



COMMUNE DE BREUIL-LE-VERT

COMPTE-RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL du Vendredi 03 Octobre 2025

L'an deux mille vingt-cinq, le Vendredi 03 Octobre à dix-huit heures trente minutes, le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni à la maison des associations en séance publique sous la Présidence de Monsieur Jean-Philippe VICHARD Maire et sur sa convocation.

Étaient présents : les Conseillers Municipaux en exercice :

	PRESENTS	ABSENTS
Aliette BALSALOBRE	OUI	
Bernadette BEUVRIER	OUI	
Jean-Guy BRUYER		Procuration Jean-Philippe VICHARD
Stéphane CHAPEROT	OUI	
Michel COLAS	ABS Excusé	
Mélanie COPPENS	ABS	
Rémi COUSYN	Oui	
Elisabeth DARDARD		Procuration Olivier STRUBBE
Marc DOYER	ABS	
Corinne GAUTIER	Oui	
Céline GRENIER	OUI	
Corinne LUCO	OUI	
Myriam MARTEL	OUI	
Muriel MATIFAS	OUI	
Rolande OUDAILLE	OUI	
Stéphane PAPIN	OUI	
Alexandre POLLION		Procuration Bernadette BEUVRIER
Nicolas SOISSON	OUI	
Olivier STRUBBE	OUI	
Christian VERSCHEURE	Oui	
Jean-Philippe VICHARD	OUI	
21 élus	15	3 procurations

Nombre de Conseillers en exercice : 21

Nombre de Conseillers présents : 15

Nombre de Conseillers votants : 18

Date de convocation : 26/09/2025

Date d'affichage : 26/09/2025

A été élu secrétaire de séance : M Olivier STRUBBE

La séance est ouverte à 18h30

La séance est levée à 19h50

Ordre du Jour

- 1) Mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) pour les personnels de police municipale
- 2) Mise en place du RIFSEEP pour l'ensemble des agents
- 3) Convention technique et financière pour la réalisation de travaux 2025 dans les zones humides de Breuil-Le-Vert
- 4) Fixation du montant de la rémunération des agents recenseurs
- 5) Syndicat d'Energie de l'Oise – Rapport d'Activités 2024
- 6) Informations diverses sans délibération

▲ Nombre d'enfants à ODG

▲ Nombre d'enfants à ODG

▲ Fermeture administrative de 2 commerces

- **Approbation du compte-rendu du Conseil Municipal du 07 Juillet 2025**

Monsieur le Maire soumet à l'assemblée délibérante le compte-rendu du Conseil Municipal du 07 Juillet 2025.

- **Ordre du jour**

Monsieur le Maire indique que le point 4 est retiré de l'ordre du jour.

2025-28 : Mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) pour les personnels de police municipale

Monsieur le Maire informe l'assemblée qu'en application de l'article L.714-13 du Code Général de la Fonction Publique, les agents publics relevant des cadres d'emplois de la police municipale et relevant du cadre d'emplois des gardes-champêtres bénéficient d'un régime indemnitaire spécifique qui ne relève pas du régime indemnitaire dénommé « RIFSEEP » attribué aux autres cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Le régime indemnitaire des agents relevant de la filière police municipale et des gardes champêtres était composé de l'indemnité spéciale mensuelle des fonctions (ISMF) et de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT), laquelle ne pouvait être versée qu'aux agents de catégorie C dont l'indice brut était inférieur à 380. Il était ainsi particulièrement limité et ne permettait pas de rendre attractif ces métiers.

Monsieur le Maire précise toutefois qu'un nouveau régime indemnitaire des agents relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres a été institué par le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 et du décret n°2024-641 du 27 juin 2024, qui se substitue au précédent régime indemnitaire.

Ce nouveau régime indemnitaire vise à simplifier et rendre plus attractif le régime indemnitaire des policiers municipaux et gardes-champêtres, lesquels exercent des métiers en tension.

