

**COMPTE-RENDU DE LA SÉANCE DU CONSEIL MUNICIPAL
DU 17 DECEMBRE 2018**

L'an deux mille dix-huit, le 17 décembre à 19h30, le Conseil Municipal d'ENNERY, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Madame Ghislaine MELON, à la suite de la convocation dressée par Madame le Maire, le 13 décembre 2018 et affichée le 13 décembre 2018.

MEMBRES PRÉSENTS : Mme Mireille DARTHOIS, Mme Amina DELEPORTE, M. Denis KOULMANN, M. Dominique LAURENT, M. Armand LEJEUNE, M. Daniel MALNORY, Mme Aurélia MAYERY, Mme Ghislaine MELON, Mme Colette NEGRI, M. Bernard PREVOT, Mme Christelle TANNOUCHE BENNANI, M. Jean VIGNOLI, M. Albert WALLECK

MEMBRES ABSENTS EXCUSES AYANT DONNE PROCURATION :

Mme Brigitte BECK-ERNWEIN à M. Denis KOULMANN

Mme Céline CAMPION à Mme Amina DELEPORTE

M. Damien DAL MAGRO à Mme Christelle TANNOUCHE BENNANI

M. Julien SUPPER à Mme Aurélia MAYERY

MEMBRES ABSENTS EXCUSES

Mme Jennifer MUSZYNSKI

Secrétaire de Séance : Mme Amina DELEPORTE

Assistait également à la séance : Mme Stéphanie WINKEL HEINTZ

ORDRE DU JOUR

- Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
- Régime indemnitaire de la filière Police Municipale
- Compte rendu des décisions budgétaires et par délégation de pouvoir
- Divers

Les élus approuvent le compte rendu de la précédente réunion du Conseil Municipal

2018-73 REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Le Conseil municipal,
Sur rapport de Madame la Maire,
Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,
Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 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,
Vu le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
Vu les arrêtés du 20 mai 2014 pour les corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat, du 19 mars 2015 pour le corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat, du 19 mars 2015 pour certains corps d'inspection de l'Etat, du 28 avril 2015 pour le corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat, du 3 juin 2015 pour le corps interministériel des attachés d'administration, du 3 juin 2015 pour le corps des assistants de service social des administrations, du 3 juin 2015 pour le corps des conseillers techniques de service social des administrations, du 29 juin 2015 pour le corps des administrateurs civils, du 27 août 2015 pour les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP, du 30 décembre 2016 pour le corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage, du 16 juin 2017 pour le corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer, du 7 décembre 2017 pour le corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la culture et de la communication,
Vu les délibérations actuellement en vigueur instaurant un régime indemnitaire au profit des agents,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 12 octobre 2018 : les deux collèges réunis au sein de cette instance se sont prononcés par un avis favorable à l'unanimité pour les représentants des collectivités ou des établissements publics et un avis défavorable (4 contre et 3 abstentions) pour les représentants du personnel,
Vu l'avis du Comité Technique en date du 30 novembre 2018 : les deux collèges réunis au sein de cette instance se sont prononcés par un avis favorable à l'unanimité pour les représentants des collectivités ou des établissements publics et un avis défavorable à l'unanimité pour les

représentants du personnel qui repose sur une position de principe prise par rapport au refus d'une baisse du régime indemnitaire dès le premier jour d'absence de l'agent pour maladie,
Vu le tableau des effectifs,

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein de la commune, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant,

Considérant qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois,

Rappelle qu'en vertu de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, l'assemblée délibérante fixe la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen ou le montant des indemnités applicables à ses agents. L'attribution des montants individuels de régime indemnitaire relève de la compétence de l'autorité territoriale dans le respect des critères définis par l'assemblée délibérante.

