



République Française

Département du Val d'Oise  
**COMMUNE DE SURVILLIERS**

## PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL DU 12/12/2023

DE LA COMMUNE DE SURVILLIERS

**L'an deux mille vingt-trois, le douze décembre (12/12/2023)**

Le Conseil Municipal dûment convoqué par Mme le Maire, s'est assemblé au lieu ordinaire de ses séances, sous la **présidence de Mme Adeline ROLDAO-MARTINS, le Maire.**

<b>Etai<sup>ent</sup> Présents :</b> <b>(22)</b>	Adeline ROLDAO-MARTINS	Maryse GUILBERT	Didier WROBLEWSKI	Sandrine FILLASTRE
	François VARLET	Nélie LECKI	Fabrice LIEGAUX	Marina CAMAGNA
	Eric GUEDON	Ahmed LAFRIZI	Michel RAES	Jean-Jacques BIZERAY
	Laurent CARLIER	Eric SZWEC	Virginie SARTEUR	Géraldine PEUCHET
	Sylvie DUPOUY	Amadou SENE	Annie PANNIER	Josette DAMBREVILLE
	Nadine RACAULT	Anthony ARCIERO	Laëtitia ALAPHILIPPE	Daniel BENAGOU
	Nelly GICQUEL	Christine SEDE	Djey Di KAMARA	
<b>Absents représentés :</b>	M. WROBLEWSKI donne pouvoir à M. SWEC, M. CARLIER à Mme DUPOUY, M. SENE à M. LAFRIZI, Mme RACAULT à Mme ROLDAO-MARTINS, Mme GICQUEL à M. BENAGOU, Mme SEDE à M. ARCIERO			
<b>Absents non représentés :</b>				
<b>Secrétaire de séance :</b>	Mme Sandrine FILLASTRE			

### ORDRE DU JOUR

**Approbation du procès-verbal** de la séance du conseil municipal du 12 décembre 2023

#### FINANCES

- ▶ Décision modificative du budget principal n°1
- ▶ Autorisation de mandatement anticipé

#### ÉDUCATION

- ▶ Adoption du règlement intérieur du service enfance

#### RESSOURCES HUMAINES

- ▶ Modification du régime indemnitaire hors RIFSEEP
- ▶ Modification du RIFSEEP
- ▶ Rapport Social Unique (RSU)
- ▶ Modification et suppressions d'emplois

#### FUNÉRAIRES

- ▶ Approbation du règlement du cimetière

#### VIE LOCALE

- ▶ Modification de la composition du Comité Consultatif Sport et Vie Associative
- ▶ Modification du représentant titulaire au CA du P.I.R
- ▶ Modification représentant suppléant du collègue et lycée de Fosses

#### DIVERS

- ▶ Points d'informations de Madame le Maire et des conseillers municipaux

#### Mairie de Survilliers

3, rue de la Liberté  
95470 Survilliers

#### Contacts

contact@mairiesurvilliers.fr  
01 34 68 26 00

## EN PRÉAMBULE

- Madame le Maire ouvre la séance à 20h01 et constate que le quorum est atteint.
- Madame le Maire annonce les pouvoirs reçus avant 20h00.
- Conformément à l'article L.2121.15 du Code Général des Collectivités Territoriales, il est procédé à la nomination d'un **Secrétaire** pris dans le sein du Conseil. Madame **Sandrine FILLASTRE**, est désignée pour remplir cette fonction qu'elle accepte.

## APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU 12/12/2023

### Le Conseil Municipal, A L'UNANIMITÉ :

- **APPROUVE** le procès-verbal de la séance du conseil municipal du 7 novembre 2023, modulo la modification d'un vote sur le bilan de la concertation de la modification du PLU, demandée par l'ensemble de la liste minoritaire *Survilliers Authentique* : « 21 VOTE POUR et 6 ABSTENTIONS » à la place d'« UNANIMITÉ ».

Monsieur LIEGAUX rejoint le conseil à 20h05 à la lecture du premier point de l'ordre du jour. Il approuve par signature manuscrite, le procès-verbal de la précédente séance.

## CONSEIL MUNICIPAL DU 12/12/2023

*Conseil municipal unanimement favorable à :*

- *Tous les points de l'ordre du jour*

## FINANCES

### DÉCISION MODIFICATIVE N°1 – BUDGET PRINCIPAL

Les décisions modificatives sont des délibérations qui viennent modifier les autorisations budgétaires initiales, soit pour intégrer des dépenses ou des ressources nouvelles, soit pour supprimer des crédits antérieurement votés.

Les décisions modificatives répondent aux mêmes règles d'équilibre et de sincérité que le budget primitif et peuvent être également transmises par le préfet à la chambre régionale des comptes.

Concernant cette décision modificative, il s'agit de modifier certains postes de dépenses et de recettes sur les sections d'investissement et de fonctionnement du budget principal de la commune de Survilliers, à travers les inscriptions suivantes :

FONCTIONNEMENT					
D/R	I/F	Nature	Mvt	Libellé	Dépenses
D	F	<b>Chapitre 011</b>	R	CHARGES A CAR. GENERAL	
		60613		Chauffage urbain	- 27 918 €
D	F	<b>Chapitre 014</b>	R	ATTENUATIONS DE PRODUITS	
		739118		Autres reversements de fiscalité	25 268 €
D	F	<b>Chapitre 67</b>	R	CHARGES EXCEPTIONNELLES	
		6711		Intérêts moratoires et pénalités sur marché	2 650 €
INVESTISSEMENT					
D/R	I/F	Nature	Mvt	Libellé	Dépenses
D	I	<b>Chapitre 23</b>	R	IMMO.EN COURS	
		2313		Constructions	-1 685.86 €
D	I	<b>Chapitre 10</b>	R	DOT ET FONDS DIVERS	
		10226		Taxe d'aménagement	1 685.86 €

On notera en dépenses de fonctionnement, que les crédits nécessaires aux chapitres 012, 014 et 67 sont repris sur le 011 pour assurer l'équilibre.

On notera en dépenses d'investissement, que les crédits nécessaires au chapitres 10, sont repris sur le 23 pour assurer l'équilibre.

## FONCTIONNEMENT (DEPENSES) :

- 1) Le chapitre 014 doit être crédité de 25 368 €. En cause la mise en œuvre du prélèvement pour hausse du taux de la taxe d'habitation (*art 16 de la loi de finances 2020*)<sup>1</sup>
- 2) Le chapitre 67 doit être crédité de 2 650 €. En cause le remboursement d'une partie de pénalité sur le marché public de la maison de santé pluridisciplinaire Serge Joly, indument perçue par la collectivité.

## INVESTISSEMENT (DEPENSES) :

- Le chapitre 10 doit être crédité de 1 685,86 € au titre du remboursement d'un contribuable à la taxe d'aménagement, pour annulation d'un titre de perception, en application de l'art 331-26 du code de l'urbanisme.

### --- DELIBERATION ---

**VU** l'article L. 1612-11 du Code Général des Collectivités Territoriales ;

**VU** la nomenclature budgétaire et comptable M14 ;

**VU** la délibération du conseil municipal en date du 22 mars 2022 approuvant le Budget Primitif ;

**CONSIDÉRANT** qu'il y a lieu de tenir compte de modifications à apporter depuis le vote du budget primitif 2022,

**Le Conseil Municipal**, après en avoir délibéré :

- **APPROUVE** cette présente décision modificative,
- **DIT** que cette présente délibération sera transmise à Monsieur de Sous-Préfet de SARCELLES ainsi qu'à Monsieur le Trésorier Payeur de GARGES-LÈS-GONESSE

**ANTHONY ARCIERO** : Pourquoi a-t-on besoin de le voter ?

**MME LE MAIRE, ADELINE ROLDAO-MARTINS** : Nous le votons chaque année pour que le Trésor Public ait une délibération.

**ANTHONY ARCIERO** : Il me semblait que c'était la loi, enfin que le budget de l'année n-1 pouvait être utilisé jusqu'à 25% jusqu'au vote du budget sans qu'il n'y ait besoin de voter ?

**MME LE MAIRE, ADELINE ROLDAO-MARTINS** : Nous avons tout de même le code des collectivités territoriales, sauf erreur de ma part, qui le précise. À l'agglomération nous le votons, cela fait partie du code et à Survilliers nous sommes bons élèves aussi.

---

Conformément au principe posé à l'annonce de la suppression de la taxe d'habitation sur les résidences principales (THp), la compensation de cette suppression se fait en référence au taux appliqué par les collectivités lors du lancement de la réforme. L'État a vocation à assurer une compensation intégrale mais pas à couvrir des décisions prises après l'annonce de la réforme.

Pour ajuster cette compensation, l'article 16 de la loi de finances pour 2020 institue un prélèvement sur les avances mensuelles de fiscalité locale à la charge des communes ayant procédé à une hausse du taux de THp entre 2017 et 2019.

Pour chaque commune, la reprise correspond à la différence entre, d'une part, le montant du dégrèvement de THp au titre de 2020 qui aurait résulté en 2020 de la prise en compte « du taux communal de taxe d'habitation appliqué en 2017 sur le territoire de la commune » et, d'autre part, le montant de ce même dégrèvement résultant « du taux communal de taxe d'habitation appliqué en 2019 ».

Votre commune a décidé une augmentation du taux de THp entre 2017 et 2019 qui déclenche la mise en œuvre de ce prélèvement dont le montant s'élève à 25 268 €.

Les données retenues pour son calcul sont les suivantes :

Données	Montants
Base THp communale 2020	4 211 301
Différence de taux constatée entre 2017 et 2019	0,60 %
<b>Montant du prélèvement</b>	<b>25 268 €</b>

<sup>1</sup> Ce prélèvement s'imputera sur les avances mensuelles de fiscalité directe locale qui seront versées à votre commune au cours du mois de juillet 2023 et ne sera pas reconduit.

## AUTORISATION DE MANDATEMENT ANTICIPÉ 2024

Le budget est prévu pour la durée d'un exercice qui commence le 1<sup>er</sup> janvier et se termine le 31 décembre et doit être adopté avant le 15 avril de l'année auquel il s'applique.

