MAIRIE DE LOMMOYE (78270)

Séance ordinaire du 16 septembre 2026

Ordre du jour

- Compte rendu de la dernière séance.
- Mise en place de l'annualisation du temps de travail,
- Présentation du tableau des emplois avant annualisation,
- Création de quatre postes suite à l'annualisation,
- Présentation du tableau des emplois après annualisation,
- Mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),
- Mise en œuvre de la gratuité de cantine et garderie pour un administré en difficulté,
- Tarification du repas sans viande de la cantine scolaire,
- Questions et affaires diverses

Convocation adressée le 10 septembre 2026.

:- :- :- :- :- :- :- :- :- :- :- :- :- :- :- :- :- :- :-

L'An deux mil vingt-six, le mercredi seize septembre à dix-huit heures, le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni en séance ordinaire, à la Mairie de Lommoye dans la salle du conseil, sous la présidence de Monsieur Didier VAN DAMME, le Maire.

Etaient présents : Mesdames Virginie BELLO, Tiffany CORNET, Emilie COURTIN, Frédérique FAUVEL, Stéphanie GARNIER, Messieurs Jean-Michel ETIENNE, Geoffrey ETAVARD, Jean-Marie GADOTTI, Hubert ROUSSEAU et Nicolas WINTERSTEIN.

Etaient absents ayant donné pouvoir : Madame Isabelle ROPERCH (pouvoir donné à Monsieur Hubert ROUSSEAU), Messieurs Philippe OLIVIER (pouvoir à Monsieur Jean-Marie GADOTTI), Thierry PETITGRAND (pouvoir à Monsieur Didier VAN DAMME)

Était absente excusée : Madame Elisabeth HAMART.

Le secrétariat a été assuré par : Monsieur Jean-Michel ETIENNE.

:- :- :- :- :- :- :- :- :- :- :- :- :- :- :- :- :- :- :-

Le quorum étant atteint, la séance est ouverte à 18h03.

:- :- :- :- :- :- :- :- :- :- :- :- :- :- :- :- :- :- :-

COMPTE RENDU DE LA DERNIERE SEANCE
Le Conseil Municipal approuve le compte rendu de la séance du 6 juillet 2026.

MISE EN PLACE DE L'ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Vu le code général des collectivités territoriales ;
Vu le code général de la fonction publique ;
Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;
Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 27 août 2026.

Monsieur le Maire présente au Conseil Municipal le projet de mise en place de l'annualisation du temps de travail.

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du Comité Social Territorial (article L. 611-2 du code général de la fonction publique territoriale). Par ailleurs, le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail (article 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 précité). Les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées :
- la durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1 607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) ;
- la durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;
- l'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;
- les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;
- le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

Le Maire rappelle en outre que l'annualisation du temps de travail est une pratique utilisée pour des services alternant des périodes de haute activité et de faible activité.
L'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :
- de répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité ;
- de maintenir une rémunération identique tout au long de l'année c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'agent dont le temps de travail est annualisé pendant les périodes de forte activité seront récupérées par ce dernier pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Le Maire rappelle enfin que pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services, et afin de répondre aux mieux aux besoins des usagers, il convient en conséquence d'instaurer pour le service scolaire des cycles de travail annualisés.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité des présents et des représentés :

DECIDE de la mise en place de l'annualisation du temps de travail.

AUTORISE le Maire à prendre les dispositions nécessaires pour cette mise en œuvre.

PRESENTATION DU TABLEAU DES EMPLOIS AVANT ANNUALISATION

Monsieur le Maire présente le tableau des emplois avant annualisation.

CREATION DE QUATRE POSTES SUITE A L'ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Conformément à l'article L313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services, même lorsqu'il s'agit de modifier le tableau des emplois pour permettre des avancements de grade. En cas de suppression d'emploi, la décision est soumise à l'avis préalable du comité social territorial.

