

## Compte rendu de la réunion du Conseil Municipal du 12 juin 2017

L'an deux mille dix-sept, le douze du mois de juin, à dix-neuf heures, le Conseil Municipal, dûment convoqué, s'est réuni au lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Mr Robert LATAILLADE, Maire de URT.

**Etaient présents** : Mr LATAILLADE, Mr LAVIELLE, Mme MARTIAL, Mr GERVAIS, Mme DIHARCE-LAULHÉ, Mr RELIER, Mr DEKIMPE, Mr ETCHEGARAY Mme GALLAGA, Mr LABEYRIE, Mr MERLIN, Mme MICHEL, Mme NISSEN, Mr NOTARY, Mme POURCHASSE, Mr RECALDE et Mme TREPS.

**Etaient excusés**: Mme DULUCQ et Mme MONNIER qui ont donné respectivement procuration à Mr LAVIELLE et Mme MARTIAL.

**Secrétaire de séance** : Mme MARTIAL

**Nombre de conseillers** - en exercice : 19  
- présents : 17

### **1 - Coupes entièrement destinées à l'affouage**

Mr le Maire,  
Informe le Conseil Municipal qu'une coupe est prévue en forêt communale **parcelle 13.A2** et qu'il y a lieu de décider de sa destination.

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

- Demande à l'Office National des Forêts de bien vouloir procéder au martelage de la coupe désignée ci-après :
  - o **Parcelle A13.A2**
- Décide d'effectuer le partage des produits délivrés selon les règles locales :
  - o par foyer.
- Décide que l'exploitation des produits délivrés sera réalisée par les bénéficiaires de l'affouage sous la garantie de trois bénéficiaires solvables, soumis solidairement à la responsabilité prévue à l'article L.241.16 du Code Forestier et désignés avec leur accord par le Conseil Municipal, à savoir :
  - Mr Alain GERVAIS
  - Mr Jean-Henri ETCHEGARAY
  - Mr Dominique RELIER
- Donne pouvoir à l'Office National des Forêts de fixer les délais d'exploitation de cette coupe à l'issue du martelage

Passé ce délai, les affouagistes n'ayant pas terminé l'exploitation de leur lot, seront considérés comme y ayant renoncé.

- Autorise Mr le Maire à signer tout document concernant cette opération.

## 2 - Cession terrain de Mme CATROUX pour l'aménagement du chemin du Broy

Mr le Maire,  
informe l'assemblée de la division du terrain cadastré section C n° 1311, 1314 et 1316 appartenant à Mme CATROUX afin de détacher des lots à bâtir. Ladite propriété est située en bordure du chemin du Broy. Il apparaît que le fossé collectant les eaux pluviales se trouve sur le domaine privé. Afin de régulariser cette situation de fait, Mme CATROUX propose la rétrocession à la Commune d'une bande de terrain d'une superficie d'environ 90 m<sup>2</sup> destinée à

- prévoir une emprise plus large du chemin,
- et disposer d'un espace suffisant sur le domaine communal afin de faire les aménagements nécessaires à la collecte des eaux de ruissellement de la route.

Après avoir entendu Mr le Maire dans ses explications complémentaires et en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité des membres présents :

- **accepte** la proposition de rétrocession à la Commune d'une bande de terrain d'environ 90 m<sup>2</sup> à détacher de la parcelle section C n° 1311. La cession est consentie à titre gratuit et les frais y afférents sont à la charge de la Commune.
- **autorise** Mr le Maire à signer tout acte relatif à cette affaire,
- **charge** Mr le Maire de l'établissement de l'acte d'acquisition en la forme administrative,
- **désigne** Mr Jean-Jacques LAVIELLE, premier-adjoint, pour signer ledit acte au nom de la Commune.