L'article L. 1612-1 du CGCT dispose que, dans le cas où le budget n'a pas été adopté avant le 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice auquel il s'applique, l'exécutif est en droit, du 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice jusqu'à l'adoption du budget, de mettre en recouvrement les recettes et d'engager, de liquider et de mandater les dépenses de **la section de fonctionnement, dans la limite de celles inscrites au budget de l'année précédente.**

Il est également en droit de mandater les dépenses afférentes au remboursement en capital des annuités de la dette venant à échéance avant le vote du budget.

En outre, jusqu'à l'adoption du budget ou jusqu'au 15 avril, l'exécutif peut, sur autorisation de l'assemblée délibérante, engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, **dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent (25%),** non compris les crédits afférents au remboursement de la dette.

La commune prévoyant le vote de son budget à la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2024, il est donc proposé :

- **De mettre en recouvrement les recettes,**
- **D'engager, liquider et mandater les dépenses de la section de fonctionnement** dans la limite de celles inscrites au budget de l'année précédente,
- **De mandater les dépenses afférentes au remboursement en capital des annuités de la dette,** dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent,
- **D'engager, liquider et mandater les dépenses de la section d'investissement,** hors capital de la dette, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent.

VU le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment son article L1612-1 ;

Le Conseil Municipal est invité à :

- **AUTORISER** le recouvrement de toutes les recettes ;
- **AUTORISER** le mandatement anticipé des dépenses, avant le vote du BP pour l'année 2024 :
- *En fonctionnement, à hauteur de 100% des crédits ouverts sur 2023 ;*
- *En investissement, à hauteur de 25% des crédits ouverts sur 2023, hors capital de la dette, soit :*

<b>Chapitre</b>	<b>BP + DM 2023</b>	<b>25% BP 2024</b>
<b>20</b>	<b>474 614,80 €</b>	<b>118 653,70 €</b>
<b>21</b>	<b>728 961,36€</b>	<b>182 240,34 €</b>
<b>23</b>	<b>2 889 134,17 €</b>	<b>722 283,54 €</b>

- *En fonctionnement et en investissement à hauteur de 100% des **crédits reportés** de l'exercice précédent.*

## RÈGLEMENT DE FONCTIONNEMENT DU SERVICE ENFANCE

**Résumé :** Modifications apportées par rapport à l'ancien règlement approuvé :

*Page 4 : Définition de la direction de l'éducation : elle pilote les différents accueils collectifs pour mineurs de la ville (périscolaires, extrascolaires, l'accueil de jeunes « le Lab »), les séjours de vacances, la relation avec les écoles, soutien à la parentalité.*

*Page 5 : Les sorties organisées s'inscrivent dans une logique de continuité éducative, elles sont en lien avec les activités et animations proposées tout au long de l'année sur les accueils. A ce titre, les places pour participer aux sorties étant limitées, les enfants fréquentant les accueils à l'année seront privilégiés pour y participer.*

*Page 7 : Le PAI*

*Modification : « les parents dont les enfants présentent des allergies (alimentaires, respiratoire, cutanées, etc...) »*

*Page 9 : « Afin de mieux comprendre une difficulté remontée par l'enfant à ses parents, ces derniers sont invités à rentrer en contact avec les responsables périscolaires et extrascolaires »*

*Page 9 : « En cas de traitement de fond, merci de... » remplacée par « en cas de traitement médical ponctuel, sur ordonnance uniquement, les familles sont invitées à contacter... ».*

*Page 11 : Premier paragraphe : retrait de la fin du paragraphe « assisté d'un animateur si l'effectif d'enfants l'impose ».*

*Page 11 : Ajout : L'accueil des parents, en vue de récupérer leurs enfants, s'effectue au sein de l'accueil périscolaire à 18h00. En fonction du plan Vigipirate, cet accueil peut s'organiser aux portes de l'accueil.*

*Ajout : l'accueil du soir pour les enfants de l'école maternelle du Colombier s'effectue à l'école élémentaire du Colombier.*

*Ajout : le temps d'étude surveillée est dédié à l'accompagnement des enfants dans la réalisation de leurs devoirs. La municipalité ne peut s'engager à ce que l'intégralité des devoirs des enfants soit finalisée à l'issue de ce temps, elle ne peut se substituer au rôle parental en la matière.*

*Page 12 : Les sorties organisées s'inscrivent dans une logique de continuité éducative, elles sont en lien avec les activités et animations proposées tout au long de l'année sur les accueils. A ce titre, les places pour participer aux sorties étant limitées, les enfants fréquentant les accueils à l'année seront privilégiés pour y participer. (Ndlr : redite)*

*Page 15 : ajout « Parents séparés : la facturation est exclusivement établie sur la base du jugement. Le temps qu'un jugement soit établi, la facturation s'opérera sur la base d'un document contractuel fourni par la mairie aux familles, à leur demande. »*

**VU** la loi n° 2001-624 du 17 Juillet 2001 portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel, complétant le code de l'action sociale et de la famille,

**VU** l'ordonnance n° 2005-1092 du 1<sup>er</sup> septembre 2005 relative au régime de protection des mineurs accueillis hors du domicile parental à l'occasion des vacances scolaires, des congés professionnels ou des loisirs,

**VU** le décret n° 2006-923 du 26 juillet 2006 relatif à la protection des mineurs accueillis hors du domicile parental et modifiant le code de l'action sociale et des familles,

**VU** la loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République,

**VU** le décret n° 2013-707 relatif 2 Août 2013 relatif au projet éducatif territorial et portant expérimentation relative à l'encadrement des enfants scolarisés bénéficiant d'activités périscolaires dans ce cadre.

**Considérant** la nécessité de définir les modalités de fonctionnement des accueils périscolaires et extrascolaires dans un règlement de fonctionnement,

**Le conseil municipal**, après en avoir délibéré :

- **APPROUVE** le règlement intérieur des accueils périscolaires et extrascolaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;
- **DIT** que la présente délibération sera transmise à Monsieur le Sous-Préfet de SARCELLES

**MME LE MAIRE, ADELINA ROLDAO-MARTINS :** Une remarque : l'intégration du nouveau Directeur de l'Education Raphaël PRATS, se déroule très bien. Il a bien pris ses marques et ses repères.

**SANDRINE FILLASTRE :** On peut même ajouter que c'est un plaisir de travailler avec lui, il est dans la continuité de Stéphane BENABES et effectivement tout se déroule bien tant avec le périscolaire, la jeunesse qu'avec les directrices d'école.

## MODIFICATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE HORS RIFSEEP

Pour mémoire, une prime semestrielle a été instaurée pour l'ensemble du personnel en 2002, à hauteur de 500 € par semestre, versée en juin et novembre. Elle a été par nature, abrogée lors de la modification du RIFSEEP, et lissée mensuellement sur l'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE), selon la volonté de l'autorité territoriale, à l'ensemble des agents bénéficiaires en 2021 (fonctionnaires titulaires et stagiaires de toutes les filières éligibles ainsi que les contractuels de filière administrative). **Elle fut conservée pour les agents non bénéficiaires du RIFSEEP** (contractuels de toutes filières, exceptée la filière administrative), sans condition liée à la manière de servir, à l'engagement et à la valeur professionnelle.

Il est proposé au conseil municipal, d'instaurer **des conditions d'octroi de cette prime et de dégressivité, en fonction de la manière de servir, à l'engagement et à la valeur professionnelle de l'agent**, des suites du résultat de l'entretien professionnel, à l'instar de l'application du C.I.A (Complément Indemnitaire Annuel) pour le personnel bénéficiaire du RIFSEEP (cf délibération 07-2021). Ainsi, la capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes et/ou externes, son implication dans les projets ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel sont des critères qui seront pris en compte pour le versement de la prime semestrielle.

Aussi, dans le but d'assurer une équité totale entre tous les agents, il est proposé d'augmenter le plafond de la prime semestrielle à 1.200 € (au lieu de 1.000 € depuis 2002), identique au montant plafond du CIA des agents de catégorie C bénéficiaires du RIFSEEP.

**Vu** le CGCT

**Vu** le CGFP

**Vu** la délibération de l'année 2002 portant prime annuelle versée au personnel communal ;

**Vu** la délibération 07-2021, portant modification du RIFSEEP ;

**Vu** l'entretien professionnel annuel ;

**Vu** l'avis du Comité Social Territorial du 23 novembre 2023,

**Considérant** que les agents bénéficiaires du RIFSEEP sont les agents titulaires de leur grade ou stagiaires dans la fonction publique territoriale, ainsi que les agents contractuels de la filière administrative ;

**Considérant** que les agents non bénéficiaires du RIFSEEP sont les agents contractuels, hors filière administrative ;

**Considérant** la volonté d'appliquer une équité entre le traitement de la prime semestrielle des agents contractuels des filières autres que la filière administrative, et le CIA des agents bénéficiaires titulaires et contractuels de la filière administrative du RIFSEEP ;

**Considérant** la volonté d'appliquer une équité entre le montant plafond du CIA des agents de catégorie C bénéficiaires du RIFSEEP et tous les autres agents contractuels quelle que soit leur catégorie hiérarchique.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré,

**ARTICLE 1<sup>er</sup> : RENOMME** la prime semestrielle en « indemnité annuelle »

**ARTICLE 2 : AUGMENTE** l'indemnité annuelle à 1.200 € par an (contre 1.000 € à ce jour), versée en deux fois de manière égale, au mois de janvier et juin de chaque année et proratisée en fonction de la quotité de travail.