Chaque assemblée délibérante peut instaurer un régime indemnitaire au profit de ses agents en vertu du principe de libre administration. L'assemblée peut suivre les dispositions prévues pour les fonctionnaires d'Etat de corps équivalent ou mettre en place un système original dans le respect du principe de parité selon lequel les agents territoriaux ne peuvent pas bénéficier d'un régime plus favorable que celui auquel peuvent prétendre les fonctionnaires d'Etat de corps équivalent au cadre d'emplois concerné.

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a instauré au profit des fonctionnaires d'Etat un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Le dispositif est transposable aux agents territoriaux en vertu du principe de parité, mais sa mise en œuvre repose sur l'adoption d'une délibération par l'assemblée délibérante de la collectivité dans le respect du principe de libre administration des collectivités. Ce nouveau régime indemnitaire a vocation à remplacer l'ensemble des primes et indemnités de même nature, à l'exclusion des primes listées dans l'arrêté du 27 août 2015, dans une logique de simplification de la rémunération des agents.

Il se décompose en deux parties :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui valorise le niveau de responsabilité, d'expertise et d'exposition à des sujétions particulières spécifiques au poste – indépendamment de l'agent qui occupe le poste ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) qui prend en compte l'engagement professionnel et la manière de servir appréciés lors de l'entretien professionnel, et dont le versement à titre individuel est facultatif.

Dans ce cadre de ces évolutions réglementaires, la commune d'Ennery a engagé une réflexion sur l'évolution du régime indemnitaire applicable à ses agents. Dans un premier temps, un diagnostic du régime indemnitaire en vigueur et des montants versés a été conduit afin de mettre en lumière les enjeux de la refonte du régime indemnitaire et de la mise en place du RIFSEEP au sein de la commune.

Le régime indemnitaire en vigueur avant la mise en place du RIFSEEP était composé de primes versées mensuellement et d'une prime annuelle. Cette dernière était versée en deux temps sous forme de primes dites de l'article 88 (IEMP, IFTS, prime de sujétions spéciales des

personnels de surveillance et d'accueil et indemnité représentative de sujétions spéciales et travaux supplémentaires), donc non constitutive d'un avantage collectivement acquis.

Le régime indemnitaire mensuel correspondait à une partie du solde des primes auxquelles l'agent pouvait prétendre au titre de son grade et de ses fonctions et qui n'étaient pas versées sous forme de prime annuelle.

Les conclusions du diagnostic ont mis en évidence des enjeux en matière de montants de régime indemnitaire. En outre, les modalités de calcul des montants de primes et d'indemnités conduisaient à lier directement le régime indemnitaire au grade de l'agent, sans valoriser les fonctions occupées et les responsabilités exercées.

L'ensemble de ces constats a conduit la collectivité à considérer la nécessité d'actualiser le régime indemnitaire existant pour prendre en compte les modifications intervenues par la voie des textes réglementaires, mais également pour répondre à des enjeux d'équité de traitement des agents, de valorisation des compétences et des responsabilités des agents et de modernisation de la gestion des ressources humaines de la collectivité.

Il est donc proposé d'abroger les délibérations en vigueur relatives aux primes et indemnités refondues dans le RIFSEEP pour les agents concernés par le nouveau régime indemnitaire, et de les remplacer par la présente délibération.

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES

Article 1.1 - Les bénéficiaires

Sont bénéficiaires du RIFSEEP, les fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet, non complet ou partiel, relevant des cadres d'emplois éligibles à ce dispositif à la date d'entrée en vigueur de la présente délibération.

A titre dérogatoire, pour les agents relevant des cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP mais pour lesquels aucun arrêté de transposition des montants applicables n'a été pris à la date de l'adoption de la présente délibération, l'IFSE est versée selon le montant fixé par groupe de fonction. L'adéquation avec le montant plafond réglementaire sera vérifiée lors de la publication dudit arrêté ; le montant individuel sera ajusté le cas échéant.

Cette mention permet le versement du RIFSEEP à un agent relevant du cadre d'emplois des techniciens territoriaux.