## 3 - Création des emplois pour tenir compte des besoins des services et permettre les évolutions de carrière

Monsieur le Maire,  
pour tenir compte de l'évolution des besoins de la collectivité et permettre les évolutions de carrière propose au Conseil Municipal la création de deux emplois décrits ci-après :

Emploi	Durée hebdomadaire moyen de travail
Adjoint d'animation principal de 2 <sup>ème</sup> classe	35,00/35
Agent Spécialisé principal de 1 <sup>ère</sup> classe des Ecoles Maternelles	35,00/35

Invité à se prononcer sur cette question et après avoir entendu Mr le Maire dans ses explications complémentaires et en avoir largement délibéré, à l'unanimité des membres présents, le Conseil Municipal :

- **décide** la création à compter du 1er juillet 2017, des emplois décrits ci-après :

Emploi	Durée hebdomadaire moyen de travail
Adjoint d'animation principal de 2 <sup>ème</sup> classe	35,00/35
Agent Spécialisé principal de 1 <sup>ère</sup> classe des Ecoles Maternelles	35,00/35

- **précise** que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

#### **4 - Création d'un emploi non permanent d'adjoint du patrimoine pour accroissement temporaire d'activité**

Le Maire,  
propose au Conseil Municipal la création d'un emploi non permanent d'adjoint du patrimoine à temps complet pour assurer la préparation des livres dans le cadre de la fin de la mise en place de la Médiathèque.

L'emploi serait créé pour une durée d'un mois sur la période de juillet à août 2017.

Cet emploi appartient à la catégorie hiérarchique C.

L'emploi serait pourvu par le recrutement d'un agent contractuel en application des dispositions de l'article 3-1° de la loi du 26 janvier 1984 modifiée relative à la Fonction Publique Territoriale qui permet le recrutement d'agent contractuel pour faire face à un accroissement temporaire d'activité pour une durée maximale cumulée de douze mois par période de dix-huit mois consécutifs.

L'emploi pourrait être doté du traitement afférent à l'indice brut 340.

Après avoir entendu le Maire dans ses explications complémentaires et après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal,

**DÉCIDE** la création, pour une durée d'un mois sur la période de juillet à août 2017, d'un emploi non permanent à temps complet d'adjoint du patrimoine.  
- que cet emploi sera doté du traitement afférent à l'indice brut 340.

**AUTORISE** le Maire à signer le contrat de travail selon le modèle annexé à la présente délibération,

**PRECISE** que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

#### **ANNEXE**

**CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE**  
**établi en application des dispositions de l'article 3-2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984**  
**modifiée**  
**relative à la Fonction Publique Territoriale**  
**(accroissement saisonnier d'activité)**

ENTRE la Commune de URT, représentée par son Maire, Robert LATAILLADE dûment habilité à cette fin par délibération du Conseil Municipal en date du 12 juin 2017, soumise au contrôle de légalité le ..... et affichée le .....,

ET

Considérant que M./Mme ....., remplit les conditions générales de recrutement prévues à l'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents

M./

contractuels de la Fonction Publique Territoriale, et [qu'il/qu'elle](#) a satisfait à la visite médicale d'embauche auprès du Docteur ....., médecin généraliste agréé,

Il est exposé ce qui suit :

En application des dispositions de l'article 3-2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée relative au statut de la fonction publique territoriale, il est possible de recruter des agents contractuels pour assurer des fonctions correspondant à un accroissement saisonnier d'activité et ce pour une durée maximale de six mois par période de douze mois consécutifs.

Par délibération en date du 12 juin 2017, le Conseil Municipal a créé un emploi d'agent du patrimoine pour faire face à un accroissement d'activité et assurer la préparation des livres dans le cadre de la fin de la mise en place de la médiathèque.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

#### **ARTICLE 1er - ENGAGEMENT - ATTRIBUTIONS**

Du .....juillet 2017 au .....août 2017 soit pour une durée d'un mois, [M./Mme](#) ..... est engagé(e) par la Commune de URT en qualité d'agent du patrimoine à temps complet pour assurer la préparation des livres dans le cadre de la fin de la mise en place de la médiathèque.

Cet emploi appartient à la catégorie hiérarchique C.

[Il/Elle](#) assurera ses fonctions sous l'autorité du Maire ou des personnes déléguées par lui.

[Il/Elle](#) exercera ses fonctions à temps complet

[M./Mme](#) ..... effectuera une période d'essai d'une semaine.

#### **ARTICLE 2è - CONGÉS ANNUELS**

[Il/Elle](#) bénéficiera de 2 jours ouvrés de congés annuels.