**ARTICLE 3 : CONDITIONNE** la prime à des critères en lien avec la manière de servir, l'engagement et la valeur professionnelle de l'agent, mis en exergue lors de l'entretien professionnel annuel

**ARTICLE 4 : CONVIENT DE VERSER** cette indemnité aux agents non bénéficiaires du RIFSEEP et :

- Ayant été évalués lors de l'entretien professionnel annuel
- Sous contrat(s) de droit public, unique ou successifs depuis au moins douze mois, à compter du premier jour du mois du versement de la prime
- Occupant un emploi permanent inscrit au tableau des emplois ou en remplacement de l'agent occupant ce dernier
- En poste au 1<sup>er</sup> jour du mois du versement prévu de la prime (juin ou janvier)

**ARTICLE 5 : INSTAURE** une dégressivité de l'indemnité annuelle lorsque l'agent ne remplit pas les critères avec un niveau d'excellence :

INDEMNITÉ ANNUELLE EN FONCTION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL					
	APPRÉCIATION GÉNÉRALE				
	EXCELLENTE	TRES BONNE	BONNE	MOYENNE	INSUFFISANTE
MONTANT ANNUELLE	1 200 €	1 000 €	750 €	500 €	0 €

- ▶ **Excellent** = domine le sujet, voire est capable de le faire évoluer.
- ▶ **Très bon** = connaissances approfondies, capacité à traiter de façon autonome les situations complexes ou inhabituelles.

- ▶ **Bon** = connaissances générales, capacité à traiter de façon autonome les situations courantes.
- ▶ **Moyen** = connaissances élémentaires, notions, capacité à faire mais en étant encadré.
- ▶ **Insuffisant** = connaissances et/ou pratiques insuffisantes. Mise en difficulté éventuelle du bon fonctionnement du service public.

**ARTICLE 6 : PERENISE** la dégressivité relative à l'absentéisme en cas de congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de grave maladie, de longue durée, d'enfant malade et d'accident de trajet. Le cas échéant, une retenue d'1/180ème est appliquée par semestre, si l'agent décompte plus de 8 jours d'absence sur la période des six mois calendaires qui précède son versement. Autrement dit, 1/180ème de la prime est retenue par jour d'absence si plus de 8 jours d'absence dans une période de six mois consécutifs. En dessous de 8 jours d'absence, aucune répercussion.

**ARTICLE 7 : ACTE** ces évolutions à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, exception faite du 1<sup>er</sup> versement de cette indemnité ayant lieu en juin 2024 car le précédent versement de la prime semestrielle a été versée selon les anciennes conditions en novembre 2023.

**ARTICLE 8 : PRECISE** que le versement 2024 sera uniquement conditionné à la manière de servir de l'agent, à sa valeur professionnelle et à son engagement, et qu'à partir de 2025, les objectifs assignés à l'agent feront également l'objet d'une évaluation pour conditionner le versement de cette indemnité.

**ARTICLE 9 : INSCRIT** au budget, les crédits relatifs audit régime indemnitaire.

**ARTICLE 10 : AUTORISE** l'autorité territoriale à procéder à toutes formalités afférentes.

**ARTICLE 11 : ABBROGE** toute délibération antérieure, portant sur la prime semestrielle.

**ARTICLE 12 : PRECISE** que cette délibération sera transmise à M. le PREFET ainsi qu'à M. le TRESORIER COMPTABLE DE GARGES-LÈS GONESSE.

*DJIEY DI KAMARA : Je pensais que les sommes du CIA étaient en fonction du grade et du groupe de fonction ? Par exemple, je crois que pour un agent administratif il y a deux ou trois groupes et en fonction de cela nous avons des sommes qui diffèrent. Tandis qu'ici, que ce soit des agents de catégorie A, B ou C les sommes sont les mêmes.*

*MME LE MAIRE, ADELIN ROLDAO-MARTINS : Avant tout ce n'est pas une obligation. Je rappelle que le CIA, même pour les agents titulaires, n'est pas une obligation. C'est la collectivité qui a décidé de mettre en place ce système de primes motivant. Ensuite, pour les agents non titulaires, c'est encore moins une obligation : il y avait un système qui existait, et il appartient à la collectivité de le définir ainsi que son utilisation. C'est ce que nous faisons là, non pas en attribuant 1000€ d'office à tout le monde, mais en mettant en place un système et qui n'est pas forcément fonction du niveau de l'agent en question. Pour résumer, il n'y a aucune obligation par la loi.*

*ÉRIC GUÉDON : Une question : y a-t-il une forme de prime pour les policiers municipaux ?*

*MME LE MAIRE, ADELIN ROLDAO-MARTINS : Tout à fait, puisque nous parlons ici des non titulaires et que la police municipale est de facto par la loi hors RIFSEEP. Elle est donc concernée aussi.*

## MODIFICATION DU RIFSEEP

La collectivité de Survilliers a mis en place le dispositif du RIFSEEP depuis 2017, et l'a modifié en 2021.

**Les primes peuvent être versées aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de la filière administrative.**

- ▶ La collectivité de Survilliers a de nouveau engagé une réflexion en 2023, visant à approfondir le régime indemnitaire, et notamment le CIA, **des agents proches du départ à la retraite, ainsi que les agents ne disposant pas du RIFSEEP**, afin de remplir les objectifs suivants :
  - Prendre en compte la place dans l'organigramme des agents contractuels et reconnaître les spécificités de certains postes
  - Susciter l'engagement des collaborateurs n'ayant pas le statut de titulaire, en évaluant leur manière de servir et leur engagement professionnel, afin de conditionner le versement de leur indemnité annuelle (délibération n°49-2023 du 12/12/2023)
  - Maintenir la motivation et l'engagement des agents proches du départ à la retraite
- ➔ Il est question d'ajouter le versement d'un CIA exceptionnel pour les agents partant à la retraite dans cette délibération.
- ▶ **Modifier à la hausse le montant de pondération du CIA des trois catégories hiérarchiques, lorsque l'annotation globale est « très bonne », et « moyenne ».**

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu. **Il concerne pour la Ville de Survilliers, les fonctionnaires bénéficiant du statut de titulaire et stagiaire de toutes les filières éligibles à ce dispositif au niveau national, ainsi que les contractuels de la filière administrative.**

Il se compose en deux parties :

### 1. L'indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE)

Il s'agit de l'indemnité principale constituant le RIFSEEP.  
Elle est versée mensuellement.

Sa constitution s'évalue à la lumière de trois critères :

- ▶ Encadrement, coordination, pilotage et conception : Il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet.
- ▶ Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : Il est retenu pour ce critère l'acquisition de compétences, les formations suivies, toutes démarches d'approfondissement professionnel sur un poste. A noter qu'il convient de distinguer l'expérience professionnelle de l'ancienneté. L'expérience évoquée traduit l'acquisition de nouvelles compétences, les formations suivies ainsi que toutes démarches d'approfondissement professionnel d'un poste au cours de la carrière. L'ancienneté est matérialisée par les avancements d'échelon.
- ▶ Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Ces trois critères conduisent à l'élaboration de groupes de fonctions, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants, qui sont déterminés pour chaque cadre d'emplois.

L'état prévoit des plafonds qui ne peuvent être dépassés par les collectivités territoriales.

Il est à noter qu'il n'y a pas de montants planchers pour la Fonction Publique Territoriale au regard du principe de libre administration qui implique que les collectivités peuvent appliquer un montant de 0. Ce faisant, **la collectivité de Survilliers attribue un montant plancher de 0.**

Au regard de ces informations, il est proposé au conseil municipal de fixer les modalités de l'IFSE pour les cadres d'emplois visés plus haut comme mentionné en annexe de cette présente délibération.

Les montants indiqués en annexe, sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'IFSE est versée mensuellement à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

Le coefficient de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse.

**Obligatoirement dans les cas suivants :**



- ▶ au minimum tous les 4 ans ou à l'issue de la première période de détachement dans le cas des emplois fonctionnels ;
- ▶ en cas de changement de poste relevant d'un même groupe de fonctions ;
- ▶ en cas de changement de fonctions ;
- ▶ en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois.

**Facultativement dans les cas suivants, cependant, indispensable en cas d'éventualité de baisse du régime indemnitaire :**

- ▶ en cas de défaut avéré de qualité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe ;
- ▶ en cas d'absence de conception et/ou de suivi de projets stratégiques alors que le poste le requiert ;
- ▶ en cas de manquements en termes de conduite de projets ;
- ▶ en cas de technicité défailante (non actualisée) et/ou d'absence de mise en œuvre ;
- ▶ en cas d'inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale ;
- ▶ en cas d'absence de démarche d'accroissement de compétences ou d'approfondissement professionnel.

**L'IFSE et l'expérience professionnelle bonifiée justifiée par des connaissances accrues acquises par la pratique :**

Lorsqu'un agent démontre une montée en compétence notable (*item du savoir-faire*) **en réalisant deux évaluations consécutives très positives** lors de l'entretien professionnel, alors **il sera démontré une expérience professionnelle bonifiée**, justifiant une montée de l'IFSE comme suit :

**CATEGORIE C** intégrant le RIFSEEP :

Entretien professionnel démontrant une montée en compétence et justifiant de connaissances accrues acquises par la pratique deux années consécutives	
<i>Critères liés à la montée en compétences (SAVOIR-FAIRE)</i>	
« Je passe de bon à très bon »	<b>20 €</b> / mois versés dès le 1 <sup>er</sup> janvier de l'année suivante
« Je me maintiens en très bon » ou « je passe de bon à excellent »	<b>25 €</b> / mois versés dès le 1 <sup>er</sup> janvier de l'année suivante
« Je passe de très bon à excellent »	<b>35 €</b> / mois versés dès le 1 <sup>er</sup> janvier de l'année suivante
« Je me maintiens en excellent »	<b>40 €</b> / mois versés dès le 1 <sup>er</sup> janvier de l'année suivante

**CATEGORIE B** intégrant le RIFSEEP :

Entretien professionnel démontrant une montée en compétence et justifiant de connaissances accrues acquises par la pratique deux années consécutives	
<i>Critères liés à la montée en compétences (SAVOIR-FAIRE)</i>	
« Je passe de bon à très bon »	<b>25 €</b> / mois versés dès le 1 <sup>er</sup> janvier de l'année suivante
« Je me maintiens en très bon » ou « je passe de bon à excellent »	<b>30 €</b> / mois versés dès le 1 <sup>er</sup> janvier de l'année suivante
« Je passe de très bon à excellent »	<b>40 €</b> / mois versés dès le 1 <sup>er</sup> janvier de l'année suivante
« Je me maintiens en excellent »	<b>45 €</b> / mois versés dès le 1 <sup>er</sup> janvier de l'année suivante

**CATEGORIE A** intégrant le RIFSEEP :

Entretien professionnel démontrant une montée en compétence et justifiant de connaissances accrues acquises par la pratique deux années consécutives	
<i>Critères liés à la montée en compétences (SAVOIR-FAIRE)</i>	
« Je passe de bon à très bon »	<b>30 €</b> / mois versés dès le 1 <sup>er</sup> janvier de l'année suivante
« Je me maintiens en très bon » ou « je passe de bon à excellent »	<b>35 €</b> / mois versés dès le 1 <sup>er</sup> janvier de l'année suivante
« Je passe de très bon à excellent »	<b>45 €</b> / mois versés dès le 1 <sup>er</sup> janvier de l'année suivante
« Je me maintiens en excellent »	<b>50 €</b> / mois versés dès le 1 <sup>er</sup> janvier de l'année suivante

Cette revalorisation une fois actée, n'est pas définitive. En effet, comme explicité ci-avant, un réexamen de l'IFSE peut amener à une baisse de cette dernière dans les cas susmentionnés.

