

**COMPTE RENDU
DU CONSEIL MUNICIPAL DU 17 DECEMBRE 2019**

PRÉSENTS : MM. AGOSTI. DELPECH. GUITARD. SAURIN. SEMAOUNE. B. VILA. Mmes DEMAISON. ESTEVEZ. Mme JACQUIER. MARGUERES. MECH. NEVETON-SANTAELLA. PETIT. ULVE.

ABSENTS ET EXCUSES : M. CAMBOU pouv. M. GUITARD. M. DUCHAMP. pouv. Mme MECH. M. GAUGIRAND pouv. M. SEMAOUNE. Mme GRANDE pouv. Mme MARGUERES. M. PANAGET pouv. Mme ESTEVEZ. Mme POUJADE pouv. M. SAURIN. M. ROUSSEL pouv. Mme DEMAISON. Mme C. VILA pouv. M. B. VILA. Mme FAUCHOIS. MM. DOREMBUS. LENORMAND. SEFIANI.

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Mme NEVETON-SANTAELLA.

Monsieur le Maire tient des propos liminaires relatif au personnel municipal, et notamment concernant le recrutement d'un ASVP, le départ en disponibilité de Madame Sandrine CECCATO et le congé maladie de Madame Odile DA COSTA. Monsieur le Maire indique également à l'assemblée qu'une question sera rajoutée à l'ordre du jour.

Le compte-rendu de la séance du conseil municipal du 12 novembre 2019 est approuvé à l'unanimité des présents.

1/ VIREMENTS DE CREDITS – DECISION MODIFICATIVE N° 5 DU BUDGET GENERAL 2019

Monsieur le Maire propose les virements de crédits suivants sur le budget général :

Désignation	Dépenses (1)		Recettes (1)	
	Diminution de crédits	Augmentation de crédits	Diminution de crédits	Augmentation de crédits
 FONCTIONNEMENT				
D-808121-020 : ELECTRICITE	0,00 €	15 000,00 €	0,00 €	0,00 €
D-80823-020 : Alimentation	0,00 €	1 000,00 €	0,00 €	0,00 €
D-80831-020 : Fournitures d'entretien	0,00 €	20 000,00 €	0,00 €	0,00 €
D-80833-020 : Fournitures de voirie	0,00 €	7 870,00 €	0,00 €	0,00 €
D-8135-020 : Locations mobilières	0,00 €	8 000,00 €	0,00 €	0,00 €
TOTAL D 011 : Charges à caractère général	0,00 €	49 670,00 €	0,00 €	0,00 €
D-84111-112 : Rémunération principale	50 000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
TOTAL D 012 : Charges de personnel et frais assimilés	50 000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
D-8718-028 : Autres charges exceptionnelles sur opérations de gestion	0,00 €	330,00 €	0,00 €	0,00 €
TOTAL D 67 : Charges exceptionnelles	0,00 €	330,00 €	0,00 €	0,00 €
Total FONCTIONNEMENT	50 000,00 €	50 000,00 €	0,00 €	0,00 €
INVESTISSEMENT				
D-2111-1917-020 : 1917 EXPROPRIATION MASSONIE	0,00 €	75 000,00 €	0,00 €	0,00 €
D-21538-1918-818 : 1918 RESEAUX	0,00 €	15 470,00 €	0,00 €	0,00 €
TOTAL D 21 : Immobilisations corporelles	0,00 €	90 470,00 €	0,00 €	0,00 €
D-2313-1723-213 : 1723 2ième GROUPE SCOLAIRE	90 470,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
TOTAL D 23 : Immobilisations en cours	90 470,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Total INVESTISSEMENT	90 470,00 €	90 470,00 €	0,00 €	0,00 €
Total Général		0,00 €		0,00 €

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, **par 22 voix pour** :

- **ACCEPTE** la décision modificative telle que présentée ci-dessus.

.../...

2/ VIREMENTS DE CREDITS – DECISION MODIFICATIVE N° 1 DU BUDGET ANNEXE DU CAFE MUNICIPAL

Monsieur le Maire propose les virements de crédits suivants sur le budget général :

Désignation	Dépenses (1)		Recettes (1)	
	Diminution de crédits	Augmentation de crédits	Diminution de crédits	Augmentation de crédits
FONCTIONNEMENT				
D-607 : Achats de marchandises	2 000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
TOTAL D 011 : Charges à caractère général	2 000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
D-6743 : Subventions exceptionnelles de fonctionnement	0,00 €	5 000,00 €	0,00 €	0,00 €
TOTAL D 67 : Charges exceptionnelles	0,00 €	5 000,00 €	0,00 €	0,00 €
R-707 : Ventes de marchandises	0,00 €	0,00 €	0,00 €	3 000,00 €
TOTAL R 70 : Ventes de produits fabriqués, prestat* de services, marchandises	0,00 €	0,00 €	0,00 €	3 000,00 €
Total FONCTIONNEMENT	2 000,00 €	5 000,00 €	0,00 €	3 000,00 €
Total Général		3 000,00 €		3 000,00 €

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, **par 22 voix pour** :

- **ACCEPTE** la décision modificative telle que présentée ci-dessus.