Pour les autres cadres d'emplois exclus du RIFSEEP dans l'attente d'un réexamen de leur situation avant le 1^{er} janvier 2020, le bénéfice du RIFSEEP leur sera étendu dès la parution des arrêtés de transposition, dans le respect du cadre général et des modalités d'application et d'attribution définies par la présente délibération et sous réserve que les montants adoptés par la présente délibération n'excèdent pas ceux qui figureront dans les arrêtés de transposition. A défaut, une nouvelle délibération sera adoptée.

Cette mention concerne notamment les cadres d'emplois de professeurs et assistants d'enseignement artistique ainsi que certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale (puéricultrices, auxiliaires de puériculture, auxiliaires de soins...).

Les agents relevant de la filière police municipale ne peuvent prétendre à l'application du RIFSEEP.

Sont bénéficiaires du RIFSEEP les agents contractuels de droit public recrutés en vertu des articles suivants de la loi du 26 janvier 1984, sous réserve d'une durée de présence minimale de 1 mois, cumulée sur une année glissante :

- 3 1° (accroissement temporaire d'activité) ;
- 3-1 (remplacement temporaire d'un agent à temps partiel ou indisponible) ;

- 3-2 (vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire) ;
- 3-3 1° (absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes) ;
- 3-3 2° (emplois du niveau de la catégorie A lors qu'aucun fonctionnaire n'a pu être recruté) ;
- 38 (recrutement de personnes handicapées pour une durée de 12 mois, renouvelable une fois, avec vocation de titularisation).

Cette disposition exclut du bénéfice du RIFSEEP les seuls agents saisonniers.

Les agents contractuels recrutés pour une durée supérieure ou égale à 1 mois peuvent prétendre au régime indemnitaire dans les mêmes conditions que les agents fonctionnaires.

Concernant les agents contractuels recrutés pour une durée inférieure à un mois :

- S'agissant du premier contrat au sein de la collectivité, l'agent ne peut pas prétendre au versement d'un régime indemnitaire ;
- Si l'agent a déjà exercé au sein de la collectivité en tant que contractuel au cours des 12 derniers mois et que la durée cumulée des contrats qu'il a occupés est égale ou excède 1 mois, l'agent peut prétendre au versement d'un régime indemnitaire dans les mêmes conditions que les agents fonctionnaires.

Article 1.2 - Modalités d'attribution individuelle

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, est librement défini par l'autorité territoriale dans la limite des conditions prévues par la présente délibération et des montants définis réglementairement par cadre d'emplois et par groupe de fonction. La collectivité tiendra compte des montants réglementaires adaptés pour les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service.

Article 1.3 - Conditions de cumul

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR) ;
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ;
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ;
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP) ;
- L'indemnité représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires (IRSSTS) ;
- La prime de sujétions spéciales des personnes de surveillance et d'accueil (PSSPSA) ;
- La prime de service et de rendement (PSR) ;
- L'indemnité spécifique de service (ISS) ;
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes ;
- L'indemnité pour travaux dangereux et insalubres.

L'I.F.S.E. est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures complémentaires et supplémentaires, astreintes, ...).

La liste des primes et indemnités cumulables ou non avec le RIFSEEP est définie réglementairement. La prime annuelle étant versée sous forme d'IEMP, d'IFTS, de PSSPSA et

d'IRSSTS principalement, son cumul avec le RIFSEEP est impossible et elle doit être refondue dans le RIFSEEP.

Article 1.4 - Modulation du régime indemnitaire du fait des absences

En cas d'absence pour maladie ordinaire, un abattement égal à 1/30^{ème} du montant mensuel de régime indemnitaire est pratiqué au prorata du nombre de jours d'absence et dès le premier jour d'absence.

Pour les agents inclus dans le périmètre du RIFSEEP, ces dispositions sont impactées sur l'IFSE. Pour les agents exclus du périmètre du RIFSEEP, ces dispositions seront applicables sur les primes mensuelles susceptibles de connaître une telle modulation au regard de la réglementation en vigueur et des délibérations adoptées par la collectivité.