Une seule revalorisation ne peut être perçue par l'agent pendant une période de 4 ans suivant la hausse d'IFSE, pour quelque raison que ce soit, à l'exception d'un changement de poste et donc de missions. Dès lors qu'un nouveau cycle commence, l'agent pourra de nouveau bénéficier d'une hausse de son IFSE, s'il justifie de nouvelles connaissances acquises par la pratique de sa fonction (expérience et connaissances professionnelles bonifiées).

### Règles applicables en cas d'absence (IFSE) :

L'IFSE constitue un complément de rémunération. Son montant est maintenu pendant les congés annuels et durant les congés maternité, paternité ou adoption, accident de service (sauf accident de trajet), maladie professionnelle, ainsi que pendant toutes les absences autorisées au sein de la collectivité (événements familiaux, déménagement...). Son montant suivra le sort du traitement.

En cas de congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de grave maladie, de longue durée, d'enfant malade et d'accident de trajet, une retenue **d'1/30<sup>ème</sup>** est appliquée si l'agent décompte **6 jours ou plus**, d'absence lors du mois qui précède son versement. **Le mois précédent n'est pas apprécié de manière calendaire mais sur 30 jours glissants entre la dernière période prise en compte, et la nouvelle.** *Autrement dit et pour exemple, une absence chevauchant le mois de novembre et de décembre sera prise en compte de manière glissante et non calendaire.*

## 2. Le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA)

L'institution du CIA étant obligatoire, son versement reste cependant facultatif.

*Il peut être versé annuellement en une ou deux fois. Il est non reconductible de manière automatique d'une année sur l'autre.*

*Le versement du CIA est apprécié au regard de l'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, sa manière de servir, sa disponibilité, son assiduité, son sens du service public, l'atteinte des objectifs fixés, son respect de la déontologie, des droits et obligations des fonctionnaires tels qu'ils ressortent de la loi n° 2016- 483 du 20 avril 2016, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail. Ainsi, la capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes et/ou externes, son implication dans les projets ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel sont des critères pouvant être pris en compte pour le versement du CIA.*

*Aussi, dans la question N° 38145 au gouvernement, de M. Régis Juanico, publié au JO le 13/04/2021, il est question de la possibilité de proposer une indemnité de départ en retraite, subordonnée à la valeur professionnelle, l'investissement personnel ou la contribution au collectif de travail d'un agent proche de l'âge de départ à la retraite dans le cadre du complément indemnitaire annuel, ce à quoi le gouvernement donne un avis favorable.*

Il est proposé au conseil municipal que le CIA s'appuie sur les fondements précités.

Les montants des plafonds du CIA sont fixés par groupe de fonctions. Celui-ci est versé à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

Il est proposé au conseil municipal que ledit coefficient soit déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle et que cette part, liée à la manière de servir, soit versée en une seule fois au mois de janvier.

Le coefficient attribué sera réévalué après chaque résultat des entretiens d'évaluation.

A noter que le caractère facultatif et non reconductible de manière automatique du CIA induit qu'il ne doit pas représenter une part disproportionnée du RIFSEEP. Dans cette optique, la circulaire de la DGAFP du 5 décembre 2014 préconise que le CIA ne doit pas excéder :

- ▶ 15% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie A.
- ▶ 12% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie B.
- ▶ 10% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie C.

La collectivité de Survilliers reste néanmoins compétente pour fixer la part représentative du CIA au sein du RIFSEEP de chaque agent.

Il est proposé au conseil municipal de se conformer aux préconisations énoncées ci-dessus en termes de pourcentages.

Le montant du CIA, fluctue en fonction du résultat de l'entretien professionnel. En effet, différentes annotations d'« excellente » à « insuffisante », en passant par « très bonne », « bonne » ou « moyenne », en fonction de critères objectifs tournant autour du savoir, du savoir-faire, savoir-être, du management (le cas échéant), de la manière de servir et de l'engagement professionnel, ainsi que de la réalisation d'objectifs figeront un niveau global d'appréciation du même ordre. Chaque annotation correspond à un nombre de points, fixant le niveau d'appréciation final. Le niveau global d'appréciation sera le résultat de la moyenne des annotations de chaque critère, pondéré de 1 à 5 (d'insuffisant à expert, en passant par en cours d'acquisition, confirmé et complètement autonome), somme suit :

- ▶ **Excellent** = domine le sujet, voire est capable de le faire évoluer.
- ▶ **Très bon** = connaissances approfondies, capacité à traiter de façon autonome les situations complexes ou inhabituelles.
- ▶ **Bon** = connaissances générales, capacité à traiter de façon autonome les situations courantes.

- ▶ **Moyen** = connaissances élémentaires, notions, capacité à faire mais en étant encadré.
- ▶ **Insuffisant** = connaissances et/ou pratiques insuffisantes. Mise en difficulté éventuelle du bon fonctionnement du service public.

La part du régime indemnitaire liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir fait l'objet d'un réexamen au regard du compte rendu de l'entretien professionnel de l'année « N » et en cas de changements de fonctions, avec effet au 1er janvier de l'année « N + 1 ».

Ce faisant, le CIA est fixé comme suit :

C.I.A EN FONCTION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL					
	APPRÉCIATION GÉNÉRALE				
	EXCELLENTE 18 à 20 sur 20	TRES BONNE 15 à 17 sur 20	BONNE 11 à 14 sur 20	MOYENNE 8 à 10 sur 20	INSUFFISANTE 0 à 7 sur 20
MONTANT DU C.I.A <b>Catégorie C</b>	1 200 €	1 000 €	750 €	500 €	0 €
MONTANT DU C.I.A <b>Catégorie B</b>	1 440 €	1 200 €	800 €	400 €	0 €
MONTANT DU C.I.A <b>Catégorie A</b>	2 500 €	1 900 €	850 €	300 €	0 €

Il est à noter que la tenue d'un entretien professionnel fait l'objet d'un règlement intérieur présenté en Comité Social Territorial (CST). A ce jour, l'entretien professionnel est conditionné à une ancienneté d'au moins 6 mois au sein de la collectivité, avant la fin de la période de campagne des entretiens professionnels le 30 novembre de chaque année. Le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A) ne sera versé qu'aux agents présents à leur poste au moins 180 jours, avec pour référentiel, les 12 derniers mois précédant la date du 1er janvier de l'année suivante. En effet, il sera considéré comme impossible d'évaluer objectivement un agent absent de son poste plus de la moitié de l'année. Ces deux dernières règles, inscrites dans le règlement intérieur, peuvent être amenées à être modifiées à l'avenir par l'autorité territoriale, sans que cette délibération de modification du RIFSEEP n'en subisse quelconque impact.

2.1 Aussi, **dans le cadre du dernier versement du CIA avant le départ à la retraite d'un agent**, il est proposé d'appliquer le versement d'un CIA exceptionnel, pour les agents éligibles au RIFSEEP, sous réserve de ne pas dépasser les plafonds annuels (majoration modérée le cas échéant), corrélée à un coefficient de pondération fonction de l'ancienneté au sein de la ville de Surveilliers, pendant la carrière de l'agent, selon les critères suivants :

#### CATEGORIE A, B & C :

En additionnant les points obtenus à la section « objectifs » **des deux derniers entretiens professionnels** :

Pondération Ancienneté	Entre 0 et 9 points	Entre 10 et 14 points	Entre 15 et 18 points	Entre 19 et 20 points
20 ans et plus	0 €	900 €	1 200 €	1 500 €
10 ans à 19 ans	0 €	600 €	900 €	1 200 €
Entre 7 et 9 ans	0 €	500 €	800 €	1 100 €
Entre 4 et 6 ans	0 €	400 €	700 €	1 000 €
Entre 3 et 5 ans	0 €	300 €	600 €	900 €
Entre 1 et 3 ans	0 €	200 €	500 €	800 €
Moins de deux ans	0 €	0 €	0 €	0 €

**Le versement de ce CIA exceptionnel sera versé, au mois de janvier de l'année N+1** suivant le départ en retraite de l'agent.

