

**Procès-verbal de la séance du
Conseil Municipal du 5 juin 2026**

Liste des délibérations affichée le 09/06/2026, en application de l'article L.2121-25 du Code général des collectivités territoriales.

Élus :	33	
Présents :	25	L'an deux mille vingt six, le cinq juin; le Conseil Municipal de la ville de Mions, légalement convoqué le vingt-neuf mai, s'est réuni en séance publique à l'Hôtel de Ville sous la présidence de Monsieur Mickaël PACCAUD, Maire.
Absents :	0	
Pouvoirs :	8	
Votants :	33	
Présents :		Mickaël PACCAUD, Julien GUIGUET, Jean-Michel SAPONARA, Nicolas ANDRIES, Anne-Bénédicte FONTVIEILLE, Jean-François CALVO, Véronique BAUDET, Etienne ROCHETTE, Delphine GRUPALLO, Julien SALAT, Marie-Sophie JOCHUM, Yvain MOREAU, Aline BERRUYER, Alain CHAMBRAGNE, Claudie LINOSSIER, Coralie BERT, Michael MAGAUD, Claude PIGA, Anaïs NASSARE, Quentin CISEY, Janine PARISOT, Thierry CHEVALIER, Sophie BRENIER, Simon GOURGAUD, Nathalie HORNERO
Absents :		
Absents ayant laissés procurations :		Anna MIGNOZZI à Mickaël PACCAUD Karine MAGNIN-POSTILLON à Marie-Sophie JOCHUM Josiane GRENIER-FOUADE à Jeanine PARISOT Radomir TRIFUNOVIC à Thierry CHEVALIER Elodie CAYER-BARRIOZ à Aline BERRUYER Jacky MEUNIER à Alain CHAMBRAGNE Alix REVEI à Anaïs NASSARE Sébastien-Marie LETOREY à Jean-François CALVO
Secrétaire de séance :		Claudie LINOSSIER

Désignation du secrétaire de séance

Conformément aux dispositions L.2121-15 du Code général des collectivités territoriales, le Conseil Municipal doit désigner parmi ses membres un secrétaire de séance.

Madame Claudie LINOSSIER est désignée secrétaire de séance, en lui adjoignant Madame Christelle PHILIPPE (Directrice Générale des Services).

Adoption du Procès-verbal du dernier Conseil Municipal.

Le Procès-verbal est adopté à l'unanimité des votants.

Délibération N° 0_DL_2026_063 : Désignation des délégués des Conseils municipaux et de leurs suppléants pour les élections sénatoriales du 27 septembre 2026

Rapporteur : M. Mickaël PACCAUD

Vu le décret n°2026-301 du 21 avril 2026 portant convocation des collèges électoraux pour l'élection des sénateurs,

Vu la circulaire INTP2611651C relative à la désignation des délégués des conseils municipaux et de leurs suppléants et établissement du tableau des électeurs sénatoriaux,

Vu la circulaire n°E-2026-19 relative aux élections sénatoriales – réunion des conseils municipaux du 5 juin 2026 pour la désignation des délégués et suppléants

Vu l'arrêté n°69-2026-05-26-00002 relatif au nombre de délégués, délégués supplémentaires et suppléants à élire par les conseils municipaux ainsi qu'au mode de scrutin applicable dans le cadre de la constitution du collège électoral de l'élection des sénateurs du 27 septembre 2026,

Vu l'annexe de l'arrêté n°69-2026-05-26-00002 précisant que la ville de Mions doit élire 9 suppléants

Vu la transmission le 27 mai 2026 à tous les élus du conseil municipal de l'arrêté n°69-2026-05-26-00002 relatif au nombre de délégués, délégués supplémentaires et suppléants à élire par les conseils municipaux ainsi qu'au mode de scrutin applicable dans le cadre de la constitution du collège électoral de l'élection des sénateurs du 27 septembre 2026 et de son annexe

Considérant la demande de l'État de convoquer les membres du Conseil municipal le 5 juin 2026

Considérant que le renouvellement de la série 2 (à laquelle appartient le département du Rhône) des sénateurs figurant au tableau n°5 au Code électoral interviendra le dimanche 27 septembre 2026.