Il étend ainsi à l'ensemble des agents publics des cadres d'emplois de la police municipale et des gardes champêtres l'actuelle indemnité spéciale de fonction (ISFE), avec des taux plafonds réévalués et une composition en deux parts : une part fixe et une part variable tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

À compter du 29 juin 2024, les collectivités et établissements peuvent instituer par délibération ce régime indemnitaire en lieu et place du précédent après consultation pour avis du Comité Social Territorial (C.S.T.).

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée que le régime indemnitaire antérieur avait été instauré au sein de la collectivité.

Par conséquent, il importe que le nouveau régime indemnitaire soit consacré par délibération avant le 1er janvier 2025 au motif que les décrets qui régissaient l'ancien régime indemnitaire seront abrogés à compter de cette date.

Aussi, la non mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire aurait pour conséquence de ne plus pouvoir verser un régime indemnitaire aux agents de police municipale.

Au regard de ces éléments et en raison de la nécessité de disposer de policiers municipaux pour mener à bien les missions de prévention et de sécurité au plus près de la population et d'offrir des conditions d'emploi attractives, la collectivité souhaite instaurer l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) et abroger la ou les délibération(s) instaurant l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) et l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISMF).

Monsieur le Maire propose ainsi à l'assemblée :

D'instaurer l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement dans les conditions ci-après.
D'abroger les délibérations instaurant l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) et

l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISMF).

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment son article L. 714-13 ;

Vu le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 10 Juillet 2025

Considérant le besoin d'attribuer un régime indemnitaire aux policiers municipaux qui exercent leurs missions au sein de la collectivité

Suite au courrier de la Préfecture de l'Oise en date du 30 janvier 2025 demandant le retrait de la délibération 2024-63 du 9 décembre 2024.

Sur le rapport de Monsieur le Maire, après en avoir délibéré, le Conseil municipal **à l'unanimité**

DECIDE

Article 1 :

D'instaurer l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement à compter du 10 Octobre 2025

Article 2 :

D'instaurer l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement au bénéfice des agents relevant des cadres d'emplois suivants :

- Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale
- Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des agents de police municipale

Article 3 :

D'instaurer une part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement.

Son montant correspondra au pourcentage mentionné ci-dessous appliqué au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel

32 % pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;

30 % pour le cadre d'emplois des agents de police municipale ;

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement.

Article 4 :

D'instaurer une part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement, dont le montant plafond sera le suivant :

7 000 € pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;

5000 € pour le cadre d'emplois des agents de police municipale ;

La part variable sera attribuée en fonction de l'engagement professionnel et de la manière

de servir appréciés selon des critères d'appréciation de la valeur professionnelle retenus pour l'entretien professionnel annuel.

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement dans la limite de 50 % du plafond défini à l'article 5. Elle sera complétée d'un versement annuel sans que la somme des versements dépasse ce même plafond.

Article 5 :

Pour les agents déjà en fonction au sein de la collectivité, lorsque le montant global (part fixe et part variable) mensuel perçu par l'agent public est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, à l'exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, ce montant précédemment perçu peut être conservé, à titre individuel.

Il sera versé, au titre de la part variable, au-delà du pourcentage de 50 % mentionné à l'article 4 dans la limite du montant mentionné à l'article 4.

Article 6 :

En cas de congé de maladie ordinaire, la part fixe et variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement suit le sort du traitement.

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail et maladie professionnelle ainsi qu'en cas de temps partiel thérapeutique, elle suit le sort du traitement.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, conformément au décret n°2024-641 du 27 juin 2024 applicable à compter du 1^{er} septembre 2024, le bénéfice des primes et indemnités est maintenu à la hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxième et troisième années.

Conformément au décret 2024-641, les primes demeurent suspendues en cas de congé longue durée.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, la part fixe qui lui a été versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise.