### 3. L'indemnité annuelle pour les agents hors dispositif RIFSEEP (rappel de la délibération n°XX-2023)

Instaurée de longue date, avant la mise en place du RIFSEEP et **modifié le 12/12/2023**, la prime semestrielle, nouvellement dénommée « l'indemnité annuelle » (cf délibération n° XX-2023) est à destination des agents hors dispositif RIFSEEP :

- ▶ Versée en deux fois pour moitié à chaque versement, au mois de janvier et juin ;
- ▶ Proratisé en fonction des absences pour raison de santé par 1/180<sup>me</sup> par jour d'absence sur une période de six mois précédant son versement (**décembre N-1 à mai N pour le versement de juin; et juin N-1 à novembre N-1 pour le versement de janvier**), en cas de congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de grave maladie, de longue durée, d'enfant malade et d'accident de trajet ;
- ▶ Est variable entre 0 et 1.200 € suivant une pondération en fonction du résultat de l'entretien, comme suit :

**INDEMNITÉ ANNUELLE EN FONCTION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL  
POUR LES AGENTS HORS DISPOSITIF RIFSEEP**

	APPRÉCIATION GÉNÉRALE				
	EXCELLENTE	TRES BONNE	BONNE	MOYENNE	INSUFFISANTE
MONTANT DE L'INDEMNITÉ	1 200 €	1 000 €	750 €	500 €	0 €

**VU** le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

**VU** la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

**VU** la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

**VU** la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

**VU** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

**VU** le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'Etat ;

**VU** le décret n°2015-661 modifiant 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°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

**VU** l'arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils 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 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre 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 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'Outre-mer 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 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'Outre-mer 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 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale 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** le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique

territoriale ;

**VU** la circulaire NOR RDF1427139C du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'Etat chargé du budget du 5 décembre 2014 ;

**VU** la délibération n°81 de l'année 2020 extraite du registre des délibérations du conseil municipal de la Ville de Survilliers, portant sur le complément de la mise en place du RIFSEEP ;

**VU** la question N° 38145 au gouvernement, de M. Régis Juanico, publié au JO le 13/04/2021

**VU** l'avis du CST en date du 23/11/2023 ;

**CONSIDÉRANT** que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale ;

**CONSIDÉRANT** que le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précise que lors de la transition vers le RIFSEEP, chaque agent bénéficie du maintien de son niveau mensuel de régime indemnitaire.

**CONSIDÉRANT** que la présente délibération sera complétée au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels et de leur transposition aux autres cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale.

**Le Conseil Municipal**, après en avoir délibéré :

- **MODIFIE** le RIFSEEP applicable aux cadres d'emplois décrits ci-dessous en annexe (cf délibération afférente) (stagiaires, titulaires et contractuels de la filière administrative), notamment la modification du critère d'absentéisme de l'IFSE, comme définie en point n°1, et les plafonds individuels IFSE et CIA, dans le respect des plafonds fixés par l'Etat.
- **CONFIRME** la prime annuelle versée en deux fois (janvier et juin) comme régime indemnitaire des agents hors dispositif RIFSEEP comme énoncée en point n°3.
- **INSTAURE** les nouveaux montants du C.I.A pour les trois catégories hiérarchiques, et spécifiquement pour l'annotation générale « très bonne » et « moyenne ».
- **INSTAURE** des critères pour le versement d'un CIA, lors de son dernier versement avant le départ à la retraite de l'agent, selon les critères édictés en point n°2.1, et sous couvert du respect du plafond global de versement du RIFSEEP (cf annexes)
- **RAPPELE** que l'autorité territoriale fixera, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants.
- **INSCRIT** au budget, chacun pour ce qui le concerne, les crédits relatifs audit régime indemnitaire.
- **AUTORISE** l'autorité territoriale à procéder à toutes formalités afférentes.
- **ABROGE** la délibération n°7-2021 portant sur la modification du RIFSEEP, extraite du registre des délibérations de la commune de Survilliers, et la remplace par cette présente délibération.

# ANNEXE 1 – PLAFONDS IFSE, CIA

Cadre d'emplois	Grpe	Plafond individuel annuel IFSE	Plafond individuel annuel CIA	Plafond individuel annuel IFSE + CIA réglementaire
<b>Filière administrative</b>				
Administrateurs territoriaux	G1	40 000 €	2 500 €	58 800 €
	G2	34 000 €	2 500 €	55 200 €
	G3	27 000 €	2 500 €	49 800 €
Attachés territoriaux	G1	40 000 €	2 500 €	42 600 €
	G2	34 000 €	2 500 €	37 800 €
	G3	27 000 €	2 500 €	30 000 €
	G4	21 000 €	2 500 €	24 000 €
Rédacteurs territoriaux	G1	18 360 €	1 500 €	19 860 €
	G2	16 640 €	1 500 €	18 200 €
	G3	15 040 €	1 500 €	16 645 €
Adjoints administratifs territoriaux	G1	10 700 €	1 500 €	12 600 €
	G2	9 700 €	1 500 €	12 000 €
<b>Filière technique</b>				
Ingénieurs en chef territoriaux	G1	40 000 €	2 500 €	67 200 €
	G2	34 000 €	2 500 €	58 800 €
	G3	27 000 €	2 500 €	55 200 €
	G4	21 000 €	2 500 €	49 800 €
Ingénieurs territoriaux	G1	40 000 €	2 500 €	42 600 €
	G2	34 000 €	2 500 €	37 800 €
	G3	27 000 €	2 500 €	30 000 €
Techniciens territoriaux	G1	18 360 €	1 500 €	19 860 €
	G2	16 640 €	1 500 €	18 200 €
	G3	15 040 €	1 500 €	16 645 €
Agents de maîtrise territoriaux	G1	10 700 €	1 500 €	12 600 €
	G2	9 700 €	1 500 €	12 000 €
Adjoints techniques territoriaux	G1	10 700 €	1 500 €	12 600 €
	G2	9 700 €	1 500 €	12 000 €
Adjoints technique territoriaux des EE	G1	10 700 €	1 500 €	12 600 €
	G2	9 700 €	1 500 €	12 000 €
<b>Filière culturelle (sous-filière culturelle)</b>				
Conservateurs territoriaux du patrimoine	G1	40 000 €	2 500 €	55 200 €
	G2	34 000 €	2 500 €	47 400 €
	G3	27 000 €	2 500 €	40 530 €
	G4	21 000 €	2 500 €	37 000 €
Conservateurs territoriaux de bibliothèque	G1	34 000 €	2 500 €	40 000 €
	G2	27 000 €	2 500 €	37 000 €
	G3	21 000 €	2 500 €	35 000 €
Attachés territoriaux de conservation P	G1	27 000 €	2 500 €	35 000 €
	G2	21 000 €	2 500 €	32 000 €
Bibliothécaires territoriaux	G1	27 000 €	2 500 €	35 000 €
	G2	21 000 €	2 500 €	32 000 €
Assistants territoriaux de conservation PB	G1	16 640 €	1 500 €	19 000 €
	G2	15 040 €	1 500 €	17 000 €
Adjoints territoriaux du patrimoine	G1	10 700 €	1 500 €	12 600 €
	G2	9 700 €	1 500 €	12 000 €
<b>Filière culturelle (sous-filière artistique)</b>				
Directeur d'établissements territoriaux d'EA	G1	40 000 €	2 500 €	42 600 €
	G2	34 000 €	2 500 €	37 800 €
	G3	27 000 €	2 500 €	30 000 €
	G4	21 000 €	2 500 €	24 000 €
Professeurs territoriaux d'EA				Non éligible à ce jour
Assistants territoriaux d'EA				Non éligible à ce jour

Filière sportive				
Conseillers territoriaux des APS	G1	27 000 €	2 500 €	30 000 €
	G2	21 000 €	2 500 €	24 000 €
Educateurs territoriaux des APS	G1	18 360 €	1 500 €	19 860 €
	G2	16 640 €	1 500 €	18 200 €
	G3	15 040 €	1 500 €	16 645 €
Opérateurs territoriaux des APS	G1	10 700 €	1 500 €	12 600 €
	G2	9 700 €	1 500 €	12 000 €
Filière animation				
Animateurs territoriaux	G1	18 360 €	1 500 €	19 860 €
	G2	16 640 €	1 500 €	18 200 €
	G3	15 040 €	1 500 €	16 645 €
Adjointes territoriales d'animation	G1	10 700 €	1 500 €	12 600 €
	G2	9 700 €	1 500 €	12 000 €
Filière sociale				
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	G1	27 000 €	2 500 €	30 000 €
	G2	21 000 €	2 500 €	24 000 €
Assistants territoriaux socio-éducatifs	G1	16 640 €	1 500 €	22 920 €
	G2	15 040 €	1 500 €	18 000 €
Éducateurs territoriaux de jeunes enfants	G1	13 940 €	1 500 €	15 680 €
	G2	13 440 €	1 500 €	15 120 €
	G3	12 940 €	1 500 €	14 560 €
Moniteurs-éducateurs et IF territoriaux	G1	8 700 €	1 500 €	10 230 €
	G2	7 600 €	1 500 €	9 100 €
Agents sociaux territoriaux	G1	10 700 €	1 500 €	12 600 €
	G2	9 700 €	1 500 €	12 000 €
Agents territoriaux spécialisés des EM	G1	10 700 €	1 500 €	12 600 €
	G2	9 700 €	1 500 €	12 000 €
Filière médico-sociale				
Médecins territoriaux	G1	40 000 €	2 500 €	50 800 €
	G2	34 000 €	2 500 €	45 000 €
	G3	27 000 €	2 500 €	34 700 €
Psychologues territoriaux	G1	27 000 €	2 500 €	30 000 €
	G2	21 000 €	2 500 €	24 000 €
Sages-femmes territoriales	G1	27 000 €	2 500 €	30 000 €
	G2	21 000 €	2 500 €	24 000 €
Cadres territoriaux de santé paramédicaux	G1	27 000 €	2 500 €	30 000 €
	G2	21 000 €	2 500 €	24 000 €
Puéricultrices territoriales	G1	16 700 €	1 500 €	22 920 €
	G2	15 100 €	1 500 €	18 000 €
Infirmiers territoriaux en soins généraux	G1	16 700 €	1 500 €	22 920 €
	G2	15 100 €	1 500 €	18 000 €
Auxiliaires de puériculture territoriaux	G1	11 000 €	1 500 €	12 600 €
	G2	10 000 €	1 500 €	12 000 €
Auxiliaires de soins territoriaux	G1	11 000 €	1 500 €	12 600 €
	G2	10 000 €	1 500 €	12 000 €
Filière médico-technique				
Biologistes, vétérinaires et pharmaciens terr.	G1	40 000 €	2 500 €	58 800 €
	G2	34 000 €	2 500 €	55 200 €
	G3	27 000 €	2 500 €	49 800 €
Techniciens paramédicaux territoriaux	G1	9 000 €	1 500 €	10 230 €
	G2	7 600 €	1 500 €	9 100 €