- **Création du poste permanent d'Agent Technique Scolaire**

Monsieur le Maire présente :

Suite à la mise en place de l'annualisation du temps de travail, il est nécessaire de créer un emploi permanent en raison des missions suivantes : aider l'institutrice et se mettre à sa disposition pendant les heures de travail ; assurer la surveillance pendant les temps de pause des enfants, assister activement le personnel de service.

Aussi, en raison des tâches à effectuer, il est proposé au Conseil Municipal de créer, à compter du 31 août 2026, un emploi permanent d'Agent Technique Scolaire relevant de la catégorie hiérarchique C et des grades :

- d'Adjoint Technique Territorial
- d'Adjoint Technique Territorial principal de 2ème classe,
- d'Adjoint Technique Territorial principal de 1ère classe,

à temps non complet dont la durée hebdomadaire de service est fixée à 16 heures et 7 minutes soit 16,11/35ème (temps annualisé sur un cycle scolaire).

Il précise, conformément à l'article L. 311-1 du code général de la fonction publique que, sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois publics permanents des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif ont vocation à être occupés par des fonctionnaires.

Dans le cadre de ce principe, le code général de la fonction publique dispose en son article L. 332-8, que des emplois permanents peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels notamment pour pourvoir tous les emplois des communes de moins de 1 000 habitants *(cf. article L. 332-8 3° du code susvisé)* sans avoir à démontrer qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté préalablement au recrutement de l'agent contractuel.

Dans l'hypothèse d'un recrutement d'un agent contractuel au titre de l'article L. 332-8 3° du code général de la fonction publique, il est rappelé que l'article L. 313-1 du code précité indique que doivent être précisés :

- le motif invoqué du recrutement d'un agent contractuel, en l'occurrence le fait d'être une commune de moins de 1 000 habitants
- la nature des fonctions,
- les niveaux de recrutement (*diplôme de niveau I, II, III, IV ou expérience professionnelle souhaité*),
- les niveaux de rémunération (*par exemple, le traitement sera calculé par référence à l'indice majoré …. ou au maximum sur l'indice majoré terminal de la grille indiciaire du grade de ……).*

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité des présents et des représentés :

DECIDE de la création d'un emploi permanent d'Agent Technique Scolaire à temps non complet conformément à la présentation de Monsieur le Maire.

- **Création du poste permanent d'Agent Technique Territorial**

Monsieur le Maire présente :

Suite à la mise en place de l'annualisation du temps de travail, il est nécessaire de créer un emploi permanent en raison des missions suivantes : ménage des bâtiments municipaux, de l'école, surveillance des enfants en périscolaire et mise en place et gestion des services de la cantine scolaire.

Aussi, en raison des tâches à effectuer, il est proposé au Conseil Municipal de créer, à compter du 31 août 2026, un emploi permanent d'Agent Technique Territorial relevant de la catégorie hiérarchique C et des grades :

- d'Adjoint Technique Territorial
- d'Adjoint Technique Territorial principal de 2ème classe,
- d'Adjoint Technique Territorial principal de 1ère classe,

à temps non complet dont la durée hebdomadaire de service est fixée à 25 heures et 6 minutes soit 25,09/35ème (temps annualisé sur un cycle scolaire).

Il précise, conformément à l'article L. 311-1 du code général de la fonction publique que, sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois publics permanents des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif ont vocation à être occupés par des fonctionnaires.

Dans le cadre de ce principe, le code général de la fonction publique dispose en son article L. 332-8, que des emplois permanents peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels notamment pour pourvoir tous les emplois des communes de moins de 1 000 habitants *(cf. article L. 332-8 3° du code susvisé)* sans avoir à démontrer qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté préalablement au recrutement de l'agent contractuel.

