



**PROCES VERBAL
du CONSEIL MUNICIPAL**

SEANCE DU 17 JANVIER 2024

Date de convocation : **10/01/2024**

Membres en exercice : **29**

Membres présents : **23**

Membres représentés : **5**

Membres absents/excusés : **1**

L'an 2024, le 17 janvier à 18H00, le Conseil Municipal de la Ville de ROYE s'est réuni publiquement à la salle d'honneur ANDRÉ DELANNOY sous la présidence de Delphine DELANNOY, Le Maire.

ETAIENT PRESENTS : Delphine DELANNOY, Salima TIDDARI, Freddy CANTREL, Valérie MARETTE, Hervé VELUT, Josiane HEROUART, Didier MORVAL, Marie-Hélène COMTE, Loïc CARETTE, Séverine PECHON, Michaël MAILLE, Olivier DEVILLERS, Elodie LEMAITRE, Emilie SENKEZ, Fanny DELACOUR, Alexis BOURSE, Kévin MOUILLARD Alice ZILIANI, Pascal DELNEF, Éric GUIBON, Didier HENNEBERT, Christian DETROISIEN, Jean-Luc VILLET,

ABSENTS REPRESENTES : Sylvie BONIFACE pouvoir à Salima TIDDARI, Elodie THEOT pouvoir à Josiane HEROUART, Justine FRANCELLE pouvoir à Alexis BOURSE, Bastien FOY pouvoir à Fanny DELACOUR, Timmy BOITEL pouvoir à Freddy CANTREL,

ABSENTS : Claire ROUILLARD

A été nommée secrétaire : Madame Elodie LEMAITRE

D 2024_01_293

**CREATION D'UN EMPLOI PERMANENT ET AUTORISATION DE RECRUTEMENT
SUR LE FONDEMENT DE L'ARTICLE L.332-8 2° DU CODE GENERAL DE LA
FONCTION PUBLIQUE**

Madame Le Maire expose qu'aux termes de l'article L.313-1 du Code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. Ainsi, il appartient à l'assemblée délibérante de déterminer l'effectif des emplois à temps complet et temps non complet nécessaire au fonctionnement des services.

Dans le cadre de la continuité de service et la difficulté à recruter des fonctionnaires sur certains postes la mairie de Roye souhaite créer des emplois permanents de :

- 3 éducateurs des APS
- 1 opérateur des APS,

à temps complet ou à temps non complet selon les postes à pourvoir à compter du 1er décembre 2023.

Ces emplois pourront être pourvus par des fonctionnaires de catégorie B ou C des filières :

- Sportive

Au regard de la spécificité de certains emplois, de l'expertise et des compétences attendues, et si le recrutement de fonctionnaires s'avère infructueux, les emplois pourront être occupés par un agent contractuel relevant de la catégorie B ou C, conformément à l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique qui permet aux collectivités territoriales et aux établissements publics locaux lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par le Code général de la fonction publique, de recruter un contractuel sur tout emploi permanent.

Les agents contractuels seront alors recrutés par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 6 mois à 1 an et au maximum pour une durée initiale de 3 ans.

Le recrutement des agents contractuels sera prononcé à l'issue d'une procédure prévue par les décrets n°2019-1414 du 19 décembre 2019 et n°88-145 du 15 février 1988, ceci afin de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Ces contrats seront renouvelables par reconduction expresse en respectant la procédure de recrutement mentionnée ci-dessus. La durée totale des contrats ne pourra excéder 6 ans. A l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat des agents sera reconduit pour une durée indéterminée.

Leur rémunération sera calculée par référence à l'échelle indiciaire de leur grade et cadre d'emplois.

La rémunération sera déterminée en prenant en compte, notamment, des fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent contractuel ainsi que son expérience.

Au regard de ces éléments il est donc proposé au Conseil Municipal de créer des emplois permanents de :

- 3 éducateurs des APS
- 1 opérateur des APS,

à temps complet ou à temps non complet, de catégorie B et C des filières :

- Sportive

à compter du 1er décembre 2023 et, dans l'hypothèse du recrutement infructueux d'un fonctionnaire et en raison des besoins du service ou de la nature des fonctions d'autoriser Madame le Maire recruter éventuellement un contractuel sur le fondement de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique.

Après avoir délibéré, le Conseil décide

Par 23 voix Pour, 0 voix Contre et 5 Abstentions

5 abstentions : Pascal DELNEF, Éric GUIBON, Didier HENNEBERT, Christian DETROISIEN Jean-Luc VILLET,

D'autoriser Madame le Maire recruter éventuellement un contractuel sur le fondement de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique.