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

Vu le code général des collectivités territoriales,

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88,

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

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

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

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

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 du comité technique en date du 11 décembre 2019 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de GRATENTOUR,

Le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution :

Article 1 : 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 2 : les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné ;
- Aux agents contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur un emploi permanent ou sur un emploi non permanent à raison d'une présence continue dans les services égale ou supérieure à quatre mois.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- *Attachés territoriaux ;*
- *Rédacteurs territoriaux ;*
- *Adjoint administratifs territoriaux ;*
- *Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;*
- *Éducateurs territoriaux des APS ;*
- *Opérateurs territoriaux des APS ;*
- *Animateurs territoriaux ;*
- *Adjoint d'animation territoriaux ;*
- *Adjoint techniques territoriaux ;*
- *Agents de maîtrise territoriaux ;*

Les cadres d'emplois non concernés à ce jour seront intégrés dans ce dispositif dès lors que :

- L'arrêté ministériel instaurant le RIFSEEP pour le corps équivalent de la FPE sera paru,
- Cette intégration aura fait l'objet d'une délibération du conseil municipal après avis du comité technique

Article 3 : Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA
A	A1	Attachés territoriaux	<ul style="list-style-type: none">• Direction Générale des Services• Direction Générale Délégué des Services	36210	6390
	A2	Attachés territoriaux	<ul style="list-style-type: none">• Directeur de service	32130	5670
	A3	Attachés territoriaux	<ul style="list-style-type: none">• Responsable de service avec encadrement• Responsable de service sans encadrement	25500	4500
	A4	Attachés territoriaux	<ul style="list-style-type: none">• Autres fonctions	20400	3600
B	B1	Rédacteurs territoriaux Animateurs territoriaux	<ul style="list-style-type: none">• Coordonnateur cohésion sociale• Directeur de service	17480	2380
	B2	Rédacteurs territoriaux Animateurs territoriaux	<ul style="list-style-type: none">• Responsable de service avec encadrement• Responsable de service sans encadrement	16015	2185
	B3	Rédacteurs territoriaux Éducateur APS	<ul style="list-style-type: none">• Educateur sportifs• Autres fonctions	14650	1995

.../...

C	C1	Adjoint administratifs territoriaux Adjoint d'animation territoriaux Adjoint techniques territoriaux Agents de maîtrise territoriaux Opérateurs des APS ATSEM	<ul style="list-style-type: none"> • Dir. Serv. Enfance, j. et sports • Directeur de service • Resp. services techniques • Resp. service personnel • Resp. café municipal • Resp. restauration - entretien • Resp. Destination sports • Resp. MDJ / Coord. Adj. • Resp. accueil / agent CCAS • Responsable de service avec encadrement • Resp. adj. Service technique • Resp. service comptabilité • Resp. adj. ALAE/ALSH • Resp. service urbanisme • Resp. service de proximité • Resp. médiathèque • Resp. RAM • Resp. service culturel • Resp. service communication • Resp. régies scolaires • Responsable de service sans encadrement 	11340	1260
	C2	Adjoint administratifs territoriaux Adjoint d'animation territoriaux Adjoint techniques territoriaux Agents de maîtrise territoriaux Opérateurs des APS ATSEM	<ul style="list-style-type: none"> • Resp. régies scolaires • Agent accueil • Animateur / bibli.-informatique • Animateur • Animateur MDJ • ATSEM • Agent cantine / entretien • Agent tech. Bâtiments • Agent espaces verts • Agent d'entretien • Agent portage des repas • Autres fonctions 	10800	1200

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants différents :

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA
C	C2	Agents de maîtrise territoriaux	Gardien complexe sportif	6750	1200

Le montant versé au titre du RIFSEEP sera établi dans la limite des plafonds réglementaires prévus pour les corps de référence de la Fonction Publique d'Etat.

Article 4 : cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Il est donc cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- l'indemnité pour travail dominical régulier ;
- l'indemnité pour service de jour férié ;
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité de permanence ;
- l'indemnité d'intervention ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction.