Dans l'hypothèse d'un recrutement d'un agent contractuel au titre de l'article L. 332-8 3° du code général de la fonction publique, il est rappelé que l'article L. 313-1 du code précité indique que doivent être précisés :

- le motif invoqué du recrutement d'un agent contractuel, en l'occurrence le fait d'être une commune de moins de 1 000 habitants
- la nature des fonctions,
- les niveaux de recrutement (*diplôme de niveau I, II, III, IV ou expérience professionnelle souhaité*),
- les niveaux de rémunération (*par exemple, le traitement sera calculé par référence à l'indice majoré .... ou au maximum sur l'indice majoré terminal de la grille indiciaire du grade de .....).*

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité des présents et des représentés :

DECIDE de la création d'un emploi permanent d'Agent Technique Territorial à temps non complet conformément à la présentation de Monsieur le Maire.

- **Création d'un poste permanent d'ATSEM**

Monsieur le Maire présente :

Suite à la mise en place de l'annualisation du temps de travail, il est nécessaire de créer un emploi permanent en raison des missions suivantes : aider l'institutrice et se mettre à sa disposition pendant ses heures de travail, assurer la surveillance pendant les temps de pause des enfants, assister activement le personnel de service pendant les heures de cantine.

Aussi, en raison des tâches à effectuer, il est proposé au Conseil Municipal de créer, à compter du 31 août 2026, un emploi permanent d'Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles relevant de la catégorie hiérarchique C et des grades :

- d'Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles principal de 2ème classe,
- d'Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles principal de 1ère classe,

à temps non complet dont la durée hebdomadaire de service est fixée à 25 heures et 14 minutes hebdomadaires soit 25,23/35ème (temps annualisé sur un cycle scolaire).

Il précise, conformément à l'article L. 311-1 du code général de la fonction publique que, sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois publics permanents des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif ont vocation à être occupés par des fonctionnaires.

Dans le cadre de ce principe, le code général de la fonction publique dispose en son article L. 332-8, que des emplois permanents peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels notamment pour pourvoir tous les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants *(cf. article L. 332-8 3° du code susvisé)* sans avoir à démontrer qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté préalablement au recrutement de l'agent contractuel.

Dans l'hypothèse d'un recrutement d'un agent contractuel au titre de l'article L. 332-8 3° du code général de la fonction publique, il est rappelé que l'article L. 313-1 du code précité indique que doivent être précisés :

- le motif invoqué du recrutement d'un agent contractuel, en l'occurrence le fait d'être une commune de moins de 1 000 habitants
- la nature des fonctions,
- les niveaux de recrutement (*diplôme de niveau I, II, III, IV ou expérience professionnelle souhaité*),
- les niveaux de rémunération (*par exemple, le traitement sera calculé par référence à l'indice majoré .... ou au maximum sur l'indice majoré terminal de la grille indiciaire du grade de .....*).

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité des présents et des représentés :

DECIDE de la création d'un emploi permanent d'ATSEM à temps non complet conformément à la présentation de Monsieur le Maire.

- **Création d'un emploi permanent d'Agent Technique Scolaire**

Monsieur le Maire présente :

Suite à la mise en place de l'annualisation du temps de travail, il est nécessaire de créer un emploi permanent en raison des missions suivantes : surveillance cantine, périscolaire et ménage.

Aussi, en raison des tâches à effectuer, il est proposé au Conseil Municipal de créer, à compter du 1er septembre 2026, un emploi permanent d'Agent Technique Scolaire relevant de la catégorie hiérarchique C et des grades :

- d'Adjoint Technique Territorial
- d'Adjoint Technique Territorial principal de 2ème classe,
- d'Adjoint Technique Territorial principal de 1ère classe,

à temps non complet dont la durée hebdomadaire de service est fixée à 18 heures et 8 minutes soit 18,12/35ème (temps annualisé sur un cycle scolaire).

Il précise, conformément à l'article L. 311-1 du code général de la fonction publique que, sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois publics permanents des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif ont vocation à être occupés par des fonctionnaires.