En cas de placement en congé de longue maladie, congé de longue durée ou congé de grave maladie, le versement du régime indemnitaire est suspendu.

En cas d'accident de travail, de maladie professionnelle, de congé maternité, de congé paternité ou de congé d'adoption, le montant du régime indemnitaire suit le sort du traitement indiciaire.

ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE : DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS

Article 2.1 - Cadre général

Il est instauré au profit des cadres d'emplois visés dans la présente délibération, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser les fonctions occupées par les agents, sur la base de critères professionnels définis.

Elle repose ainsi sur une notion de groupe de fonctions, dont le nombre total a été fixé à 7, à raison 1 groupe de fonction en catégorie A, 2 groupes de fonction en catégorie B et 4 groupes de fonction en catégorie C, et qui ont été définis selon les critères suivants :

1. Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
 - a. Niveau d'encadrement au sein de l'organigramme
 - b. Niveau de responsabilité de projets spécifiques et/ou de dossiers sensibles/à risque
 - c. Niveau d'influence du poste sur les résultats de la collectivité et la réussite des projets
2. Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
 - a. Niveau de maîtrise d'outils, de pratiques, de matériels, de logiciels, etc., ou de connaissances spécifiques requis par le poste
 - b. Niveau d'autonomie, de prise d'initiative et d'innovation requis par le poste
 - c. Niveau de polyvalence requis et de diversité des missions réalisées en termes de domaines d'intervention, de compétences et connaissances requises
3. Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
 - a. Localisation des interlocuteurs, spécificités des publics rencontrés, niveau de risque dans les relations
 - b. Niveau d'adaptabilité, de disponibilité et de flexibilité requis
 - c. Niveau d'exposition à des sujétions particulières et à des risques professionnels

Le montant individuel d'IFSE est versé au regard du rattachement du poste de l'agent à un groupe de fonction selon le référentiel métier présenté en annexe 1, compte tenu des montants planchers et plafonds d'IFSE déterminés pour le groupe de fonction et présentés en annexe 2.

Article 2.2 - Mise en œuvre de la clause de sauvegarde

La commune fait le choix de mettre en place la clause de sauvegarde telle qu'instaurée à l'article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014.

Au moment de la mise en place du RIFSEEP au sein de la collectivité, le montant correspondant au régime indemnitaire mensuel et à la moitié du montant annuel de la prime annuelle antérieurement perçus par les agents est maintenu à titre individuel, dans le cadre de l'IFSE mensuel et dans la limite des montants planchers et plafonds d'IFSE définis pour leur groupe de fonction.

Les agents dont le montant actuel de régime indemnitaire mensuel est inférieur au montant plancher défini pour leur groupe de fonction voient leur régime indemnitaire rattrapé à hauteur de ce montant plancher.

Article 2.3 - Conditions de versement

L'IFSE fait l'objet d'un versement mensuel.

L'IFSE est versée au prorata du temps de travail effectif. Cette disposition s'applique aux agents qui sont placés en situation de temps partiel thérapeutique.

Selon la réglementation en vigueur, un agent placé en temps partiel thérapeutique perçoit la totalité de son traitement indiciaire brut, de son indemnité de résidence et de son supplément familial de traitement le cas échéant. En revanche, les primes et indemnités sont versées au prorata du temps de travail effectif.

Article 2.4 - Conditions de réexamen

Le montant de l'IFSE versé aux agents fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours ;
- Au moins tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions ;
- En cas d'évolution de l'emploi ouvrant droit ou non au versement du montant correspondant à la majoration pour exercice des fonctions de régisseurs d'avances ou de recettes.

Le réexamen du montant d'IFSE n'oblige pas la collectivité à une évolution à la hausse dudit montant.