Le montant de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement a vocation à être réajusté, après chaque entretien professionnel et il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si l'impact de l'absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par une baisse.

Article 7 :

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement a donc vocation à remplacer l'indemnité spéciale mensuelle de fonction ainsi que l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

Par contre, elle est cumulable avec :

- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires attribuées dans les

- conditions fixées par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002,
- les primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail définis par les décrets n° 2000-815 du 25 août 2000 et n° 2001-623 du 12 juillet 2001.

Article 8 :

Les primes et indemnités fixées par la présente délibération feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les taux de base seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

Article 9 :

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012.

Article 10 :

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Amiens dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Cette délibération annule et remplace la délibération n°2024-63 du 9 décembre 2024.

2025-29 : Mise en place du RIFSEEP pour l'ensemble des agents

Le Conseil Municipal

Sur rapport de Monsieur le Maire

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 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 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'Etat ;

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

Vu le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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 l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du 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 tableau des effectifs ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 30 novembre 2017

Vu l'avis du Comité Technique en date du 15 décembre 2017

Vu l'avis du Comité Technique en date du 10 Juillet 2025

A compter du 10 octobre 2025, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle ;
- un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Il a pour finalité de :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité de Breuil le Vert et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité de Breuil le Vert ;
- fidéliser les agents ;
- favoriser une équité de rémunération entre filières ;

I. Bénéficiaires

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel,
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné

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

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont

- Les attachés,
- Les secrétaires de mairie,
- Les rédacteurs,
- Les techniciens,
- Les animateurs,
- Les adjoints administratifs,
- Les ATSEM,

- Les adjoints d'animation,
- Les adjoints du patrimoine.
- Les adjoints techniques
- Les agents de maîtrise.

Les cadres d'emplois suivants ne bénéficient pas du RIFSEEP. La situation des corps de référence à l'Etat fera l'objet d'un réexamen au plus tard le 31/12/2019 :

- sages-femmes territoriales,
- cadres territoriaux de santé paramédicaux,
- puéricultrices cadres territoriaux de santé,
- cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux,
- puéricultrices territoriales,
- infirmiers territoriaux en soins généraux,
- directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique,
- professeurs territoriaux d'enseignement artistique,
- conseillers territoriaux des A.P.S.,
- moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux,
- infirmiers territoriaux,
- techniciens paramédicaux territoriaux,
- assistants territoriaux d'enseignement artistique,
- auxiliaires de puériculture territoriaux,
- auxiliaires de soins territoriaux.

Enfin, les agents de la filière police municipale (catégories A, B et C) ne sont pas concernés par le RIFSEEP, ils conserveront donc leur régime indemnitaire antérieur.

II. Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article 88 alinéa 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ».

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

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximum spécifiques.

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

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
 - o Responsabilité d'encadrement direct, de coordination, de projet,

- Responsabilité de formation d'autrui,
- Ampleur du champ d'action (en nombre de mission, en valeur).
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - Niveau de qualification requis (niveau de diplôme),
 - Connaissances (de niveau élémentaire à expertise),
 - Autonomie, initiative,
 - Difficulté et complexité des tâches (exécution simple ou interprétation).
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - Horaires atypiques,
 - Responsabilité financière,
 - Effort physique,
 - Relations internes et ou externes.

Pour les catégories A :

➤ Cadre d'emplois des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie de catégorie A

Vu les arrêtés du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.