Considérant que dans les Communes de 9 000 à 29 999 habitants, tous les Conseillers municipaux en fonction sont délégués de droit (33 pour la Ville de Mions) ;

Considérant que pour être délégué suppléant, il faut avoir la nationalité française (art L.O 286-1 du code électoral) et ne pas être privé de ses droits civiques et politiques par une décision devenue exécutoire (art R132 du code électoral). Seuls peuvent être élus délégués suppléants d'un Conseil municipal les électeurs inscrits sur la liste électorale de la commune intéressée ;

Considérant que tout Conseiller municipal ou groupe de conseillers municipaux peut présenter une liste de candidats aux fonctions de délégués suppléants. Aucune personne extérieure au Conseil municipal ne peut présenter de candidats ;

Considérant que les listes peuvent comprendre un nombre de noms inférieurs ou égal au nombre de mandats de délégués suppléants à pourvoir (L.289 et R.138 du code électoral) ;

Considérant que chaque liste de candidats aux fonctions de délégués suppléants doit désormais être composée alternativement d'un candidat de chaque sexe (L.289 du code électoral) ;

Considérant que les délégués suppléants sont élus par les Conseillers municipaux, sur une même

liste suivant le système de la représentation proportionnelle avec application de la règle de la plus forte moyenne, sans panachage (remplacement du nom d'un ou de plusieurs candidats par celui ou ceux d'un ou de plusieurs candidats), ni vote préférentiel (modification de l'ordre de présentation des candidats sur une liste) ;

Considérant que les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation de la liste telle qu'elle a été déposée auprès du Maire (Art.142 code électoral). L'ordre des suppléants résulte de leur ordre de présentation sur la liste.

Considérant que Monsieur Mickaël PACCAUD, Maire de Mions, est également Conseiller régional au sein de la Région Auvergne-Rhône-Alpes et qu'au titre de ce mandat il dispose d'un siège de délégué titulaire ;

Considérant que Monsieur Julien GUIGUET, 1^{er} adjoint, est également Conseiller métropolitain au sein de la Métropole de Lyon et qu'au titre de ce mandat il dispose d'un siège de délégué titulaire ;

Considérant qu'il revient à Monsieur le Maire, Mickaël PACCAUD, de désigner un délégué titulaire pour le remplacer dans le cadre de son siège de Conseiller municipal de la ville de Mions ;

Considérant qu'il revient à Monsieur le Premier adjoint, Julien GUIGUET, de désigner un délégué titulaire pour le remplacer dans le cadre de son siège de Conseiller municipal de la ville de Mions ;

Considérant que la Ville de Mions doit élire 9 délégués suppléants au scrutin de liste paritaire à la représentation proportionnelle avec application de la règle de la plus forte moyenne ;

Considérant que chaque élu devra préciser la liste sur laquelle un suppléant serait amené à le remplacer en cas d'empêchement ;

Monsieur le Maire présente les listes des candidats qui ont été déposées avant le début du scrutin,

Chaque conseiller municipal est invité à voter à bulletin secret pour la liste de son choix.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- **PREND ACTE** que Monsieur Mickaël PACCAUD, Maire de Mions, grand électeur au titre de son mandat de conseiller régional, a désigné Madame Ophélie PACCAUD née THORRIGNAC comme déléguée titulaire pour occuper son siège en qualité de membre du Conseil municipal de Mions.

- **PREND ACTE** que Monsieur Julien GUIGUET, 1^{er} adjoint, grand électeur au titre de son mandat de conseiller métropolitain, a désigné Madame Marine CUGNOT comme déléguée titulaire pour occuper son siège en qualité de membre du Conseil municipal de Mions.

- **PROCÈDE** à la désignation par vote à bulletin secret, au scrutin proportionnel à la plus forte moyenne.