Lorsqu'en raison des nécessités de fonctionnement du service, l'agent n'aura pu prendre tout ou partie des congés annuels, une indemnité compensatrice sera versée égale à 10 % de la rémunération brute, le cas échéant proratisée par rapport au nombre de jours de congés annuels non pris. Elle sera versée en fin de contrat.

#### **ARTICLE 3è - RÉMUNÉRATION**

[Il/Elle](#) percevra un traitement correspondant à la valeur de l'indice brut 340 majoré 321.

#### **ARTICLE 4è - SÉCURITÉ SOCIALE - RETRAITE**

[M./Mme](#) ..... relèvera du régime général de la Sécurité Sociale et de l'I.R.C.A.N.T.E.C..

## **ARTICLE 5è - RENOUELEMENT DU CONTRAT**

Le présent contrat ne pourra être renouvelé que par reconduction expresse sous réserve que la durée totale n'excède pas six mois sur une période consécutive de douze mois.

L'autorité territoriale notifie à l'agent son intention de renouveler ou non le contrat de travail au plus tard :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans.

M./Mme .....dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître son acceptation ou son refus. En cas de non réponse, il/elle sera réputé(e) renoncer à son emploi.

## **ARTICLE 6è – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **1 – Licenciement (à l'initiative de la collectivité)**

Le licenciement pourra être prononcé après respect des procédures et délais de préavis prévus par le décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

### **2 – Démission de l'agent**

La démission doit être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit exprimer clairement la volonté de l'agent de démissionner. L'agent doit respecter un préavis de :

- huit jours si la durée de service effectuée par l'agent est inférieure à six mois,
- un mois si la durée de service effectuée par l'agent est égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans.

## **ARTICLE 7è –CONDITIONS D'EMPLOI ET ANNEXES**

Les conditions d'emplois figurent dans les documents joints en annexe au présent contrat.

Figurent en annexes :

- la fiche de poste récapitulant les conditions d'emploi du poste,
- le document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents,
- les certificats de travail délivrés par les précédents employeurs publics de l'agent.

## **ARTICLE 8è - AUTRES DISPOSITIONS**

D'une manière générale, M./Mme ..... se verra appliquer les dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale en tant qu'elles concernent les agents contractuels ainsi que celles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

#### **ARTICLE 9è – COMPÉTENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS**

Les litiges résultant de l'application du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative et peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de PAU dans le respect du délai de recours de deux mois.

Fait à ....., le .....

**Faire précéder la signature des parties par la mention manuscrite "Lu et Approuvé"**

M./Mme .....

Le Maire,

Robert LATAILLADE

#### **5 – Création de deux emplois non permanents d'agent d'entretien pour accroissement temporaire d'activité**

Le Maire propose au Conseil Municipal la création de deux emplois non permanents d'agent d'entretien à temps complet pour assurer l'entretien de la voirie, des espaces verts et des bâtiments.

Les emplois seront créés pour la période du 15 juin 2017 au 15 septembre 2017.  
Ces emplois appartiennent à la catégorie hiérarchique C.

Les emplois seront pourvus par le recrutement de deux agents contractuel en application des dispositions de l'article 3-2° de la loi du 26 janvier 1984 modifiée relative à la Fonction Publique Territoriale qui permet le recrutement d'agent contractuel pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité pour une durée maximale cumulée de six mois par période de douze mois.

Les emplois pourraient être dotés du traitement afférent à l'indice brut 340.

Après avoir entendu le Maire dans ses explications complémentaires et après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal,

- DECIDE**
- la création, pour la période du 15 juin 2017 au 15 septembre 2017, de deux emplois non permanents à temps complet d'agent d'entretien.
  - que ces emplois seront dotés du traitement afférent à l'indice brut 340.