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

Le cadre d'emplois des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie de catégorie A est réparti en 4 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
G 1	Direction d'une collectivité / secrétariat de mairie catégorie A	21 300	21 300	42 600 €

G 2	<i>Direction adjointe d'une collectivité Responsable de plusieurs services</i>	18 900	18 900	37 800 €
G 3	<i>Responsable d'un service</i>	15 000	15 000	30 000 €
G 4	<i>Adjoint responsable de service / expertise / fonction de coordination ou de pilotage</i>	12 000	12 000	24 000 €

Pour les catégories B :

➤ **Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux**

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

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

Le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
G 1	<i>Direction d'une structure / responsable de pôle, d'un ou plusieurs services / secrétaire de mairie</i>	9 930	9 930	19 860 €
G 2	<i>Adjoint au responsable de structure / expertise / fonction de coordination ou de pilotage / chargé de mission</i>	9 100	9 100	18 200 €
G 3	<i>Encadrement de proximité, d'usagers / assistant de direction / gestionnaire</i>	8 322,50	8 322,50	16 645 €

➤ Cadre d'emplois des techniciens territoriaux

Vu l'arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des **techniciens supérieurs du développement durable** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les techniciens territoriaux.

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

Le cadre d'emplois des techniciens territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
G 1	<i>Direction d'une structure / responsable de pôle, d'un ou plusieurs services</i>	6 750	6 750	13 500 €
G 2	<i>Adjoint au responsable de structure / expertise / fonction de coordination ou de pilotage / chargé de mission</i>	6 300	6 300	12 600 €
G 3	<i>Encadrement de proximité, d'usagers / gestionnaire</i>	5 850	5 850	11 700 €

➤ Cadre d'emplois des animateurs territoriaux

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les animateurs territoriaux.

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

Le cadre d'emplois des animateurs territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
G 1	<i>Direction d'une structure / responsable de pôle, d'un ou plusieurs services</i>	9 930	9 930	19 860 €

G 2	<i>Adjoint au responsable de structure / expertise / fonction de coordination ou de pilotage / chargé de mission</i>	9 100	9 100	18 200 €
G 3	<i>Encadrement de proximité, d'usagers</i>	8 322,50	8 322,50	16 645 €

Pour les catégories C :

➤ **Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux**

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

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

Le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
G 1	<i>Encadrement de proximité et d'usagers / secrétaire de mairie / assistant de direction / sujétions / qualifications</i>	6 300	6 300	12 600 €
G 2	<i>Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents / agent d'accueil</i>	6 000	6 000	12 000 €

➤ **Cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles**

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

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

Le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
G 1	Encadrement de proximité et d'usagers / sujétions / qualifications	6 300	6 300	12 600 €
G 2	Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents	6 000	6 000	12 000 €

➤ **Cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation**

Vus les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat transposables aux adjoints territoriaux d'animation.

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

Le cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent logé) (à répartir entre les deux parts)	Dans la limite du plafond global FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
G 1	Encadrement de proximité et d'usagers / sujétions / qualifications	6 300	6 300	8 350 €	12 600 €
G 2	Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents	6 000	6 000	7 950 €	12 000 €

➤ **Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux**

Vu les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques territoriaux.

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

Le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux est réparti en 2 groupes fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
G 1	<i>Encadrement de proximité et d'usagers / sujétions / qualifications</i>	6 300	6 300	12 600 €
G 2	<i>Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents</i>	6 000	6 000	12 000 €

➤ **Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux**

Vu les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents de maîtrise territoriaux.

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

Le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux est réparti en 2 groupes fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
G 1	<i>Encadrement de proximité et d'usagers sujétions / qualifications</i>	6 300	6 300	12 600 €

G 2	<i>Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents</i>	6 000	6 000	12 000 €
------------	---	--------------	--------------	-----------------

III. **Modulations individuelles :**

➤ **1) Part fonctionnelle (IFSE) :**

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions, conformément aux critères définis ci-dessus (voir II).

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant individuel pourra également être bonifié en prenant en compte l'expérience professionnelle antérieurement acquise dans le secteur privé ou public par l'agent.

L'expérience professionnelle est assimilée à :

- Toutes expériences professionnelles qui ont permis d'acquérir des connaissances et des compétences par l'exercice pratique de missions exclusivement similaires avec celles qui seront occupées dans la collectivité,
- La connaissance de l'environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial,
- La capacité à mobiliser des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure,
- ...