DELIBERATION RELATIVE AU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

Le conseil,

Sur rapport de Monsieur le Maire,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 **relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale** permettant d'appliquer un régime indemnitaire basé sur deux parts pour l'ensemble des cadres d'emploi à l'exception des assistants et professeurs d'enseignement artistique,

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques,

Vu l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu la circulaire NOR : R D F F 1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'avis du Comité Social territorial en date du **02 octobre 2023** relatif à la modification des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P. aux agents de la collectivité de Roye,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parties :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,
- le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

I : L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.)

1 / Le principe :

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,

Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,

Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Les indicateurs suivants ont été utilisés pour répartir les postes au sein des groupes de fonctions

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Fonctions d'encadrement, de	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables à votre propre organisation

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
coordination, de pilotage ou de conception	Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	Agents directement sous sa responsabilité
	Type de collaborateurs encadrés Et niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	A déterminer pas la structure publique territoriale (déterminant, fort, modéré, faible, ...)
	Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non)
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service
	Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	Préparation et/ou animation de réunion	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions
	Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste (ex : un DGS étant généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus)
	Technicité/niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste
	Champ d'application/polyvalence	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "mono-métier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "pluri-métiers"

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
	Habilitation/certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification ? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...)
	Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités.
	Rareté de l'expertise	Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (ex : médecin)
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes/internes (typologie interlocuteurs) des	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (points à cumuler pour un total maximum de 3)
	Risque d'agression physique	A déterminer pas la structure publique territoriale (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	Risque d'agression verbale	A déterminer pas la structure publique territoriale (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	Exposition aux risques de contagion(s)	A déterminer pas la structure publique territoriale (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	Risque de blessure	A déterminer pas la structure publique territoriale (très grave, grave, légère, ...)
	Itinérance/déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.
	Variabilité des horaires	A déterminer pas la structure publique territoriale (fréquent, ponctuel, rare, ...)
Contraintes météorologiques	A déterminer pas la structure publique territoriale (fortes, faibles, sans objet, ...)	

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
	Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)
	Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : conseils municipaux/communautaires/d'administration, bureaux, CAP, CT, CHSCT, conseils d'école, ...)
	Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime	Travail le week-end/dimanche et jours fériés/la nuit
	Gestion de l'économat (stock, parc automobile)	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage, Assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, Passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des matériels et produits reçus.
	Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible)

2 / Les bénéficiaires :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, au regard des textes en vigueur à la date de la présente délibération, la filière Police Municipale n'est pas concernée,

- agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel bénéficieront de l'I.F.S.E. correspondant au groupe de fonctions de leur emploi.

Pour les agents contractuels, ils bénéficieront du RIFSEEP correspondant au groupe de fonction afférent à leur emploi (*si applicable aux non titulaires de droit public*)

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

3 / La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

ANNEXE 1 : GRILLE IFSE

4 / Le réexamen du montant de l'I.F.S.E. :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

1. en cas de changement de fonctions,
2. au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...),
3. en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

5 / Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. :

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés :

En cas de congé de maladie ordinaire, y compris accident de service et maladies professionnelles, les primes suivent le sort du traitement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Durant les congés annuels, les autorisations spéciales d'absence (ASA) et les congés pour maternité, paternité ou adoption, les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

En application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, l'IFSE sera maintenue dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé pour maternité ou pour adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

6 / Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

Elle sera versée mensuellement. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

II : LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE CI(A)

1 / Le principe :

Le complément indemnitaire est lié à la manière de servir et à l'engagement professionnel de chaque agent.

Chaque agent est classé dans un groupe fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Ce montant est apprécié pour ce qui concerne la manière de servir à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères ci-dessous et appliqué dans le dossier d'entretien professionnel de la collectivité.

	critères d'évaluation CIA	Définition du critère
Compétences professionnelles et techniques	Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées
	Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées
	Gestion du temps	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité
	Respect des consignes et/ou directives	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ...
	Adaptabilité et disponibilité	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service
	Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles
	Recherche d'efficacité du service rendu	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu
Qualités relationnelles	Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
	Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle
	Relation avec le public	Politesse, écoute, neutralité et équité
	Capacité à travailler en équipe	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un	Accompagner les agents	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité
	Animer une équipe	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits Capacité à déléguer

	critères d'évaluation CIA	Définition du critère
niveau supérieur	Gérer les compétences	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées
	Fixer des objectifs	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats
	Superviser et contrôler	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe
	Accompagner le changement	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion
	Communiquer	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe. Transversalité managériale
	Animer et développer un réseau	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement
	Gestion de projet	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	Adaptabilité et résolution de problème	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative

2 / Les bénéficiaires :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, au regard des textes en vigueur à la date de la présente délibération, la filière Police Municipale n'est pas concernée,

- agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel bénéficieront du CI(A) correspondant au groupe de fonctions de leur emploi.