Listes des candidats :	- Liste n°1 : Mions au Coeur
Nombre de votants :	33
Nombre de bulletins :	33
Bulletins blancs :	0
Bulletins nuls :	0
Suffrages valablement	33

exprimés :	
Répartition des sièges :	- Liste n°1 : Mions au coeur • 9 sièges

- **DÉCLARE** élus les délégués suppléants suivants :

- MILLET Catherine
- PARISOT Jean Claude
- SAPONARA Ghislaine
- MILLET Hervé
- HAMELIN Stéphanie
- OUDIN Loïc
- COLACICCO-GUINET Maud
- MEYSSIREL Tom
- CHAMBRAGNE Mireille

- **DIT** que les conseillers municipaux seront remplacés en cas d'empêchement par les suppléants ainsi désignés dans l'ordre de présentation de la liste.

DÉBATS ET INTERVENTIONS DISPONIBLES SUR LE SITE DE LA VILLE

Délibération N° 0_DL_2026_064 : Droit à la formation des élus

Rapporteur : M. Mickaël PACCAUD

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L.2123-12 et suivants
Vu la loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local,

Considérant que le droit à la formation des élus constitue une garantie essentielle pour l'exercice effectif de leur mandat et l'amélioration de la qualité de la décision publique ,

Considérant que la réforme récente du statut de l'élu local a renforcé ce droit, notamment par :

- l'allongement du congé de formation à 24 jours par mandat,
- l'ouverture d'une formation d'information en début de mandat pour tous les élus,
- l'amélioration des dispositifs de financement (dont extension de la DPEL) ,

Considérant la nécessité de définir les orientations et modalités d'exercice de ce droit au sein de la collectivité dans les 3 mois suivants le renouvellement du conseil municipal,

Le Conseil municipal doit délibérer sur l'exercice du droit à la formation de ses membres. Il détermine les orientations et les crédits ouverts à ce titre.

Les thèmes privilégiés, notamment en début de mandat, pourraient être :

- Les fondamentaux de l'action publique locale.
- Les formations en lien avec les délégations et notamment (Patrimoine, Développement économique, Petite enfance, Éducation, Jeunesse, Sport, Citoyenneté, Culture, Devoir de mémoire, Solidarités, Santé, Seniors, Handicap, Qualité de vie, Mobilités, Agriculture, Travaux, Transition énergétique, Sécurité, Tranquillité publique, Prévention de la délinquance, Sécurité Civile)

Afin de permettre aux élus d'exercer leur droit à la formation, seront pris en charge les frais d'enseignement (si l'organisme est agréé par le Ministère de l'Intérieur), de transport et de séjour dans les conditions prévues par la réglementation.

Chaque année, une présentation du tableau récapitulatif des formations suivies sera faite et annexée au compte financier unique .

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- **INSTAURE** les conditions nécessaires à l'application du droit à la formation des élus au sein de la collectivité.

- **ARRÊTE** les grandes orientations du plan de formation des élus :

- ⌚ Les fondamentaux de l'action publique locale.
- ⌚ Les formations en lien avec les délégations et/ou l'appartenance aux différentes commissions.

- **FIXE** les principes suivants concernant la prise en charge de la formation des élus :

- ⌚ Agrément des organismes de formations.
- ⌚ Dépôt préalable aux stages de la demande de remboursement précisant l'adéquation de l'objet de la formation avec les fonctions effectivement exercées pour le compte de la ville.
- ⌚ Répartition des crédits et de leur utilisation sur une base égalitaire entre les élus.
- ⌚ Possibilité est offerte aux élus de se regrouper pour profiter d'une formation collective en

mutualisation les crédits alloués à chacun d'eux

- **RETIENT** pour dispenser ces formations des organismes agréés par le Ministère de l'Intérieur.
- **IMPUTE** au budget de la Ville (*chapitre 65*) les crédits ouverts à cet effet à hauteur de 6 600 euros TTC ce qui correspond à 4,11% du montant total des indemnités de fonctions des élus.
- **PREND** en charge les frais de formation, de déplacement et d'hébergement des élus, eu égard à la présente délibération qui le prévoit.
- **ANNEXE** chaque année au compte financier unique de la ville, conformément à la loi, un tableau récapitulatif des actions de formation des élus, donnant lieu à un débat annuel.