Dans le cadre de ce principe, le code général de la fonction publique dispose en son article L. 332-8, que des emplois permanents peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels notamment pour pourvoir tous les emplois des communes de moins de 1 000 habitants *(cf. article L. 332-8 3° du code susvisé)* sans avoir à démontrer qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté préalablement au recrutement de l'agent contractuel.

Dans l'hypothèse d'un recrutement d'un agent contractuel au titre de l'article L. 332-8 3° du code général de la fonction publique, il est rappelé que l'article L. 313-1 du code précité indique que doivent être précisés :

- le motif invoqué du recrutement d'un agent contractuel, en l'occurrence le fait d'être une commune de moins de 1 000 habitants
- la nature des fonctions,
- les niveaux de recrutement (*diplôme de niveau I, II, III, IV ou expérience professionnelle souhaité*),
- les niveaux de rémunération (*par exemple, le traitement sera calculé par référence à l'indice majoré .... ou au maximum sur l'indice majoré terminal de la grille indiciaire du grade de .....).*

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité des présents et des représentés :

DECIDE de la création d'un emploi permanent d'Agent Technique Scolaire à temps non complet conformément à la présentation de Monsieur le Maire.

PRESENTATION DU TABLEAU DES EMPLOIS APRES ANNUALISATION

Monsieur le Maire présente le tableau des emplois avant annualisation.

MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique, et notamment son article L. 714-4,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique,

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État 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,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu l'avis favorable du comité social territorial en date du 27 août 2026,

Monsieur le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en fixer le cadre juridique.

Article 1 : les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public exerçant les fonctions des cadres d'emplois concernés.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Rédacteurs territoriaux
- Adjoints administratifs territoriaux
- Adjoints techniques territoriaux
- Agents territoriaux spécialisés école maternelle

Article 2 : modalités de versement

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'État et selon le cadre juridique d'attribution fixé, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Article 3 : structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Article 4 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme.
	Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	Agents directement sous sa responsabilité.
	Type de collaborateurs encadrés	Cadres dirigeants, cadres de proximité, agents d'exécution, ...
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination.
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique, ...)	- 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.

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste
	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 "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers".
	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 ?
	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.
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour.

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Risque de blessure Itinérance/déplacements	Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)	Relations internes Relations externes
	Risque d'agression physique	- fréquent, - ponctuel, - rare.
	Risque d'agression verbale	- fréquent, - ponctuel, - rare.
	Exposition aux risques de contagion(s)	- fréquent, - ponctuel, - rare.
	Variabilité des horaires	- fréquent, - ponctuel, - rare.
	Contraintes météorologiques	- fortes, - faibles, - sans objet.
	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, bureaux, conseils d'école, ...
	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 horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime	Travail le week-end/dimanche et jours fériés/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 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).

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

	Critères d'évaluation	Définition du critère
Expérience professionnelle	Expérience dans d'autres domaines	Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt
	Connaissance de l'environnement de travail	Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial)
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure

Le montant de l'IFSE est réexaminé :
- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée mensuellement.

Concernant les indisponibilités physiques, l'IFSE sera diminué, à raison de 1/30ème par jour d'absence de congés de maladie ordinaire décompté sur l'année civile.

L'IFSE sera maintenue, dans les mêmes proportions que le traitement, en cas :
- de congés liés à l'arrivé d'un enfant au foyer prévus au chapitre 1er du titre III du livre VI du code général de la fonction publique,
- d'arrêts consécutifs aux accidents du travail ou de trajet,
- de maladies professionnelles.

En cas de congé de longue maladie, de grave maladie et longue durée, le versement de l'IFSE sera suspendu.
Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

Article 5 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.
L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.
Plus généralement, seront appréciés :
- la valeur professionnelle de l'agent ;
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- son sens du service public ;
- sa capacité à travailler en équipe ;
- sa contribution au collectif de travail.

	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 niveau supérieur	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.
	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.

Le CIA est versé annuellement au mois d'avril au titre de l'entretien professionnel de l'année N-1.