.../...

Article 5 : 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
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique
	Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)
	Type de collaborateurs encadrés (hiérarchique et bénévole)
	Niveau d'encadrement
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)
	Délégation de signature
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings
	Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat
	Conduite de projet
	Préparation et/ou animation de réunion
	Conseil aux élus
	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
Technicité/niveau de difficulté	
Champ d'application/polyvalence/pluri métier	
Diplôme	
Habilitation/certification/assermentation	
Autonomie	
Pratique et maîtrise d'un outil métier	
Rareté de l'expertise	
Actualisation des connaissances/veille juridique	
Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)	
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Risque d'agression physique
	Risque d'agression verbale
	Exposition aux risques de contagion(s)
	Risque de blessure
	Itinérance/déplacements
	Contraintes météorologiques
	Travail posté
	Obligation d'assister aux instances/manifestations
	Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)
	Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)
	Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime
	Gestion de l'économat (stock, parc automobile)
	Impact sur l'image de la collectivité
	Transport de personnes
	Régie
	Pénibilité au travail

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 et l'expérience dans d'autres domaines.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans (*au moins*), 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.
- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement.

A noter que l'application du principe de réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique.

Article 6 : Maintien à titre individuel

Au titre du principe de libre administration des collectivités, 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 (IFSE).

Article 7 : modalités de versement de l'IFSE

1. Dispositions générales

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'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

L'IFSE est versée mensuellement.

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.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenue dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés annuels ;
- congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- congés pour invalidité temporaire imputable au service.

L'IFSE sera suspendue en cas congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

L'IFSE sera maintenue en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

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

2. Modulation de l'IFSE en fonction des absences pour maladie ordinaire (hors maladie ordinaire à demi-traitement)

Antérieurement, la modulation du régime indemnitaire sur les absences se calculait sur un pourcentage du traitement de base annuel en fonction du nombre de jours d'absence sur l'année N-1.

Cette méthode ne permettait pas de différencier les absences courtes et fréquentes, qui amènent une plus forte désorganisation des services et donc un coût supplémentaire pour la collectivité, des maladies de plus longue durée et de moindre fréquence.

La méthode adoptée sera basée sur « le facteur Bradford » qui prend en compte le nombre de jours mais également le nombre d'arrêt.

Le facteur Bradford mesure l'absentéisme par un coefficient établi selon la formule suivante :

- Pour une somme d'arrêts maladie (P), pour un nombre de jours de maladie (J) et pour un coefficient (C) : $C = P^2 \times J$

Ce coefficient sera calculé sur une année glissante.

.../...

Après diverses simulations les coefficients et le retrait sur l'IFSE correspondant sont les suivants :

C = 20 = -10 % d'IFSE

C = 60 = -30 % d'IFSE

C = 90 = -50 % d'IFSE

C = 150 = -75 % d'IFSE

Article 8 : 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.

Seront également appréciés les critères suivants :

Critères d'évaluation CIA	
Compétences professionnelles et techniques	Fiabilité et qualité de son activité
	Respect des consignes et/ou directives
	Adaptabilité et disponibilité
	Recherche d'efficacité du service rendu
Qualités relationnelles	Hiérarchie, collègues, public, capacité à travailler en équipe
Compétences managériales (le cas échéant)	Superviser et contrôler
	Communication, écoute et adaptation

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.

Le CIA attribué au titre de l'année N sera versé en une seule fois au cours de l'année N+1.

Le CIA est versé annuellement au mois de juin.

Le CIA sera suspendu en cas congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

Le CIA sera maintenu en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

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

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide, **par 22 voix pour** :

- d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) 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 ;
- d'abroger les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire hormis les délibérations applicables pour les cadres d'emplois non-concernés par le RIFSEEP et la délibération 07/3 du 05 février 2007 portant création d'un emploi fonctionnel pour le poste de Directeur Général des Services ;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2020.

4/ MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE DE LA POLICE MUNICIPALE (RIPM)

Vu le code général des collectivités territoriales,

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88,

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

.../...