DÉBATS ET INTERVENTIONS DISPONIBLES SUR LE SITE DE LA VILLE

Délibération N° 0_DL_2026_065 : Régime indemnitaire au sein des services de la Ville de Mions

Rapporteur : M. Mickaël PACCAUD

Vu le Code Général de la Fonction Publique et, notamment, ses articles L. 712-1, L. 714-4 à L. 714-13,

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 n°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'État,

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,

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 modifiant le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret N°88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés,

Vu le décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001 portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux fonctionnaires occupant certains emplois administratifs de direction de collectivités territoriales ou d'établissements publics locaux assimilés,

Vu le décret n°2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2025-888 du 04 septembre 2025 modifiant certaines dispositions relatives aux régimes indemnitaires dans la Fonction publique territoriale,

Vu l'ensemble des arrêtés ministériels portant application aux corps de la fonction publique d'Etat des dispositions du décret n°2014-513 précité,

Vu la délibération n° 0_DL_2018_106 du jeudi 06 décembre 2018 relative à la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu la délibération n° 0_DL_2018_107 relative à la prise en compte de l'absentéisme dans le versement du Régime Indemnitaire (hors RIFSEEP),

Vu la délibération n° 0_DL_2019_004 du jeudi 07 février 2019 relative au Régime indemnitaire applicable aux agents de la commune de Mions,

Vu la délibération n° 0_DL_2020_098 du jeudi 05 novembre 2020 relative à la mise en place du

Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) pour les cadres d'emploi ne bénéficiant pas encore du RIFSEEP,

Vu la délibération n° 0_DL_2021_060 relative au Régime indemnitare au sein des services de la Ville de Mions,

Vu la délibération 0_DL_2024_109 relative à la mise en place du Régime indemnitare de la filière police – Instauration de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE),

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 29 mai 2026,

Suite au contrôle de la Chambre Régionale des Comptes il a été demandé à la ville de mettre fin au versement de la prime dite de fin d'année. Cette suppression s'accompagne d'une refonte du régime indemnitare au sein des services de la ville et permet la réactualisation de la dernière délibération de 2021,

A- Le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a été mis en place au sein de la Ville de Mions le 1^{er} janvier 2019.

Il est composé d'une part fixe, l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), qui est versée mensuellement selon une classification des postes en groupe de fonctions tout en conservant une logique de cadre d'emploi, et une part variable, le Complément Indemnitare Annuel (CIA), qui est versée en deux fois, en mai et novembre, et qui est définie en fonction de l'entretien professionnel annuel.

L'attribution individuelle de l'IFSE est fixée par l'autorité territoriale et confirmé par un arrêté individuel.

Les groupes de fonctions au sein de la Mairie de Mions sont définis ainsi :

Groupe de fonctions	
A1	Direction Générale des Services
A2	Encadrement
A3	Sans encadrement
B1	Encadrement
B2	Sans encadrement
C1	Encadrement
C2	sans encadrement

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 : responsabilité d'encadrement, niveau d'encadrement dans la hiérarchie,

responsabilité de coordination, responsabilité de projet ou d'opération, responsabilité de formation d'autrui, etc.

- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : connaissance particulière, complexité, niveau de qualification, temps d'adaptation, autonomie, initiative, diversité des tâches, des dossiers ou des projets, etc.
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : Effort physique, horaires particuliers, risques d'accident, risques financiers, vigilance, valeur du matériel utilisé, etc.

- **BENEFICIAIRES**

Les bénéficiaires du RIFSEEP sont les suivants :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet et temps partiel appartenant aux cadres d'emplois énumérés dans le tableau ci-dessous.
- Agents contractuels à temps complet, temps non complet et temps partiel appartenant aux cadres d'emplois énumérés dans le tableau ci-dessous.