Concernant les indisponibilités, le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir.
Dans ce cadre, il appartient à l'évaluateur d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse ; le CIA n'a, par conséquent, pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement.

Article 6 : Répartition par cadre d'emplois et par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Filière administrative

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
B	Rédacteurs territoriaux	C1	Secrétaire de Mairie	19 660 €	2 680 €	22 340 €

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
C	Adjoints administratifs territoriaux	C1	Secrétaire de Mairie	12 150 €	1 350 €	13 500 €

Filière technique

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
C	Adjoints techniques territoriaux	C1	Agent technique	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		C2	Agent technique	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Filière sociale

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
C	ATSEM	C1	ATSEM	12 150 €	1 350 €	13 500 €
		C2	ATSEM	11 800 €	1 320 €	13 120 €

Article 7 : cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.
Il est cumulable, par nature, avec les primes prévues par l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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'État.

Article 8 : Maintien à titre individuel

Au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales, l'organe délibérant décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent.
Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

Lors de la modification du RIFSEEP, l'agent qui a bénéficié du maintien du montant indemnitaire lors de la mise en place du RIFSEEP, conserve ce montant au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité des présents et des représentés :

DECIDE :
- d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel tel que présenté ci-dessus ;
- d'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

MISE EN ŒUVRE DE LA GRATUITE DE CANTINE ET GARDERIE POUR UN ADMINISTRE EN DIFFICULTE

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment son article L. 2121-29 ;

Vu le Code de l'éduction, notamment ses articles L. 131-13 et suivants ;

Vu la délibération n° 18-2024 du 12 juin 2024 fixant la révision des tarifs de la restauration scolaire ;

Vu la délibération n° 19-2024 du 12 juin 2024 fixant la révision des tarifs de la garderie ;

Considérant que la restauration scolaire constitue un service public facultatif relevant de la compétence de la commune ;

Considérant la volonté de la commune de favoriser l'accès de tous les enfants scolarisés dans les écoles de la commune à un repas équilibré et de qualité ;

Considérant que la gratuité de la restauration scolaire et de la garderie constitue une mesure de soutien aux familles et contribue à l'égalité d'accès au service public ;

Considérant qu'il appartient au Conseil Municipal de fixer les tarifs applicables au service de restauration scolaire et de garderie ;

Monsieur le Maire explique qu'un administré est en grande difficulté financière suite au décès de son conjoint. Afin de l'accompagner, il propose au Conseil Municipal de mettre en place les services de restauration scolaire et de garderie à titre gracieux jusqu'aux vacances de la Toussaint soit jusqu'au 16 octobre 2026.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité des présents et des représentés :

DECIDE :

- d'instaurer la gratuité de la restauration scolaire et de la garderie pour cet administré du 1er septembre au 16 octobre 2026,
- D'autoriser Monsieur le Maire en charge de l'exécution de prendre toutes les mesures nécessaires à sa mise en œuvre.

TARIFICATION DU REPAS SANS VIANDE DE LA CANTINE SCOLAIRE

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment son article L. 2121-29 ;

Vu le Code de l'éduction, notamment ses articles L. 131-13 et suivants ;

Vu la délibération n° 18-2024 du 12 juin 2024 fixant la révision des tarifs de la restauration scolaire ;

Considérant que la restauration scolaire constitue un service public facultatif relevant de la compétence de la commune ;

Considérant la volonté de la commune de favoriser l'accès de tous les enfants scolarisés dans les écoles de la commune à un repas équilibré et de qualité ;

Considérant que des familles Lommoyennes souhaitent que soit proposé le repas sans viande aux services de restauration scolaire ;

Considérant que ces familles prendront en charge la différence de tarif entre le repas « sans viande » et le repas « classique »,

Considérant qu'il appartient au Conseil Municipal de fixer les tarifs applicables au service de restauration scolaire et de garderie ;

Monsieur le Maire propose que le tarif du repas « sans viande » soit de 6,03 euros à compter du 1er octobre 2026.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité des présents et des représentés :

DECIDE :

- que le tarif du repas « sans viande » soit de 6,03 €,
- autorise Monsieur le Maire, chargé de l'exécution, à prendre toutes les mesures nécessaires à sa mise en œuvre.