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

Vu le décret n° 97-702 du 31 mai 1997 relatif à l'indemnité spéciale mensuelle de fonction des agents de police municipale

Vu le décret n° 2006-1397 du 17 novembre 2006 modifiant le régime indemnitaire des fonctionnaires des cadres d'emplois de garde champêtre, d'agent de police municipale, de chef de service de police municipale et créant le régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois de directeur de police municipale

Vu l'avis du comité technique en date du 11 décembre 2019 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle aux agents de la police municipal de GRATENTOUR, Dans un souci d'harmonisation des régimes indemnitaires applicables sur la commune et suite à la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer un nouveau régime indemnitaire pour les agents exerçant les fonctions de policiers municipaux et d'en déterminer les critères d'attribution :

Article 1 : structure du régime indemnitaire de la police municipale (RIPM)

Le RIPM comprend 2 parts :

- L'Indemnité de fonctions qui tient compte du niveau d'expertise, de responsabilité et de sujétion du poste.
- La prime d'engagement professionnel, qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Article 2 : les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné ;
- aux agents contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur un emploi permanent ou sur un emploi non permanent de la filière police municipale à raison d'une présence continue dans les services égale ou supérieure à quatre mois.

Le RIPM est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- *agents de police municipale ;*
- *chefs de service de police municipale ;*
- *directeurs de police municipale.*

Article 3 : Répartition par groupes de fonctions

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels l'indemnité de fonctions	Montants max annuels prime d'engagement professionnel
A	A1	Directeur de police municipale	Directeur de police municipale	36210	6390
B	B1	Chefs de service de police municipale	Chef de service de police municipale	17480	2380
C	C1	Agents de police municipale	Responsable adjoint du service de police municipale	11340	1260
	C2		Agent de police municipale	10800	1200

.../...

Le montant versé au titre du RIPM sera versé selon les montants plafonds indiqués dans le tableau ci-dessus.

Article 4 : cumuls

Le RIPM est cumulables avec l'indemnité spéciale de fonctions applicable aux agents de la filière police municipale.

Article 5 : l'Indemnité de fonctions

Le montant de l'indemnité de fonctions 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 :

	Critères d'évaluation Indemnité de fonctions
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique
	Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)
	Type de collaborateurs encadrés (hiérarchique et bénévole)
	Niveau d'encadrement
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)
	Délégation de signature
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings
	Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat
	Conduite de projet
	Préparation et/ou animation de réunion
	Conseil aux élus
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Connaissance requise
	Technicité/niveau de difficulté
	Champ d'application/polyvalence/pluri métier
	Diplôme
	Habilitation/certification/assermentation
	Autonomie
	Pratique et maîtrise d'un outil métier
	Rareté de l'expertise
Actualisation des connaissances/veille juridique	
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)
	Risque d'agression physique
	Risque d'agression verbale
	Exposition aux risques de contagion(s)
	Risque de blessure
	Itinérance/déplacements
	Contraintes météorologiques
	Travail posté
	Obligation d'assister aux instances/manifestations
	Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)
	Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)
	Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime
	Gestion de l'économat (stock, parc automobile)
	Impact sur l'image de la collectivité
	Transport de personnes
Régie	
Pénibilité au travail	

L'indemnité de fonctions 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 et l'expérience dans d'autres domaines.

.../...

Le montant de l'indemnité de fonctions est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;

- tous les quatre ans (*au moins*), 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.

A noter que l'application du principe de réexamen du montant de l'indemnité de fonctions n'implique pas une revalorisation automatique.

Article 6 : modalités de versement de l'indemnité de fonctions

3. Dispositions générales

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par l'assemblée délibérante.

L'indemnité de fonctions est versée mensuellement.

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.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'indemnité de fonctions sera maintenue dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- Congés annuels ;
- Congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- Congés pour invalidité temporaire imputable au service.

L'indemnité de fonctions sera suspendue en cas congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

L'indemnité de fonctions sera maintenue en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

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

4. Modulation de l'indemnité de fonctions selon les absences pour maladie ordinaire

Antérieurement, la modulation du régime indemnitaire sur les absences se calculait sur un pourcentage du traitement de base annuel en fonction du nombre de jours d'absence sur l'année N-1.

Cette méthode ne permettait pas de différencier les absences courtes et fréquentes, qui amènent une plus forte désorganisation des services et donc un coût supplémentaire pour la collectivité, des maladies de plus longue durée et de moindre fréquence.

La méthode adoptée sera basée sur « le facteur Bradford » qui prend en compte le nombre de jours mais également le nombre d'arrêt.

Le facteur Bradford mesure l'absentéisme par un coefficient établi selon la formule suivante :

- Pour une somme d'arrêts maladie (P), pour un nombre de jours de maladie (J) et pour un coefficient (C) : $C = \frac{P}{J^2}$

Ce coefficient sera calculé sur une année glissante.

.../...