**AUTORISE** - le Maire à signer les contrats de travail selon le modèle annexé à la présente délibération,

**PRECISE** - que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

## **ANNEXE**

**CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE**  
**établi en application des dispositions de l'article 3-2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984**  
**modifiée**  
**relative à la Fonction Publique Territoriale**  
(accroissement saisonnier d'activité)

ENTRE la Commune de URT, représentée par son Maire, Robert LATAILLADE dûment habilité à cette fin par délibération du Conseil Municipal en date du 12 juin 2017, soumise au contrôle de légalité le ..... et affichée le .....,

ET

Considérant que M./Mme ....., remplit les conditions générales de recrutement prévues à l'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale, et qu'il/qu'elle a satisfait à la visite médicale d'embauche auprès du Docteur ....., médecin généraliste agréé,

Il est exposé ce qui suit :

En application des dispositions de l'article 3-2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée relative au statut de la fonction publique territoriale, il est possible de recruter des agents contractuels pour assurer des fonctions correspondant à un accroissement saisonnier d'activité et ce pour une durée maximale de six mois par période de douze mois consécutifs.

Par délibération en date du 12 juin 2017, le Conseil Municipal a créé deux emplois d'agent d'entretien pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité et assurer l'entretien de la voirie, des espaces verts et des bâtiments.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

### **ARTICLE 1er - ENGAGEMENT - ATTRIBUTIONS**

Du 15 juin 2017 au 15 septembre 2017 soit pour une durée de trois mois, M./Mme ..... est engagé(e) par la Commune de URT en qualité d'agent d'entretien à temps complet pour assurer l'entretien de la voirie, des espaces verts et des bâtiments.

Cet emploi appartient à la catégorie hiérarchique C.

Il/Elle assurera ses fonctions sous l'autorité du Maire ou des personnes déléguées par lui.

Il/Elle exercera ses fonctions à temps complet

M./Mme ..... effectuera une période d'essai d'une semaine.

#### **ARTICLE 2è - CONGÉS ANNUELS**

Il/Elle bénéficiera de 7 jours ouvrés de congés annuels.

Lorsqu'en raison des nécessités de fonctionnement du service, l'agent n'aura pu prendre tout ou partie des congés annuels, une indemnité compensatrice sera versée égale à 10 % de la rémunération brute, le cas échéant proratisée par rapport au nombre de jours de congés annuels non pris. Elle sera versée en fin de contrat.

#### **ARTICLE 3è - RÉMUNÉRATION**

Il/Elle percevra un traitement correspondant à la valeur de l'indice brut 340 majoré 321.

#### **ARTICLE 4è - SÉCURITÉ SOCIALE - RETRAITE**

M./Mme ..... relèvera du régime général de la Sécurité Sociale et de l'I.R.C.A.N.T.E.C..

#### **ARTICLE 5è - RENOUELEMENT DU CONTRAT**

Le présent contrat ne pourra être renouvelé que par reconduction expresse sous réserve que la durée totale n'excède pas six mois sur une période consécutive de douze mois.

L'autorité territoriale notifie à l'agent son intention de renouveler ou non le contrat de travail au plus tard :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans.

M./Mme ..... dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître son acceptation ou son refus. En cas de non réponse, il/elle sera réputé(e) renoncer à son emploi.

#### **ARTICLE 6è – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

##### **1 – Licenciement (à l'initiative de la collectivité)**

Le licenciement pourra être prononcé après respect des procédures et délais de préavis prévus



par le décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

## **2 – Démission de l'agent**

La démission doit être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit exprimer clairement la volonté de l'agent de démissionner. L'agent doit respecter un préavis de :

- huit jours si la durée de service effectuée par l'agent est inférieure à six mois,
- un mois si la durée de service effectuée par l'agent est égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans.

## **ARTICLE 7è –CONDITIONS D'EMPLOI ET ANNEXES**

Les conditions d'emplois figurent dans les documents joints en annexe au présent contrat.

Figurent en annexes :

- la fiche de poste récapitulant les conditions d'emploi du poste,
- le document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents,
- les certificats de travail délivrés par les précédents employeurs publics de l'agent.

## **ARTICLE 8è - AUTRES DISPOSITIONS**

D'une manière générale, M./Mme ..... se verra appliquer les dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale en tant qu'elles concernent les agents contractuels ainsi que celles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

## **ARTICLE 9è – COMPÉTENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS**

Les litiges résultant de l'application du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative et peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de PAU dans le respect du délai de recours de deux mois.