# ANNEXE 2

## TABLEAUX DES EMPLOIS DE LA COLLECTIVITÉ DE SURVILLIERS, PAR GROUPE DE FONCTION

Cadres d'emplois	Grpe	Emplois
<b>Filière administrative</b>		
Administrateurs territoriaux	G1	<b>Emploi fonctionnel</b>
	G2	<b>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints</b> (Ressources, Population, Education...)
	G3	<b>Responsable de service / Chargé de mission</b>
Attachés territoriaux	G1	<b>Emploi fonctionnel</b>
	G2	<b>Directeur de Pôle</b> (Ressources, Population, Education...)
	G3	<b>Directeur de Pôle Adjoints</b> (Ressources, Population, Education...)
	G4	<b>Responsable de service / Chargé de mission</b>
Rédacteurs territoriaux	G1	<b>Directeur de Pôle</b> (Ressources, Population, Education, Technique) / <b>Responsable de Service</b>
	G2	<b>Coordinateur de secteur / Responsable de service adjoint</b>
	G3	<b>Référent administratif</b> (finances, éducation) / <b>Chargé de mission / Assistant de direction / Fonctions de pilotage</b> ou nécessitant un diplôme de niveau IV (BPJEPS, BAC...)
Adjoints administratifs territoriaux	G1	<b>Fonction d'encadrement de proximité</b> (chef d'équipe) / <b>Référent administratif</b> (social, événementiel, ressources humaines, état civil, urbanisme, technique etc.) / <b>Chargé de mission</b>
	G2	<b>Agent d'accueil / assistant administratif</b> (secrétariat) / <b>standardiste</b>
<b>Filière technique</b>		
Ingénieurs en chef territoriaux	G1	<b>Emploi fonctionnel</b>
	G2	<b>Directeur de Pôle</b> (Ressources, Population, Education...)
	G3	<b>Directeur de Pôle Adjoints</b> (Ressources, Population, Education...)
	G4	<b>Responsable de service</b>
Ingénieurs territoriaux	G1	<b>Emploi fonctionnel</b>
	G2	<b>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints</b> (Ressources, Population, Education...)
	G3	<b>Responsable de service</b>
Techniciens territoriaux	G1	<b>Directeur de Pôle</b> (Ressources, Population, Education, Technique) / <b>Responsable de Service</b>
	G2	<b>Coordinateur de secteur / Responsable de service adjoint</b>
	G3	<b>Chargé de mission / Assistant de direction / Fonctions de pilotage</b> ou nécessitant un diplôme de niveau IV (BPJEPS, BAC...)
Agents de maîtrise territoriaux	G1	<b>Fonction d'encadrement de proximité</b> (chef d'équipe) / <b>Agent technique référent</b>
	G2	<b>Fonction d'exécution</b> (agent polyvalent des services techniques, de restauration, d'entretien)
Adjoints techniques territoriaux	G1	<b>Fonction d'encadrement de proximité</b> (chef d'équipe) / <b>Agent technique référent</b>
	G2	<b>Fonction d'exécution</b> (agent polyvalent des services techniques, de restauration, d'entretien)
Adjoints technique territoriaux des EE	G1	<b>Fonction d'encadrement de proximité</b> (chef d'équipe) / <b>Agent technique référent</b>
	G2	<b>Fonction d'exécution</b> (agent des services techniques, de restauration, d'entretien)
<b>Filière culturelle (sous-filière culturelle)</b>		
Conservateurs territoriaux du patrimoine	G1	<b>Emploi fonctionnel</b>
	G2	<b>Directeur de Pôle</b> (Ressources, Population, Education...)
	G3	<b>Directeur de Pôle Adjoints</b> (Ressources, Population, Education...)
	G4	<b>Responsable de service</b>
Conservateurs territoriaux de bibliothèque	G1	<b>Emploi fonctionnel</b>
	G2	<b>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints</b> (Ressources, Population, Education...)
	G3	<b>Responsable de service</b>
Attachés territoriaux de conservation P	G1	<b>Emploi fonctionnel</b>
	G2	<b>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints / Responsable de service</b>
Bibliothécaires territoriaux	G1	<b>Emploi fonctionnel</b>
	G2	<b>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints / Responsable de service</b>
Assistants territoriaux de conservation PB	G1	<b>Directeur de Pôle</b> (Ressources, Population, Education, Technique) / <b>Responsable de Service / Coordinateur de secteur / Responsable de service adjoint</b>
	G2	<b>Chargé de mission / Assistant de direction / Fonctions de pilotage</b> ou nécessitant un diplôme de niveau IV (BPJEPS, BAC...)



Adjoints territoriaux du patrimoine	G1 <b>Fonction d'encadrement de proximité</b> (chef d'équipe) / <b>Agent de bibliothèque</b>
	G2 <b>Agent d'accueil / assistant administratif</b> (secrétariat) / <b>standardiste</b>
<b>Filière culturelle (sous-filière artistique)</b>	
Directeur d'établissements territoriaux d'EA	G1 <b>Emploi fonctionnel</b>
	G2 <b>Directeur de Pôle</b> (Ressources, Population, Education...)
	G3 <b>Directeur de Pôle Adjoints</b> (Ressources, Population, Education...)
	G4 <b>Responsable de service</b>
<b>Filière sportive</b>	
Conseillers territoriaux des APS	G1 <b>Emploi fonctionnel</b>
	G2 <b>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints / Responsable de service</b>
Educateurs territoriaux des APS	G1 <b>Directeur de Pôle</b> (Ressources, Population, Education, Technique) / <b>Responsable de Service</b>
	G2 <b>Coordinateur de secteur / Responsable de service adjoint</b>
	G3 <b>Educateur sportif / Chargé de mission / Fonctions de pilotage</b> ou nécessitant un diplôme de niveau IV (BPJEPS, BAC...)
Opérateurs territoriaux des APS	G1 <b>Fonction d'encadrement de proximité</b> (chef d'équipe) /
	G2 <b>Animateur sportif, jeunesse, enfance.</b>
<b>Filière animation</b>	
Animateurs territoriaux	G1 <b>Directeur de Pôle</b> (Ressources, Population, Education, Technique) / <b>Responsable de Service</b>
	G2 <b>Coordinateur de secteur / Responsable de service adjoint</b>
	G3 <b>Chargé de mission / Fonctions de pilotage</b> ou nécessitant un diplôme de niveau IV (BPJEPS, BAC...) / <b>Educateur sportif</b>
Adjoints territoriaux d'animation	G1 <b>Fonction d'encadrement de proximité</b> (chef d'équipe) / <b>Agent d'animation référent</b> (responsable périscolaire)
	G2 <b>Fonction d'exécution</b> (animateur enfance, jeunesse et petite enfance)
<b>Filière sociale</b>	
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	G1 <b>Emploi fonctionnel</b>
	G2 <b>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints / Responsable de service</b>
Assistants territoriaux socio-éducatifs	G1 <b>Emploi fonctionnel</b>
	G2 <b>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints / Responsable de service</b>
Éducateurs territoriaux de jeunes enfants	G1 <b>Directeur de Pôle</b> (Ressources, Population, Education, Technique) / <b>Responsable de Service</b>
	G2 <b>Coordinateur de secteur / Responsable de service adjoint</b>
	G3 <b>Educateur de jeunes enfants / Chargé de mission / Fonctions de pilotage</b> ou nécessitant un diplôme de niveau IV (BPJEPS, BAC...)
Moniteurs-éducateurs et IF territoriaux	G1 <b>Directeur de Pôle</b> (Ressources, Population, Education, Technique) / <b>Responsable de Service / Coordinateur de secteur / Responsable de service adjoint</b>
	G2 <b>Chargé de mission / Fonctions de pilotage</b> ou nécessitant un diplôme de niveau IV (BPJEPS, BAC...)
Agents sociaux territoriaux	G1 <b>Fonction d'encadrement de proximité</b> (chef d'équipe)
	G2 <b>Fonction d'exécution</b>
Agents territoriaux spécialisés des EM	G1 <b>Fonction d'encadrement de proximité</b> (chef d'équipe)
	G2 <b>Fonction d'exécution</b>
<b>Filière médico-sociale</b>	
Médecins territoriaux	G1 <b>Emploi fonctionnel</b>
	G2 <b>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints</b> (Ressources, Population, Education...)
	G3 <b>Responsable de service / Médecin</b>
Psychologues territoriaux	G1 <b>Emploi fonctionnel</b>
	G2 <b>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints / Responsable de service / Psychologue</b>
Sages-femmes territoriales	G1 <b>Emploi fonctionnel</b>
	G2 <b>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints / Responsable de service / Sage-Femme</b>
Cadres territoriaux de santé paramédicaux	G1 <b>Emploi fonctionnel</b>
	G2 <b>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints / Responsable de service</b>
Puéricultrices territoriales	G1 <b>Emploi fonctionnel</b>
	G2 <b>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints / Responsable de service / Puéricultrice</b>
Infirmiers territoriaux en soins généraux	G1 <b>Emploi fonctionnel</b>
	G2 <b>Directeur de Pôle et Directeur Adjoints / Responsable de service / Infirmier</b>

## RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022 – COMMUNE DE SURVILLIERS

La loi de transformation de la fonction publique instaure le rapport social unique qui remplace le bilan social établi précédemment par les Collectivités.

Outil de dialogue social, le rapport social unique a pour objectif d'aider à la décision et au pilotage des ressources humaines de la collectivité, il permet d'alimenter le dialogue social.

Il est obligatoire tous les ans et comporte des éléments et des données notamment relatives à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, aux parcours professionnels, aux recrutements, à la formation, à la mobilité, à la promotion, à la rémunération, etc.

Le Rapport Social Unique est une obligation légale. Il doit être présenté à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial.

Annexé à cette délibération, le RSU a été présenté au Comité Social Territorial du 23 novembre 2023.

Il est demandé aux membres du Conseil municipal d'approuver le Rapport Social Unique au titre de l'année 2022 présenté en annexe.