Après diverses simulations les coefficients et le retrait sur l'indemnité de fonctions correspondant sont les suivants :

C = 20 = -10 % d'indemnité de fonctions

C = 60 = -30 % d'indemnité de fonctions

C = 90 = -50 % d'indemnité de fonctions
C = 150 = -75 % d'indemnité de fonctions

Cette modulation sera également applicable à l'indemnité spéciales de fonctions des agents de la filière police municipale.

Article 7 : la prime d'engagement professionnel

La prime d'engagement professionnel est versée 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.

Seront appréciés les critères suivants :

	Critères d'évaluation de la prime d'engagement professionnel
Compétences professionnelles et techniques	Fiabilité et qualité de son activité
	Respect des consignes et/ou directives
	Adaptabilité et disponibilité
	Recherche d'efficacité du service rendu
Qualités relationnelles	Hiérarchie, collègues, public, capacité à travailler en équipe
Compétences managériales (le cas échéant)	Superviser et contrôler
	Communication, écoute et adaptation

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.

La prime d'engagement professionnel attribuée au titre de l'année N sera versé en une seule fois au cours de l'année N+1.

La prime d'engagement professionnel est versée annuellement au mois de juin.

La prime d'engagement professionnel sera suspendue en cas congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

La prime d'engagement professionnel sera maintenue en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

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

.../...

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide, **par 22 voix pour** :

- d'instaurer un régime indemnitaire de la police municipale tel que présenté ci-dessus ;
- d'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'indemnité de fonctions et de la prime d'engagement professionnel versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;

- d'abroger les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2020

5/ VENTE D'UN TERRAIN COMMUNAL A MME ET M. TOURBILLON

Propriétaires de la maison située au 10, place du Fort, Madame et Monsieur TOURBILLON ne sont pas propriétaires de l'espace faisant office de seuil de porte, espace bétonné qui est un prolongement de leur construction alors qu'ils sont propriétaires d'une avancée sur trottoir située à proximité.

Suivant la pratique de ce qui a été consenti à Mesdames et Messieurs MARQUET, MARQUIE et LEHMANN habitant d'autres propriétés situées à proximité sur la même place du Fort, il est proposé de céder l'espace concerné appartenant au domaine privé de la commune, un rectangle limité à environ 8 m², au prix qui avait été évalué par France-Domaines pour les terrains précités, soit 64 € le m² - soit 512 €, le prix sera ajusté en fonction de la surface exacte constatée par géomètre.

Comme Madame et Monsieur TOURBILLON s'y sont engagés, ce prix sera majoré des frais de géomètre qu'engagera la commune (devis Monsieur FONTVIELLE de 1 080 € TTC) ; les frais notariés étant également à la charge des demandeurs.

Monsieur le Maire propose au conseil municipal d'approuver le principe de la cession aux conditions précitées et de lui donner pouvoir afin de réaliser celle-ci, sous réserve de confirmation du prix par les services de France-Domaine.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, **par 22 voix pour**, approuve le principe de cette cession suivant les termes précités.

6/ QUESTIONS DIVERSES

a) Indemnisation des agents recenseurs

Monsieur le Maire rappelle aux membres du conseil municipal l'organisation du recensement général qui doit se tenir sur la commune du 17 janvier 2020 au 16 février 2020. En accord avec les services de l'INSEE qui a divisé le territoire communal en secteurs, il sera nécessaire de recruter huit (8) agents recenseurs pour réaliser cette tâche.

Il propose à l'assemblée d'en définir les caractéristiques et les modalités d'indemnisation de ces postes temporaires.

Après en avoir délibéré, et vu la législation applicable, à savoir :

- le code général des collectivités territoriales ;
- la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 3 ;
- le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires ;
- la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité et notamment son titre V ;
- le décret n° 2003-485 du 5 juin 2003 relatif au recensement de la population ;
- le décret n° 2003-561 du 23 juin 2003 portant répartition des communes pour les besoins de recensement de la population.

.../...

Le conseil municipal, **par 22 voix pour**, décide :

- la création d'emplois d'agents contractuels de droit public en application de l'article 3/1° de la loi du 26 janvier 1984 précitée, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité à raison de huit (8) emplois d'agents

recenseurs non titulaires à temps non complet à 15 heures hebdomadaires, pour la période allant du 17 janvier 2020 au 16 février 2020

- la rémunération est calculée sur la base du 1^{er} échelon de l'échelle 3, à avoir un indice brut 348 (indice majoré 326).
- les agents recenseurs recevront 35 € pour chaque séance de formation.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, **par 22 voix pour**, donne un avis favorable à l'indemnisation des agents recenseurs suivant les termes précités.

- FIN DE LA SEANCE -