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 rédacteurs ;
- Les adjoints administratifs ;
- Les ingénieurs en chef ;
- Les ingénieurs territoriaux ;
- Les techniciens ;
- Les agents de maîtrise ;
- Les adjoints techniques ;
- Les assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques.
- Les adjoints du patrimoine ;
- Les agents sociaux ;
- Les éducateurs des APS ;
- Les ATSEM ;
- Les animateurs ;
- Les adjoints d'animation
- Les médecins
- Les Puéricultrices
- Les Éducateurs de Jeunes Enfants
- Les Auxiliaires de puériculture

- **MONTANTS DU RIFSEEP**

Cadre d'emploi	Groupe de fonction	Plafonds annuels IFSE selon les textes nationaux	Plafonds maximums annuels du CIA selon les textes nationaux
EMPLOIS FONCTIONNELS			
Directeur général des services des communes de 10 à 20000 habitants	A1	36 210	6 390
Directeur général adjoint des services des communes de 10 à 20000	A1	36 210	6 390

habitants			
FILIÈRE ADMINISTRATIVE			
Attachés territoriaux	A1	36 210	6 390
	A2	32 130	5 670
	A3	20 400	3 600
Rédacteurs territoriaux	B1	17 480	2 380
	B2	14 650	1 995
Adjoints administratifs	C1	11 340	1 260
	C2	10 800	1 200
FILIÈRE TECHNIQUE			
Ingénieurs en chef	A1	57 120	10 080
	A2	49 980	8 820
	A3	42 330	7 470
Ingénieurs	A1	46 920	8 280
	A2	40 290	7 110
	A3	31 450	5 550
Techniciens	B1	19 660	2 680
	B2	17 500	2 385
Agents de maîtrise	C1	11 340	1 260
	C2	10 800	1 200
Adjoints techniques	C1	11 340	1 260
	C2	10 800	1 200
FILIÈRE CULTURELLE			
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	B1	16 720	2 280
	B2	14 960	2 040
Adjoints du Patrimoine	C1	11 340	1 260
	C2	10 800	1 200
FILIÈRE SPORTIVE			
Educateurs des APS	B1	17 480	2 380
	B2	16 015	2 185
FILIÈRE ANIMATION			

Animateurs	B1	17 480	2 380
	B2	14 650	1 995
Adjoint d'animation	C1	11 340	1 260
	C2	10 800	1 200
FILIERE SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE			
Médecin	A1	43 180	7 620
	A2	38 250	6 750
	A3	29 495	5 205
Puéricultrices	A1	19 480	3 440
	A2	19 480	3 440
	A3	15 300	2 700
Puéricultrices cadres de santé	A1	25 500	4 500
	A2	25 500	4 500
	A3	20 400	3 600
Éducateurs de Jeunes Enfants	A1	14 000	1 680
	A2	13 500	1 620
	A3	13 000	1 560
Auxiliaire de puériculture	B1	9 000	1 230
	B2	8 010	1 090
ATSEM	C1	11 340	1 260
	C2	10 800	1 200

Le collaborateur de cabinet, en qualité d'agent contractuel, percevra le RIFSEEP conformément à la législation en vigueur. Ainsi le montant de ses indemnités ne pourra dépasser 90 % du montant maximum du régime indemnitaire institué par délibération et servit au fonctionnaire titulaire de l'emploi administratif fonctionnel le plus élevé (*groupe de fonctions A1 conformément à la délibération instaurant le RIFSEEP du 6 décembre 2018 0_DL_2018_106*).

Ces primes feront l'objet d'une revalorisation automatique suivant les évolutions réglementaires.

En cas d'arrivée au sein des effectifs en cours d'année, les montants du RIFSEEP (IFSE et CIA) seront proratisés suivant le nombre de jours de présence (en trentième) au sein des effectifs.

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- 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 (a minima tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et selon l'expérience acquise par l'agent) ;
- en cas d'augmentation temporaire de la charge de travail, d'élargissement du champ de ses compétences.

- **MODULATION DU CIA**

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA, part variable du RIFSEEP) permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent sur une année de référence allant du 1^{er} septembre de l'année N-1 au 31 août de l'année N au cours de laquelle l'agent est en fonction,.

Le montant individuel du CIA est fixé par arrêté de l'autorité territoriale, il varie entre 0 et 100 % du montant alloué par la collectivité. Ce montant est versé en deux fractions, sur les mois de mai et novembre de l'année N dans la limite des plafonds applicables à chaque groupe de fonctions fixés par les textes nationaux. Elle n'est pas automatiquement d'une année sur l'autre. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail et de la présence dans les effectifs qui est au minimum de 6 mois.