Article 2.5 - Prise en compte des fonctions de régisseurs d'avances et de recettes

Les fonctions de régisseurs d'avances et de recettes entraînent l'exercice de responsabilités importantes en matière de maniement de fonds publics.

Le montant mensuel d'IFSE versé au mois de décembre sera donc majoré afin de tenir compte des fonctions de régisseurs d'avances et de recettes exercées par chaque agent au cours de l'année, selon les montants des indemnités fixés par l'arrêté ministériel en vigueur.

Si l'agent n'est plus titulaire de la régie, le montant de cette indemnité sera calculé au prorata de la durée d'exercice de la régie au cours de l'année concernée.

Conformément à l'interprétation de plusieurs Centres de Gestion, l'indemnité de régisseur d'avances et de recettes n'est pas cumulable avec le RIFSEEP. Afin de valoriser l'exercice de ces fonctions spécifiques par certains agents, il est possible de venir verser l'équivalent de l'indemnité de régisseur aux agents exerçant ces fonctions, une fois par an (conformément à la pratique actuelle de l'indemnité de régisseur), sous forme d'une majoration ponctuelle du montant d'IFSE versé aux agents.

ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DU CIA

Article 3.1 - Cadre général

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) pour récompenser une performance individuelle ou collective ponctuelle.

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents sont pris en compte pour l'attribution de ce complément indemnitaire. Ils sont appréciés par le(s) supérieur(s) hiérarchique(s) à l'issue de l'entretien professionnel d'évaluation, au regard du support d'entretien professionnel validé par le Comité technique.

Le versement et la définition du montant individuel de CIA sont laissés à l'appréciation de l'autorité territoriale.

Article 3.2 - Conditions d'attribution et de versement

Le montant individuel de CIA est déterminé au regard :

- Des plafonds de CIA figurant dans l'annexe 2 ;
- Des résultats des évaluations annuelles ;
- Des critères définis par la collectivité dans le support d'évaluation ;
- D'une enveloppe budgétaire globale qui est définie chaque année au regard des marges de manœuvre de la collectivité.

Le montant individuel de CIA correspond à une proportion fixée entre 0 et 100% du montant plafond applicable selon le groupe de fonction, proratisé selon le temps de travail effectif.

Il est rappelé que les montants de CIA sont individuels, facultatifs, appréciés et versés annuellement et non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre.

Le CIA est versé annuellement à l'issue de la campagne d'entretiens professionnels d'évaluation.

ARTICLE 4 : MISE EN ŒUVRE GENERALE DU DISPOSITIF

La présente délibération prendra effet au 1^{er} janvier 2019.

Le montant individuel de l'IFSE et du CIA est décidé par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel d'attribution.

Les délibérations instaurant les primes et indemnités non cumulables avec le RIFSEEP sont modifiées ou abrogées en conséquence (sauf pour les cadres d'emploi non concernés à cette date par le RIFSEEP).

Les crédits correspondants sont prévus et inscrits au budget.

Le Conseil Municipal, après avoir délibéré, à l'unanimité :

- décide d'instaurer l'indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) dans les conditions indiquées ci-dessus
- décide d'instaurer le complément indemnitaire annuel (CIA) dans les conditions indiquées ci-dessus
- décide que les crédits correspondants sont calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget
- Charge Madame le Maire à prendre toutes mesures et à signer tous documents nécessaires à l'exécution de la présente.

Madame le Maire informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication.

2018-74 REGIME INDEMNITAIRE DE LA FILIERE POLICE MUNICIPALE

Vu la loi n°83-364 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 ;
Vu le décret n°91-875 du 06 septembre 1991 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;
Vu le décret n°97-702 du 31 mai 1997 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres ;
Vu le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité, l'arrêté du 14 janvier 2002 fixant les montants de référence de ladite indemnité ;
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 la délibération en date du 23 janvier 2012 fixant le régime indemnitaire actuel ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 30 novembre 2018 : les deux collèges réunis au sein de cette instance se sont prononcés par un avis favorable à l'unanimité pour les représentants des collectivités ou des établissements publics et un avis défavorable à l'unanimité pour les représentants du personnel qui repose sur une position de principe prise par rapport au refus d'une baisse du régime indemnitaire dès le premier jour d'absence de l'agent pour maladie,