Pour les agents contractuels, ils bénéficieront du RIFSEEP correspondant au groupe de fonction afférent à leur emploi.

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

3 / La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

ANNEXE 2 : NOUVELLE GRILLE CI(A)

4 / Le réexamen du montant du CI(A) :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

Tous les ans suite à l'entretien annuel

5 / Les modalités de maintien ou de suppression du CI(A) :

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, **les modalités de retenues ou de suppression pour absence** sont fixées comme suit :

- En cas de congé de maladie ordinaire, y compris accident de service et maladie professionnelle, les primes suivent le sort du traitement.
- Durant les congés annuels, les autorisations spéciales d'absence (ASA) et les congés pour maternité, paternité ou adoption, les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.
- En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée, le versement du régime indemnitaire est suspendu.
- Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

6 / Périodicité de versement du CI(A) :

Le Complément Indemnitaire sera versé semestriellement au mois de juin et décembre l'année N+1 suite à l'entretien annuel.

Après en avoir délibéré, le conseil décide

à l'unanimité des membres présents et représentés

- De rectifier à compter du **1^{er} Février 2024** le RIFSEEP pour les agents relevant des cadres d'emplois et dans les conditions fixées ci-dessus.
- D'inscrire chaque année les crédits correspondant au budget de l'exercice courant, chapitre 012

Cette délibération annule et remplace les dispositions relatives au même objet prises par délibérations antérieures instituées par l'assemblée délibérante.

D_2024_01_295 DELIBERATION SUBVENTION CCAS BP 2024

Madame Le Maire propose au Conseil de verser une avance de subvention de fonctionnement au Centre Communal d'Action Sociale de Roye (CCAS) afin de faciliter la trésorerie du CCAS.

Dans un premier temps, il convient donc de déterminer le montant de l'avance de subvention 2024, le Maire vous propose de verser une avance à hauteur de 85 000€ en attendant le vote du budget 2024.

Ceci étant exposé, il vous est proposé de bien vouloir :

- attribuer, au titre de l'année 2024, une avance de subvention de fonctionnement.

DEBAT CCAS BP 2024

M. Guibon souhaite connaître la raison de l'avance de 85 000 €. Il demande comment se porte le CCAS et aimerait savoir si le recrutement d'un responsable a été validé au tableau des effectifs.

Mme Delannoy précise que la situation du CCAS est catastrophique. La ville est contrainte de tout restructurer au CCAS et que les 85 000 constituent une avance pour payer des factures en retard. Elle indique que des choix financiers ont dû être faits suite à des erreurs de gestion. Elle confirme

le recrutement d'un responsable et indique que le poste est passé en conseil d'administration CCAS et est passé au CST avec approbation à 100%.

M. Guibon indique qu'il est dommage de ne s'en apercevoir que maintenant.

Mme Delannoy répond qu'elle le déplore aussi et précise que cela ne fait qu'un an qu'elle est présidente du CCAS. Elle demande à M. Guibon de retourner la question à M. Delnef. Ce dernier répond « Nous en reparlerons. »

M. Guibon interroge sur le nom de l'épicerie sociale indiqué au Roye Mag. Il précise que « Epicerie du Bonheur » a été voté en séance en 2022 et indique qu'un changement de nom doit repasser par le Conseil d'Administration du CCAS. Mme Delannoy précise que le nom est en cours de changement.

Après avoir délibéré, le Conseil décide

par 24 voix Pour et 0 voix Contre, 4 Abstentions

4 abstentions : Pascal DELNEF, Éric GUIBON, Didier HENNEBERT, Christian DETROISIEN

De verser une avance de subvention au titre de l'année 2024 d'un montant de 85 000.00€

D_2024_01_296

DELIBERATION SUBVENTION US ROYE-NOYON BP 2024

L'association US ROYE-NOYON sollicite la ville de Roye afin de verser une avance de subvention. Dans un premier temps, il convient de déterminer le montant de l'avance de la subvention 2024, le Maire vous propose une avance à hauteur de 25 000.00 euros comme chaque année.

Ceci étant exposé, il vous est proposé, de bien vouloir verser une subvention à hauteur de 25 000.00 euros.

Il est donc proposé au Conseil municipal

D'accepter le versement de l'avance d'un montant de 25 000 euros pour l'année 2024.

Après avoir délibéré, le Conseil décide

à l'unanimité des membres présents et représentés

De verser une avance de subvention pour l'année 2024 au club US Roye-Noyon de 25 000.00€

D_2024_01_297

DELIBERATION SUBVENTION CLUB D'ECHEC DU GRAND ROYE BP 2024

Le club d'échec « Grand Roye » sollicite la ville de Roye afin de verser une subvention, il convient de déterminer le montant de la subvention pour le budget 2024.