Mme le Maire entendu,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code Général de la fonction publique, notamment en ses articles L231-1 et L231-4,

VU le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique,

VU l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales,

VU la présentation en Comité Social Territorial le 23 novembre 2023,

Le conseil municipal, après en avoir délibéré :

**Article 1<sup>er</sup> : PREND ACTE** du Rapport Social Unique 2022.

## MISE À JOUR DU TABLEAU DES EMPLOIS ET SUPPRESSIONS D'EMPLOI

Le conseil municipal de Survilliers, par la délibération N°29-2023, a mis à jour le tableau des effectifs sur la commune avec la création d'emplois :

- **2 postes d'adjoints d'animation principal 2<sup>ème</sup> classe, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.** Cette création s'explique par la réussite au concours d'adjoint d'animation principal 2<sup>ème</sup> classe de deux agents actuellement contractuels sur la commune ;
  - **1 poste d'adjoint administratif principal 1<sup>ère</sup> classe, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2023.** Cette création s'explique par la réorganisation des services et le caractère infructueux du recrutement d'un agent titulaire de son grade dans la FPT, et ce faisant le recrutement afférent d'un agent contractuel sur le grade d'adjoint administratif principal 1<sup>ère</sup> classe, pour occuper l'emploi de Responsable des Ressources Humaines.
- 1) Suite à ces créations d'emplois, il est demandé au Conseil Municipal de bien vouloir supprimer du tableau des effectifs les emplois n'ayant pas vocation à perdurer compte-tenu de l'avancement de grade des agents.
  - 2) Aussi, le tuilage rendu essentiel sur le service Finances suite au départ en retraite annoncé de notre référent comptable, il est désormais nécessaire de préciser l'emploi vacant de Rédacteur territorial (le cinquième du tableau des effectifs), en lui attribuant la dénomination suivante :
    - Gestionnaire Finances, comptabilité et services généraux

**Vu** le Code général de la fonction publique et notamment son article L. 313-1 disposant que les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement et ses articles L.1111-1, L.1111-2 ;

**Vu** le Code général de la fonction publique et notamment les articles L. 332-8 et L. 332-14 ;

**Vu** la délibération N°29-2023 ;

**Vu** le tableau des emplois ;

**Vu** l'avis unanime et favorable du Comité Social Territorial réuni le 23 novembre 2023 ;

Le conseil municipal, après en avoir délibéré :

1/ **ACTE** la suppression de 2 postes d'Adjoints territoriaux d'animation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;

2/ **ACTE** la suppression d'1 poste d'Adjoint administratif territorial à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

3/ **MODIFIE** l'emploi vacant de Rédacteur (anciennement attribué au poste de chargé de missions culture et communication) en lui attribuant l'emploi de Gestionnaire Finances, comptabilité et services généraux, ainsi que le tableau des emplois en conséquence à compter du 20 décembre 2023 ;

POSTES	CREES	OCCUPES
DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES	1	0
ATTACHE	1	1
REDACTEUR	5	5*
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE	2	2
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2EME CLASSE	1	1
ADJOINT ADMINISTRATIF	3*	2
APPRENTIS	2	2
PEC - CUI CAE	1	1
ANIMATEUR	1	1
ADJOINT D'ANIMATION PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE	1	1
ADJOINT D'ANIMATION PRINCIPAL DE 2EME CLASSE	6	6*
ADJOINT D'ANIMATION	6*	5*
APPRENTIS	1	1
ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	1	0
ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE	1	1
ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE PRINCIPAL DE 2EME CLASSE	4	4
ATSEM PRINCIPALE 1ERE CLASSE	1	1
ATSEM PRINCIPALE 2EME CLASSE	1	1
EDUCATEUR APS	2	2
TECHNICIEN PRINCIPAL 2EME CLASSE	1	1
TECHNICIEN	1	1
AGENT DE MAITRISE	1	1
ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2EME CLASSE	9	8
ADJOINT TECHNIQUE	17	16
APPRENTIS	1	0
PEC - CUI CAE	5	5
CHEF DE POLICE MUNICIPALE	1	1
TOTAL	<b>77*</b>	<b>70*</b>

\* à compter du 20 décembre 2023

## MODIFICATION DU RÈGLEMENT DU CIMETIÈRE DE SURVILLIERS

Vu le Code Général des collectivités Territoriales et notamment ses articles L 2223-1, R 2223- 01 à R 2223-23, R 2213-31 à R 2213-33 et R 2213-39 à R 2213-42, relatifs à la réglementation des cimetières et des opérations funéraires confiant au maire la police des funérailles et des lieux de sépultures ;

**Vu** le Code civil notamment les articles 78 et suivants ;

**Vu** le Code pénal notamment les articles 225-17 et 18, 433-21-1 et 433-22 et R645-6 ;

**Vu** la loi du 8 janvier 1993 portant réforme de l'activité funéraire ;

**Vu** la loi n°93-23 du 8 Janvier 1998, les familles ont toute liberté du choix des entreprises des pompes funèbres ou de marbrerie ;

**Vu** la loi 2008-1350 du 19 décembre 2008 ;

**Vu** la loi 2011-525 du 17 Mai 2011 Vu le décret 2010-917 du 3 Août 2010 relatif à la surveillance des opérations et aux vacations funéraires ;

**Vu** le décret 2011-121 du 28 Janvier 2011 ;

**Vu** le règlement du cimetière datant du 28 novembre 1849 ;

**Considérant** qu'il y a lieu d'adapter le règlement général des cimetières de la Commune à la réglementation et de se mettre en conformité pour assurer la sécurité, la salubrité la tranquillité publique, le déroulement des funérailles dans les meilleures conditions d'ordre et de décence dans l'enceinte des cimetières,

Le conseil municipal, après en avoir délibéré :

- **VALIDE** la modification du règlement intérieur du cimetière de Survilliers ;
- **AUTORISE** Madame le Maire à signer le nouveau règlement du cimetière de Survilliers.

**FRANCOIS VARLET** : *La taille des sépultures est classique, elle est de deux mètres sur un mètre. Les sépultures familiales sont de deux mètres sur deux mètres, comme un double-caveau.*

**MME LE MAIRE, ADELINE ROLDAO-MARTINS** : *Autre remarque : nous avons profité des travaux pour automatiser l'ouverture et la fermeture du portail du côté du Colombier, plus précisément du côté du square La Chapelle. François, les travaux sont bientôt terminés c'est bien cela ?*

**FRANCOIS VARLET** : *Nous nous approchons de la fin. Nous attendons un groom afin que le portillon se referme sinon la fermeture ne sert à rien. Normalement il a été posé cette semaine. Disons donc que l'ouverture de la porte sera effective la semaine prochaine, et qu'elle aura les mêmes horaires que la porte principale à savoir fermeture à 19h.*

## MODIFICATION DES MEMBRES DU COMITÉ SPORTS ET VIE ASSOCIATIVE

Le conseil municipal peut créer des comités consultatifs sur tout problème d'intérêt communal concernant tout ou partie du territoire de la commune. Ces comités comprennent des personnes qui peuvent ne pas appartenir au conseil, notamment des représentants des associations locales ou bien toute personne issue de la société civile s'intéressant à la vie municipale, et si leur participation va dans le sens d'un intérêt local.

Sur proposition du maire, il en fixe la composition pour une durée qui ne peut excéder celle du mandat municipal en cours. Chaque comité est présidé par un membre du conseil municipal, désigné par le maire.

Les comités peuvent être consultés par le maire sur toute question ou projet intéressant les services publics et équipements de proximité et entrant dans le domaine d'activité des associations membres du comité. Ils peuvent par ailleurs transmettre au maire toute proposition concernant tout problème d'intérêt communal pour lequel ils ont été institués.

**VU** le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment l'article L2143-2,

**Considérant** que certains membres du comité Sports et Vie Associative, nommés par vote du conseil municipal en 2020, ne participent plus aujourd'hui à la vie des différentes réunions du comité,

Le conseil municipal, après en avoir délibéré :

- **APPROUVE** la nouvelle constitution du comité « Sports et Vie Associative » comme suit :

PRÉSIDENTE	MEMBRES COLLÈGE DES ÉLUS	MEMBRES COLLÈGE DES NON ÉLUS
Fabrice LIEGAUX	Laurent CARLIER – Eric GUÉDON – Amadou SENE – Géraldine PEUCHET – Djedy Di KAMARA	Christine LAMANDE Tony TARD Pauline LIEGAUX

- **PRECISE** que lors des convocations de la commission municipale<sup>2</sup> du même nom, seuls les membres du collège des élus du conseil municipal seront conviés.
- 

## MODIFICATION DU DÉLÉGUÉ TITULAIRE AU SEIN DU CONSEIL DU P.I.R

**Vu** la loi n° 82-213 du 2 Mars 1982 relative aux droits et libertés des Communes, des Départements et des Régions, modifiée et complétée par la loi n° 82-623 du 22 Juillet 1982,

**Vu** les articles L 5212-7, L 5212-8, L 5212-9, du Code Général des Collectivités Territoriales,

**Vu** les élections municipales de Mars 2020,

**Considérant** qu'à la suite du renouvellement du Conseil Municipal, celui-ci doit désigner ses représentants au Syndicat Intercommunal pour l'Etude, la Réalisation et la Gestion d'un parc de stationnement à la gare de Survilliers-Fosses (P.I.R)

**Considérant** qu'après plusieurs années de mandat, il apparaît nécessaire de modifier le délégué titulaire du P.I.R

Le conseil municipal, après en avoir délibéré :

- **DESIGNE** comme représentants du Conseil Municipal de Survilliers, au sein du Comité Intercommunal pour l'étude, la réalisation et la gestion d'un parc de stationnement à la gare de Survilliers-Fosses,

DÉLÉGUÉ TITULAIRE	DÉLÉGUÉE SUPPLÉANTE
Eric GUÉDON	Nelly GICQUEL

La présente délibération sera transmise à Monsieur le Sous-Préfet de SARCELLES, au président du conseil du P.I.R et notifiée aux intéressés.

<sup>2</sup> Instance formée par des membres du conseil municipal pour étudier en amont et parfois en aval des questions soumises au conseil (urbanisme, action sociale, enseignement ...)