Il dépend du compte rendu de l'entretien professionnel annuel et ainsi des résultats individuels et collectifs de l'agent. Il prend en compte plusieurs critères :

- les compétences techniques liées au poste
- la qualité du travail effectué
- le sens de l'organisation, respect des délais
- la réalisation des objectifs
- l'esprit participatif, force de proposition
- la qualité du travail collectif
- les qualités relationnelles avec les collègues de travail, avec la hiérarchie et avec les usagers
- l'investissement
- la motivation
- la réalisation des objectifs
- respect de la charte des valeurs
- respect de la charte managériale
- pour les encadrants l'organisation du travail de l'équipe, la prévention et gestion des conflits et la capacité à animer un collectif de travail

- **CUMUL AVEC LES AUTRES PRIMES**

Le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes et indemnités, notamment :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission) ;
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat) ;
- La prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...) ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction de 15 % ;
- La Nouvelle Bonification indiciaire (NBI) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel ;

B- l' indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE)

Les agents de la police municipale sont soumis au versement de l'ISFE depuis le 1^{er} janvier 2025.

• BENEFICIAIRES

Les bénéficiaires de cette indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) sont les agents titulaires, stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel en fonction dans la collectivité et relevant des cadres d'emplois de :

- Chef de service de police municipale
- Agent de police municipale

Ces primes feront l'objet d'une revalorisation automatique suivant les évolutions réglementaires.

En cas d'arrivée au sein des effectifs entre le 01/09/N et le 31/08/N+1 les montants de l'ISFE (part fixe et part variable) seront proratisés suivant le nombre de jours de présence (en trentième) au sein des effectifs.

• PART FIXE DE L'INDEMNITÉ SPÉCIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé par l'organe délibérant dans la limite des taux suivants :

Cadre d'emplois	Taux maximum individuel En pourcentage du montant du traitement soumis à retenue pour pension
Agents de police municipale	30 %
Chef de service de police municipale	32 %

Les montants moyens retenus par l'assemblée sont, conformément aux dispositions en vigueur, indexés sur la valeur du point fonction publique. Ils seront proratisés pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

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

• PART VARIABLE DE L'INDEMNITÉ SPÉCIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement sont appréciés au regard des critères suivants :

- les compétences techniques liées au poste
- la qualité du travail effectué
- le sens de l'organisation, respect des délais
- la réalisation des objectifs
- l'esprit participatif, force de proposition
- la qualité du travail collectif
- les qualités relationnelles avec les collègues de travail, avec la hiérarchie et avec les usagers
- l'investissement

- la motivation
- la réalisation des objectifs
- respect de la charte des valeurs
- respect de la charte managériale
- pour les encadrants l'organisation du travail de l'équipe, la prévention et gestion des conflits et la capacité à animer un collectif de travail

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien professionnel en tenant compte des observations spécifiés sur le compte rendu d'entretien professionnel de l'année n-1.

L'organe délibérant détermine le plafond de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement dans la limite des montants suivants :

Cadre d'emplois	Montant annuel individuel maximum en Euros
Agents de police municipale	5 000 €
Chef de service de police municipale	7 000 €

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée dans les conditions suivantes:

Le montant de la part variable sera versé mensuellement dans la limite de 50% du plafond annuel défini par l'organe délibérant, et complété par un versement annuel pour le solde restant.

Son montant est proratisé en fonction du temps de travail et de la présence dans les effectifs qui est au minimum de 6 mois.

Cumul avec les autres primes :

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.
- La Nouvelle Bonification Indiciaire

C- PRISE EN COMPTE DE L'ABSENTEISME

Ces règles s'appliquent au RIFSEEP et à l'ISFE de la filière police municipale.

MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE OU DE L'ISFE PART VARIABLE MENSUALISÉE ET PART FIXE	
Maladie ordinaire	Suppression à compter du 8ème jour d'arrêt maladie sur l'année civile. Étant entendu qu'il n'y a pas d'effet cumulatif, l'agent retrouve l'intégralité de son régime indemnitaire mensuel s'il n'est pas de nouveau absent. Pour les agents contractuels avec une ancienneté inférieure à 4 mois, aucun maintien du régime indemnitaire n'est permis conformément à la loi.

Maternité, adoption, paternité	Maintenue
Congé pour invalidité imputable au service CITIS – Accident de travail / maladie professionnelle	Maintenue
Congé Grave maladie	Suppression à compter du 8ème jour d'arrêt maladie sur l'année civile. Étant entendu qu'il n'y a pas d'effet cumulatif, l'agent retrouve l'intégralité de son régime indemnitaire mensuel s'il n'est pas de nouveau absent.
Congé Longue maladie	Suppression à compter du 8ème jour d'arrêt maladie sur l'année civile. Étant entendu qu'il n'y a pas d'effet cumulatif, l'agent retrouve l'intégralité de son régime indemnitaire mensuel s'il n'est pas de nouveau absent.
Congé Longue Durée	Suppression à compter du 8ème jour d'arrêt maladie sur l'année civile. Étant entendu qu'il n'y a pas d'effet cumulatif, l'agent retrouve l'intégralité de son régime indemnitaire mensuel s'il n'est pas de nouveau absent.
Temps partiel Thérapeutique / temps partiel	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement
Disponibilité	Pas de maintien
Congés annuels	Maintenue

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- **PREND ACTE** de la fin du versement de la prime dite « de fin d'année » conformément à la recommandation de la Chambre Régionale des Comptes dans son rapport de 2025
- **DIT** que cette délibération abroge toutes les délibérations précédentes relatives aux primes en regroupant toutes les décisions.
- **APPROUVE** le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) à compter de l'effectivité du caractère exécutoire de la délibération
- **APPROUVE** le régime indemnitaire de la police municipale (ISFE), à compter de l'effectivité du caractère exécutoire de la délibération
- **PRÉCISE** que les primes visées dans cette délibération sont attribuées aux agents titulaires, aux agents stagiaires et aux agents contractuels selon les postes occupés et selon le taux d'occupation du poste (temps complet, temps non complet ou temps partiel).
- **DIT** que les crédits correspondants sont déjà inscrits au budget 2026 et le seront pour les budgets suivants.

DÉBATS ET INTERVENTIONS DISPONIBLES SUR LE SITE DE LA VILLE

Délibération N° 0_DL_2026_066 : Bilan des acquisitions et des cessions pour l'année 2025

Rapporteur : Mme Marie-Sophie JOCHUM

Vu le Code général des collectivités territoriales, et notamment son article L. 2241-1 alinéa 4, qui dispose que chaque année, le Maire présente au Conseil Municipal un bilan des acquisitions et cessions opérées sur le territoire de la commune par celle-ci ou par une personne publique ou privée agissant dans le cadre d'une convention avec la commune ;

Vu la loi n° 95-127 du 8 février 1995 relative aux marchés publics et délégations de service public ;

Considérant le document ci-annexé dressant l'état des opérations immobilières (acquisitions, cessions, échanges) intervenues sur le territoire communal entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025 ;

Le bilan annuel de 2025 de la ville de Mions est retracé sous forme de tableaux récapitulatifs, ci-joints, précisant la nature du bien, sa localisation, le montant de l'opération et l'identité du cédant ou du concessionnaire.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- **PREND** acte de la présentation du bilan des acquisitions et cessions immobilières réalisées sur le territoire de la commune de Mions au cours de l'exercice 2025, tel qu'il figure dans les documents annexés à la présente délibération ;
- **DIT** que ce bilan annuel sera annexé au Compte Administratif de l'exercice 2025 de la commune ;
- **AUTORISE** Monsieur le Maire à accomplir toutes les formalités nécessaires à l'exécution de la présente délibération..

DÉBATS ET INTERVENTIONS DISPONIBLES SUR LE SITE DE LA VILLE

Le Maire,
Conseiller régional délégué,

Le secrétaire de séance,
Claudie LINOSSIER,