Considérant que les récentes modifications des textes relatifs au régime indemnitaire applicable aux fonctionnaires territoriaux, notamment la mise en place du RIFSEEP pour les cadres d'emplois éligibles, nécessitent d'actualiser la délibération relative au régime indemnitaire de la filière police (cadres d'emplois non éligibles au nouveau dispositif indemnitaire) ;

Madame le Maire propose à l'assemblée le maintien de la délibération en date du 23 janvier 2012 applicable aux agents de la Police Municipale, selon les dispositions suivantes :

Article 1 : dispositions générales

À compter du 1^{er} janvier 2019, le régime indemnitaire sera appliqué à l'ensemble des agents publics occupant un emploi au sein de la police municipale qu'ils soient stagiaires, titulaires relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 (le cas échéant), selon les règles ci-après:

- Calcul d'un crédit global

Sauf mode de calcul spécifique prévu ci-après, les montants individuels versés aux agents dans le cadre des indemnités instaurées par la présente délibération se feront dans la limite d'un crédit global correspondant à la formule suivante : Taux moyen annuel affecté d'un coefficient x nombre de bénéficiaires.

- Critères pris en compte pour l'attribution du montant individuel

Le montant individuel sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite et le respect des conditions prévues par la présente délibération.

Il sera tenu compte :

- ✓ de la manière de servir de l'agent évaluée au regard du rapport d'entretien annuel d'évaluation selon les critères suivants : implication dans la politique de la commune, disponibilité au regard des missions, qualité du service rendu, comportement général.
- ✓ de la nature de l'emploi occupé : niveau de responsabilité, animation d'une équipe/taille de l'équipe à encadrer, sujétions particulières liées au poste, charges de travail/missions ponctuelles, ...
- ✓ de tout autre critère non discriminant et lié aux caractéristiques professionnelles de l'agent ou du poste occupé.

- Modalités de versement

Le montant de l'attribution individuelle de chaque prime sera rapporté au temps de travail effectif de l'agent (temps non complet ou temps partiel).

Sauf dispositions contraires ou expresses prévues aux articles suivants, les montants relatifs au régime indemnitaire seront versés mensuellement, sauf pour l'IAT dont le montant attribué sera versé annuellement à l'issue de la campagne d'entretiens professionnels d'évaluation.

- Modulation du régime indemnitaire du fait des absences

En cas d'absence pour maladie ordinaire, un abattement égal à 1/30^{ème} du montant mensuel de régime indemnitaire est pratiqué au prorata du nombre de jours d'absence et dès le premier jour d'absence.

Ces dispositions sont impactées sur l'ISF (Indemnité spéciale mensuelle de fonction).

En cas de placement en congé de longue maladie, congé de longue durée ou congé de grave maladie, le versement du régime indemnitaire est suspendu.

En cas d'accident de travail, de maladie professionnelle, de congé maternité, de congé paternité ou de congé d'adoption, le montant du régime indemnitaire suit le sort du traitement indiciaire.

- crédits budgétaires

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget

Article 2 : primes et indemnités de la filière police municipale

- Indemnité horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)

Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002

Peuvent en bénéficier dans les mêmes conditions que les agents relevant de la filière administrative, les agents relevant des cadres d'emplois de :

- Chefs de service de police
- Agents de police municipale
- Gardes champêtres

- Indemnité d'administration et de technicité (IAT)

Décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 et Arrêté du 14 janvier 2002

Peuvent en bénéficier les agents relevant de la catégorie C et ceux relevant de la catégorie B jusqu'à l'indice 380.