## MODIFICATION D'UN DÉLÉGUÉ MUNICIPAL SUPPLÉANT AU CA DU COLLÈGE ET DU LYCÉE DE FOSSES

Le Conseil Municipal,  
Vu les élections de mars 2020,  
Vu les articles L.5212-7 et L.5212-8 du code des collectivités territoriales,  
Vu la délibération 49-2020

Après en avoir délibéré, le conseil municipal :

- **DECIDE** de procéder à l'élection d'un nouveau délégué suppléant qui représentera la commune au Conseil d'Administration du Collège et du Lycée de Fosses, en remplacement du titulaire, alors empêché :
- Ahmed LAFRIZI.

DÉLÉGUÉE TITULAIRE	DÉLÉGUÉ SUPPLÉANT
Sandrine FILLASTRE	Ahmed LAFRIZI

## POINTS D'INFORMATIONS DE MADAME LE MAIRE ET DES CONSEILLERS MUNICIPAUX

▶ **MME LE MAIRE, ADELINE ROLDAO-MARTINS** : Je voulais remercier très sincèrement l'ensemble des personnes qui se sont impliquées pour les décorations de Noël à savoir d'une part les services techniques qui chaque année produisent des sujets en bois qui colorent de part et d'autre le village en complément des illuminations : elles sont très importantes car elles égalaient le village en journée et créent des animations auprès des enfants ; mes remerciements aussi au pôle communication et événementiel qui leur ont transmis de nombreuses idées réalisables ; mes remerciements à l'ensemble du groupe intergénérationnel – anciens et jeunes – qui ont participé à la réalisation des paquets cadeaux et des peintures sur des sujets cocasses ; mes remerciements aussi à la commission senior avec Maryse Guilbert pour cette animation du village qui met des étoiles dans les yeux même en journée. Comme quoi la commune n'a pas que des décorations électriques mais aussi de beaux ornements en bois, en réponse à Daniel BENAGOU qui questionnait les décorations « non-écologiques » sur la façade de la mairie. Pour aller plus loin : premièrement nous sommes soumis à un contrat, ensuite il y a eu des débats en commission, des débats entre maires car nous sommes dans un bassin de vie. Le parti-pris à Surveilliers a été d'éteindre les lumières à partir d'une certaine heure hormis sur les grands axes, or sur ces derniers nous avons des décorations électriques : nous éteignons donc les ampoules là où une décoration est installée. Une certaine sobriété énergétique est donc couplée à l'esprit de Noël qui reste cher à de nombreux administrés.

▶ **MME LE MAIRE, ADELINE ROLDAO-MARTINS** : Nous avons échangé avec nos contacts chez Astérix qui nous offrent la fameuse dépanneuse ! Elle demandera tout de même un peu de travail de la part des services techniques avant d'être opérationnelle. La question du lieu où elle sera exposée est encore en suspens.

**MICHEL RAES** : C'est une belle idée, désormais la concrétisation avance. Les pneus sont abîmés, mais il s'agit de tôle Renault. Merci au parc Astérix d'avoir fait ce bel effort.

▶ **SANDRINE FILLASTRE** : L'école Romain Rolland organise un marché de Noël le vendredi 15 décembre à 16h30 sur la place de la Bergerie.

▶ **FRANCOIS VARLET** : Juste une information concernant l'éclairage public : il y a eu une panne dans le secteur du Petit Argenteuil. Il s'agit d'une faiblesse du disjoncteur, en plus d'un court-circuit ; nous n'avons donc pu que rallumer le chemin des Essarts et la rue des Anémones. Demain avec la nacelle nous verrons ce qu'il en est pour la rue des Bégonias. Le délai de temps est du au fait que le coffret électrique est dans le transformateur d'Enedis, il nous faut donc un agent de l'entreprise afin d'accéder à l'arrière du tableau.

▶ **LAETITIA ALAPHILIPPE** : J'avais une question de la part de Nelly GICQUEL concernant la distribution des colis pour les plus de 65 ans. Quelles sont les modalités ? Cela avait été évoqué lors de la commission senior l'année dernière, mais pas cette année.

**MARYSE GUILBERT** : Ils sont distribués en partie lors de midi-réveillon, soit dimanche prochain ; une autre partie est distribuée par la commission senior justement. Les personnes qui s'occupent spécifiquement toute l'année de certains seniors les donneront directement à leurs protégés. Enfin, le reste est distribué à l'accueil. D'ailleurs, une commission a lieu mardi prochain où nous expliquerons tout plus en détail encore.

▶ **LAETITIA ALAPHILIPPE** : Concernant les travaux prévus sur le secteur de la Grande Rue : ils étaient censés commencer au début de l'automne et l'hiver approche... qu'en est-il ?

**MME LE MAIRE, ADELINE ROLDAO-MARTINS** : Je partage votre interrogation Laëtitia. Nous visons le premier trimestre 2024, car tout s'ajustait sur le projet hormis un sujet de foncier concernant la place des Tilleuls. Ceci étant dit il nous manque dix enquêtes qui n'ont pas été signées par les enquêtes riverains qui ont été faites sur la Grande Rue. Nous faisons des rappels au prestataire afin qu'il finalise ses enquêtes ; une fois que nous les aurons toutes nous pourrons démarrer.

**ÉRIC GUÉDON** : Une réunion est à venir avec l'ensemble des partenaires pour faire un point et envisager un début de travaux dès janvier. On pousse ardemment le prestataire en effet qui nous bloque à ce jour.

**LAETITIA ALAPHILIPPE** : Et concernant la Cour aux Blés ? Cela risque de faire plusieurs chantiers en même temps.

**MME LE MAIRE, ADELINE ROLDAO-MARTINS** : Les travaux, surtout au début, seront à l'intérieur. Il y aura donc peu de répercussions. Il se peut, même si nous n'en sommes pas là, qu'une demie-chaussée soit bloquée sur quelques jours pour la démolition.

Ils attendaient d'avoir un certain nombre d'appartements vendus pour commencer la démolition en plus d'accords avec le propriétaire pour son déménagement. Je les ai rencontrés il y a dix jours environ et les travaux devraient eux aussi commencer durant le premier trimestre 2024.



**ANTHONY ARCIERO** : Concernant toujours la Grande Rue quid des subventions régionales ?

**MME LE MAIRE, ADELINE ROLDAO-MARTINS** : Statu quo, c'est-à-dire qu'elles ne concerneront pas les pistes cyclables, mais nous sommes allés chercher d'autres opportunités en envoyant un courrier plus politique pour les aménagements car nous avons comme un blocus. Les subventions de la CARPF vont financer les pistes cyclables, c'est un projet que j'avais déjà présenté il y a plusieurs années car ces dernières sont intégrées au projet travaillé avec la communauté d'agglomérations. Ces aides sont notables pour le projet.

**ANTHONY ARCIERO** : À combien s'élèvent-elles ?

**MME LE MAIRE, ADELINE ROLDAO-MARTINS** : Deux-cents quarante mille euros.

▶ **ANTHONY ARCIERO** : Je veux juste me joindre à vos compliments concernant les décorations de Noël à Survilliers. C'est toujours une réussite et l'on s'améliore chaque année. Mes félicitations à tous les participants.

▶ **SYLVIE DUPOUY** : Une annonce : nous nous sommes toutes réunies en tant qu'assistantes maternelles et nous avons créé une association dont je suis la présidente. Il s'agit des « Petites Frimousses ».

**MME LE MAIRE, ADELINE ROLDAO-MARTINS** : Félicitations Sylvie ! C'est une bonne nouvelle, puisque nous n'avons plus de RAM (Relais assistantes Maternelles) à Survilliers depuis l'ancien mandat suite à un refus de l'ancienne association qui opérait sur plusieurs communes d'animer. C'est bien qu'un lien se recrée, car à l'heure actuelle il n'y a pas d'animations prévues de notre côté car nous n'avons ni les locaux ni le bon format bien que des discussions s'amorcent avec d'autres communes car il n'est pas question d'avoir un plein-temps sur le sujet. C'est donc surtout une question d'infrastructures car il est très important que les assistantes maternelles ne soient pas isolées : le retour et le partage d'expériences des comportements avec les enfants c'est tout de même très bénéfique sur le projet éducatif des ASMAT. En conclusion, bravo pour cette nouvelle association « Les Petites Frimousses » !

▶ **MICHEL RAES** : Je rajouterai aux remerciements pour toutes les décorations de Noël tout le comité environnement qui ont bien œuvré notamment place de la Bergerie.

D'autre part un rappel des festivités de ce week-end : tous les deux ans a lieu un conte de Noël qui se tiendra donc le vendredi 15 décembre aux environs de 19h. En préambule à 18h30 aura lieu un gospel, puis un autre à 19h. Une patinoire est installée sur le côté de la mairie depuis ce midi, elle sera ouverte vers 17h. Elle sera opérationnelle jusqu'au 26 décembre. Ce soir-là, il y aura aussi une restauration sucrée et salée sur place ainsi que des feux d'artifice.

▶ **SANDRINE FILLASTRE** : Petit oubli : jeudi matin le Père Noël passera dans les écoles du Colombiers et du Jardin Frémin, comme tous les ans !

▶ **MARYSE GUILBERT** : Nous terminerons le week-end dimanche par le réveillon de nos seniors à la salle des fêtes à partir de 11h.

▶ **MME LE MAIRE, ADELINE ROLDAO-MARTINS** : Merci à tous, je vous souhaite de belles fêtes en famille et entre amis. Profitez de ces moments précieux. Prochain conseil municipal le 30 janvier 2024.

--

**L'ordre du jour étant épuisé, Madame Adeline ROLDAO-MARTINS, Maire, clôture cette séance du 12 décembre 2023. La date du prochain conseil est fixée au lundi 29 janvier 2024 pour notamment, le Débat d'Orientation Budgétaire.**

Le Secrétaire de Séance :

**Mme Sandrine FILLASTRE**

Pour Copie Conforme,

Le Maire,

**Adeline ROLDAO-MARTINS**