Ceci étant exposé, il vous est proposé, de bien vouloir verser une subvention à hauteur de 400.00 euros au club d'échec « Grand Roye »

Il est donc proposé au Conseil municipal

D'accepter le versement à hauteur de 400.00 euros au club d'échec « Grand Roye ».

Et d'inscrire la dépense correspondante au budget 2024.

DEBATS SUBVENTION CLUB D'ECHEC « GRAND ROYE »

M. Delnef demande si la communauté de communes a été sollicitée, le club portant le nom du Grand Roye. Il ajoute que l'Amicale des Anciens Elèves comporte déjà une section échecs et

demande pourquoi ne pas donner une subvention supérieure à cette Amicale pour pouvoir en faire bénéficier la section échecs.

Mme Delannoy indique que l'Amicale des Anciens Elèves bénéficie déjà d'une subvention.

M. Cantrel précise que la Communauté de Communes ne peut pas voter de subventions, n'en ayant pas la compétence.

Après avoir délibéré, le Conseil a décidé

par 24 voix Pour et 4 voix Contre,

4 voix contre : Pascal DELNEF, Éric GUIBON, Didier HENNEBERT, Christian DETROISIEN

de verser une subvention pour l'année 2024 au club d'échec de 400.00€

D_2024_01_298

DECISION MODIFICATIVE N°3 – BUDGET PRINCIPAL BP 2023

Sur le rapport et la proposition de Madame le Maire,

Vu le Code Général des collectivités territoriales, et notamment ses articles L.2121-29 et D.23_42_2 relatifs aux dépenses et recettes autorisées par le budget et les décisions modificatives,

Considérant qu'il convient de procéder à des ajustements de crédits sur le budget principal.

Mme le Maire soumet à l'assemblée le projet de décision modificative n°3.

Après en avoir délibéré, le conseil décide

par 23 voix Pour, 0 voix Contre, et 5 Abstentions :

5 abstentions contre : Éric GUIBON, Didier HENNEBERT, Jean-Luc VILLET, Pascal DELNEF, Christian DETROISIEN

De procéder aux ajustements de crédits sur le budget de l'exercice 2023,

AUTORISE et CHARGE Madame Le Maire de l'exécution de la présente décision modificative.

D_2024_01_299

DECISION MODIFICATIVE N°3 – BUDGET THEATRE BP 2023

Sur le rapport et la proposition de Madame le Maire,

Vu le Code Général des collectivités territoriales, et notamment ses articles L.2121-29 et D.23_42_2 relatifs aux dépenses et recettes autorisées par le budget et les décisions modificatives,

Considérant qu'il convient de procéder à des ajustements de crédits sur le budget THEATRE

Mme le Maire soumet à l'assemblée le projet de décision modificative n°3.

DEBATS DECISION MODIFICATIVE

M. Guibon indique que cela fait beaucoup de point à revoter. Il en demande la raison. Mme Delannoy indique que les rapports avec la Trésorerie sont excellents, mais que le passage à la nomenclature M57 entraîne des modifications sur les délibérations.

Après en avoir délibéré, le conseil décide

par 23 voix Pour, 0 voix Contre et 5 Abstentions :

5 abstentions : Pascal DELNEF, Éric GUIBON, Didier HENNEBERT, Christian DETROISIEN, Jean-Luc VILLET

De procéder aux ajustements de crédits sur le budget de l'exercice 2023,

AUTORISE et CHARGE Madame Le Maire de l'exécution de la présente décision modificative.

D_2024_01_300
DECISION MODIFICATIVE N°3 – BUDGET PISCINE BP 2023

Sur le rapport et la proposition de Madame le Maire,
Vu le Code Général des collectivités territoriales, et notamment ses articles L.2121-29 et D.23_42_2 relatifs aux dépenses et recettes autorisées par le budget et les décisions modificatives,
Considérant qu'il convient de procéder à des ajustements de crédits sur le budget PISCINE
Mme le Maire soumet à l'assemblée le projet de décision modificative n°3.

Après en avoir délibéré, le conseil décide

par 23 voix Pour et 4 Contre et 1 Abstention :
4 voix contre : Pascal DELNEF, Éric GUIBON, Didier HENNEBERT, Christian
DETROISIEN, 1 abstention : Jean-Luc VILLET

De procéder aux ajustements de crédits suivants, sur le budget de l'exercice 2023.

AUTORISE et CHARGE Madame Le Maire de l'exécution de la présente décision modificative.

L'ordre du jour étant épuisé, M. le Maire a levé la séance.

Secrétaire de séance
Elodie LEMAITRE



Madame Le Maire
Delphine DELANNOY