Pour bénéficier de cette bonification, l'agent devra justifier par tout moyen de son expérience professionnelle et de l'exercice effectif desdites missions (fiche de poste, contrat de travail, certificat de travail ...).

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions.

Dans ce dernier cas, le montant individuel d'IFSE pourra être modulé à la hausse ou à la baisse dans la limite de 10% en fonction de l'expérience professionnelle acquise ou non par l'agent dans ses fonctions au sein de la collectivité et selon les critères suivants :

- *l'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ;*
- *l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ;*
- *les formations suivies (et liées au poste) ;*
- *la gestion d'un évènement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis ;*
- ...

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué et proratisée en fonction du temps de travail.

➤ **2) Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) :**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel *selon les critères suivants* :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- Les compétences professionnelles et techniques ;
- Les qualités relationnelles ;
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur ;
- La valeur professionnelle de l'agent (adaptation, motivation, implication) ;
- La capacité à travailler en équipe ;
- Le sens du service public ;

Le montant individuel du CIA est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des résultats de l'évaluation professionnelle et de la manière de servir de l'agent.

Le montant du CIA est fixé par un arrêté individuel de l'autorité et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

La part liée à la manière de servir sera versée mensuellement et proratisée en fonction du temps de travail.

IV. La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire :

➤ **Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires :**

Selon l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : « l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget ».

Ainsi, l'IFSE est non cumulable avec les primes et indemnités de même nature et notamment :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultats (PFR),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de mission des préfectures (IEMP),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- La prime de fonction informatique,
- ...

Il convient donc d'abroger la (ou les) délibération(s) suivante(s) :

- Délibération du 23/11/2010 instaurant l'IAT
- Délibération du 23/11/10 instaurant l'IEMP
- Délibération n°2014/67 du 26/09/14 sur la modification du régime indemnitaire

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes ...) ;
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois, ...) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La N.B.I. ;
- La prime de responsabilité versée au DGS.

➤ **Sur le maintien du régime indemnitaire antérieur des agents :**

Conformément à l'article 88 alinéa 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire ».

Maintien du montant antérieur dans l'IFSE et le CIA

Les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient annuellement avant la mise en place du RIFSEEP à hauteur de 50 % au titre de l'IFSE.

Les 50 % restants seront affectés au titre du CIA. Ainsi, un agent donnant parfaite satisfaction notamment au vu des critères fixés au III 2), bénéficiera d'un maintien de son régime indemnitaire.

V. Modalités de maintien ou de suppression :

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

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

En cas de congé de maladie ordinaire, le versement des primes suivra le sort du traitement.

Conformément au décret n°2024-641 du 27 juin 2024 applicable à compter du 1er septembre 2024, en cas de congé longue maladie, grave maladie, le bénéfice des primes et indemnités est maintenu à la hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxième et troisième années en cas de longue maladie ou de grave maladie.

Conformément au décret 2024-641, les primes demeurent suspendues en cas de congé longue durée.

VI. Revalorisation :

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

VII. Date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publication et ou notification.

VIII. Crédits budgétaires :

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012

IX. Voies et délais de recours :

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Amiens dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

L'Assemblée Délibérante, après en avoir délibéré, à l'unanimité

DECIDE :

- De modifier à compter du **10 Octobre 2025** pour les agents relevant des cadres d'emplois ci-dessus :
 - l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
 - le complément indemnitaire annuel (CIA)
- d'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, chapitre 012.

Cette délibération annule et remplace la délibération n°2018-09 du 25 janvier 2018

2025-30 : Convention technique et financière pour la réalisation de travaux 2025 dans les zones humides de Breuil-Le-Vert

Arrivée de Corrine Luco à 18h43

Arrivée de Muriel Matifas à 18h48

Le Contrat de Territoire Eau et Climat de la Brèche, qui s'étend sur la période 2020-2025, comprend la réalisation d'études et de travaux sur les zones humides. La commune de Breuil-le-Vert souhaite réaliser des travaux sur les zones humides de son

territoire. Par souci de simplification administrative, la commune de Breuil-le-Vert délègue la maîtrise d'ouvrage du projet au SMBVB.