QUESTIONS ET AFFAIRES DIVERSES

Un conseiller signale qu'il n'y a pas d'éclairage public à la sortie du préau.

Monsieur le Maire indique que l'éclairage public a été remis en fonctionnement lundi 14 septembre, mais que le secteur LOMMOYE centre présente des défaillances. Une intervention a eu lieu ce jour. Le prestataire va présenter un devis de réparation globale afin de pouvoir présenter une demande de subvention pour ensuite envisager les travaux nécessaires.

Un conseiller demande l'état d'avancement du dossier projet des feux tricolores.

Monsieur le Maire indique qu'une estimation à été faite, le montant de ces travaux serait compris entre 50 000 € et 60 000 €. Ce projet sur carrefour sera revu d'ici la fin de l'année. Nous attendons le retour du Département sur la demande de subvention des « STOP ».

Un conseiller demande à quelle date sera installée la boîte à livres.

Monsieur le Maire indique que celle-ci est en finition chez le couvreur. Il envisage d'installer une seconde boîte à livres. Il demande au Conseil Municipal s'il y a des volontaires pour se charger de suivre le fonctionnement de ces boîtes (vérifier les livres déposer, faire un tri trimestriel…).

Un conseiller signale la présence de branches sur le parc.

Monsieur le Maire indique qu'elles seront ramassées par l'entreprise en charge de l'entretien des espaces verts.

Un conseiller interpelle l'assemblé sur les poubelles extérieures, leurs états laisse à désirer. Monsieur le Maire indique qu'elles vont être remplacées et/ou rénovées (journée de la citoyenneté).

Monsieur le Maire annonce que le repas des anciens aura lieu le dimanche 21 novembre 2026 à Chaufour-lès-Bonnières.

Point sur les avancés faites en mairie :
Ressources Humaines
- Remplacement de la Secrétaire Générale de Mairie,
- Recrutement d'un Agent Technique Scolaire du 01/09/2026 au 02/07/2027,
- Passage d'un Agent Technique Scolaire en CDI,
- Mise à jour de toute la partie RH (temps de travail, paie, visite médicale des agents, demande de casier judiciaire…)
- Rédaction du Document Unique.

Finances
- Saisie des engagements pour l'année 2026,

Travaux
- Changement des fenêtres de la salle des fêtes,
- Tenue de la commission travaux,
- Préparation du plan annuel d'investissement.

Cimetière
- Numérisation et saisie des classeurs dans un tableur

Communication
- Première gazette distribuée
- Deuxième gazette (associations, nouveaux horaires…) en cours d'élaboration, distribution prévue fin septembre / début octobre,
- Site internet en cours d'élaboration, lancement pour novembre.

Le déroulé de la journée citoyenne sera le suivant :

- 8h30 café,
- Ateliers (les portes de l'église à repeindre/lasurer, renforcement du chalet, renforcement du sol préfabriqué pour supporter les étagères, remplacement des corbeilles, démontage emplacement anciennes poubelles, bardage du préau et ses portes, pose supports vélos, modification du plan de travail cuisine mairie et pose d'un meuble haut, ramassage des déchets, nettoyage panneaux signalisations, bouchage des trous sur routes communales goudronnée, nettoyage du monument aux morts et de la porte d'entrée du cimetière, nettoyage du terrain de pétanque)
- 12h30 apéritif.

Monsieur le Maire déclare la fin de la séance à 20h00.

Fait et délibéré les jours, mois et an ci-dessus.

Le Maire

Didier VAN DAMME

MAIRIE DE LOMMOYE
78270

Le Secrétaire de séance

Jean-Michel ETIENNE