Cette indemnité est calculée sur la base du montant de référence annuel indexé sur la valeur du point d'indice de la Fonction Publique. Le crédit global est déterminé comme suit : Montant de référence annuel x coefficient 8 x nombre de bénéficiaires.

GRADES	Montant de référence annuel (en euros au 01/07/2010)
Chef de service de police principal 2° classe <u>1° échelon</u>	715,15 € €
Chef de service de police <u>jusqu'au 3° échelon</u>	595,77 €
Chef de police municipale	495,94 €
Brigadier-chef principal	495,94 €
Brigadier	481,83 €
Gardien	469,89 €
Garde-champêtre chef principal	481,83 €
Garde-champêtre chef (ancien garde champêtre chef / échelle 5)	475,32 €
Garde-champêtre chef (ancien garde champêtre principal / échelle 4)	469,89 €

Pour le calcul des attributions individuelles, la manière de servir de l'agent sera évaluée de 0 à 8.

- Indemnité spéciale mensuelle de fonction

Décret n° 97-702 du 31 mai 1997 et Décret n° 2006-1397 du 17 novembre 2006

Les chefs de service de police principaux de 1ère classe, les chefs de service de police principaux de 2ème classe (à partir du 2ème échelon) et les chefs de service de police (à partir du 3ème échelon) pourront bénéficier d'une indemnité d'un montant maximum de 30% de leur traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension (hors supplément familial et indemnité de résidence)

Les chefs de service de police principaux de 2ème classe (1^{er} échelon) et les chefs de service de police (jusqu'au 3ème échelon) pourront bénéficier d'une indemnité d'un montant maximum de 22% de leur traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension (hors supplément familial et indemnité de résidence)

Les agents relevant des autres grades des cadres d'emplois d'agents de police municipale et de gardes champêtres pourront bénéficier d'une indemnité maximum de 20% de leur traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension pour les autres grades (hors supplément familial et indemnité de résidence).

Le Conseil Municipal, après avoir délibéré, à l'unanimité :

- Valide le régime indemnitaire applicable à la filière Police Municipale selon les modalités définies ci-dessus, à compter du 1^{er} janvier 2019,
- décide que les crédits correspondants sont calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget
- Charge Madame le Maire à prendre toutes mesures et à signer tous documents nécessaires à l'exécution de la présente.

➤ **COMPTE RENDU DES DECISIONS BUDGETAIRES ET PAR DELEGATION DE POUVOIR**

• **2018-80**

Attribution et signature de la convention dans le cadre de l'assistance à maîtrise d'ouvrage pour la construction d'un réseau de Vidéoprotection à Ennery. Le montant de la commande s'élève à 10 000,00 € HT.

• **2018-81**

Signature du marché de travaux de curage des avaloirs auprès de la Société MALEZIEUX. Le montant du marché s'élève à 10 117,39 € HT, soit 11 197,33€ TTC

• **2018-82**

Signature du marché public auprès de la Société IDEX qui a pour objet la maintenance des installations thermiques des bâtiments communaux. Le montant du marché s'élève à 3 619,49 € HT. Durée du contrat : 01/11/2018 au 31/10/2019

• **2018-83**

Signature de l'avenant au contrat Horizon Villages avec la SAS JVS MAIRISTEM. L'avenant vient en complément du contrat HVOL et porte sur l'ajout de services. La redevance annuelle dudit contrat sera augmentée de 443€/HT

➤ **DROIT DE PREEMPTION PAR DELEGATION DE POUVOIR**

En application de l'art L 2122-22 15° du CGCT,
Par délibération n°2014-17, le Conseil Municipal a délégué à Mme le Maire les droits de préemption définis par le code de l'urbanisme.
Mme le Maire informe le Conseil Municipal que le Droit de Préemption de la commune n'a pas été exercé lors de l'instruction des Déclarations d'Intention d'Aliéner

Rien ne restant à l'ordre du jour, Madame le Maire déclare la session close à 21h

Le Maire,
Ghislaine MELON