Le SMBVB porteur du projet aura à charge de monter les dossiers de demande de subventions auprès de l'Agence de l'Eau Seine-Normandie et du département dans le cadre de la gestion des ENS liés à ce projet. Le SMBVB assurera le paiement des factures et percevra les subventions de l'Agence de l'Eau Seine-Normandie et du département.

La différence entre le coût total de la prestation et la subvention sera supportée par la commune de Breuil-le-Vert. Le coût du projet est estimé à 40 000 € TTC

Le reste à charge de la commune est donc estimé à 9000 €

La discussion s'engage sur la volonté d'engager les travaux, ensuite d'autoriser le Maire à déléguer la maîtrise d'ouvrage du projet au SMBVB, ensuite signer avec le SMBVB la convention technique et financière pour la réalisation des travaux dans les zones humides de Breuil-le-Vert et tout document s'y rapportant.

Le Conseil Municipal, après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Maire, **à l'unanimité, AUTORISE** Monsieur le Maire à signer tous documents relatif à cette décision.

2025-31 : Syndicat d'Energie de l'Oise – Rapport d'Activités 2024

Le Maire informe que le Syndicat d'Energie de l'Oise a adressé son rapport d'activités 2024.

Conformément à l'article L.5211-39 du Code Général des Collectivités Territoriales, « ce rapport fait l'objet d'une communication par le maire au conseil municipal en séance publique au cours de laquelle les représentants de la commune à l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale sont entendus. »

Le Conseil Municipal, vu l'exposé des représentants de la commune au Syndicat, **à l'unanimité**

- **PREND ACTE** du rapport d'activités 2024 du Syndicat d'Energie de l'Oise.

Information diverses

Bilan d'activités de la gendarmerie.

Tous les ans, la brigade de gendarmerie dresse le bilan de ses activités qu'elle compare à une période similaire précédente. Ici la période considérée s'étale du 15/08/2024 au 15/08/2025 avec pour année de comparaison celle du 15/08/2023 au 15/08/2024.

De manière générale à Breuil-Le-Vert, la délinquance de voie publique a baissé, notamment de 35,6 % en ce qui concerne les atteintes aux biens. Les cambriolages ont baissé de 35 % et les vols liés à l'automobile de 55 %. Les atteintes à la tranquillité publique ont baissé de 10 %. Dans sa globalité, la délinquance sur Breuil-Le-Vert a baissé de 25 %.

Les faits se concentrent principalement en journée de 13 heures à 19 heures. Au cours du week-end, les faits sont commis entre 16 heures et 5 heures mais ils restent peu importants par rapport à ceux commis la semaine et en journée. Le vendredi reste le jour où les faits sont les plus nombreux.

Ce sont les chiffres de la gendarmerie (dépendante du ministère de l'Intérieur) non habilitée à les présenter en période de campagne municipale. Cette présentation a donc été faite par Monsieur le Maire lors du conseil municipal du 3 octobre 2025.

Au nom du Conseil municipal, M. le Maire a remercié la gendarmerie (compagnie et brigade) pour toutes ces précisions et tous les efforts consentis pour assurer le maintien de l'ordre en partenariat avec notre police municipale, les voisins vigilants et les élus.

Nombre d'enfants à l'école ODG.

L'école compte désormais 11 classes soit 1 de plus qu'en septembre 2024 et enregistre 257 enfants soit 3 de moins qu'en septembre 2024.

Fermetures administratives.

Monsieur le Maire indique que deux commerces ont été fermés, en effet ceux-ci ne respectent pas la réglementation en matière d'accessibilité et de sécurité incendie.

Le Maire,

Jean-Philippe VICHARD

03 Octobre 2025