Fait à ....., le .....

**Faire précéder la signature des parties par la mention manuscrite "Lu et Approuvé"**

M./Mme .....

Le Maire,

Robert LATAILLADE

## **6 - Validation du projet de Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'expérience Professionnelle – RIFSEEP**

Le Maire,

rapporte à l'assemblée que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'État est transposable à la Fonction Publique Territoriale.

Les personnels territoriaux peuvent bénéficier de primes et indemnités dans les mêmes conditions que les fonctionnaires d'État exerçant des fonctions équivalentes. Les équivalences sont déterminées par décret (décret n° 91-875 du 6 septembre 1991).

S'agissant d'un avantage facultatif, la loi donne compétence aux organes délibérants pour instituer le régime indemnitaire et fixer les conditions d'application dans les limites fixées par les textes réglementaires applicables à la fonction publique d'Etat, par application du principe de parité. Il revient notamment à l'organe délibérant de se prononcer sur :

- les personnels bénéficiaires,
- la nature des primes qui seront versées dans la collectivité,
  - le montant de chacune dans la limite des maxima prévus pour les fonctionnaires d'État ainsi que les modalités de revalorisation ; les montants de primes prévus pour les fonctionnaires d'État constituent la limite maximale qui s'impose aux collectivités,
- les critères d'attribution du régime indemnitaire,
- la périodicité de versement.

Il fait lecture à l'assemblée du projet de rapport de saisine du Comité Technique Intercommunal.

Où l'exposé de Mr le Maire et après l'avoir entendu dans ses explications complémentaires, le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents :

- Valide le projet de RIFSEEP, ci-annexé,
- Charge Mr le Maire de la saisine du Comité Technique Intercommunal.

## **ANNEXE**

### **RAPPORT DE SAISINE DU COMITÉ TECHNIQUE INTERCOMMUNAL SUR LA MISE EN PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

#### *a. Préambule*

- Nombre d'habitants : 2257
- Services gérés : *accueil du public, services administratifs généraux, école, garderie périscolaire, accueil de loisirs, médiathèque, restauration scolaire, entretien voirie et bâtiments*
- Effectif de la collectivité :

Fonctionnaires titulaires ou stagiaires		Contractuels		Agents de droit privé ( <i>contrats aidés, emploi d'avenir...</i> )	
Temps complet	Temps non complet	Temps complet	Temps non complet	Temps complet	Temps non complet

13	6	0	6	1	0
----	---	---	---	---	---

- Les agents ont-ils été informés de la mise en place du RIFSEEP ?  oui  non

Si oui, comment (entretien professionnels, réunions de services, entretien individuel...)?

Ont-ils eu des observations particulières ?

- Quelles sont les primes actuellement versées aux agents concernés par le RIFSEEP ?  
Indemnité d'Administration et de Technicité, Indemnité d'Exercice de Mission, Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires, Prime de Fonctions et de Résultats
- Quels sont actuellement les agents bénéficiaires du régime indemnitaire ?

Fonctionnaire	<input checked="" type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> non
Stagiaire	<input checked="" type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> non
Contractuel	<input checked="" type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/> non

#### *b. Quelques éléments de contexte et quelques rappels réglementaires*

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'État est transposable à la Fonction Publique Territoriale.

Les personnels territoriaux peuvent bénéficier de primes et indemnités dans les mêmes conditions que les fonctionnaires d'État exerçant des fonctions équivalentes. Les équivalences sont déterminées par décret (décret n° 91-875 du 6 septembre 1991).

S'agissant d'un avantage facultatif, la loi donne compétence aux organes délibérants pour instituer le régime indemnitaire et fixer les conditions d'application dans les limites fixées par les textes réglementaires applicables à la fonction publique d'Etat, par application du principe de parité. Il revient notamment à l'organe délibérant de se prononcer sur :

- les personnels bénéficiaires,
- la nature des primes qui seront versées dans la collectivité,
- le montant de chacune dans la limite des maxima prévus pour les fonctionnaires d'État ainsi que les modalités de revalorisation ; les montants de primes prévus pour les fonctionnaires d'État constituent la limite maximale qui s'impose aux collectivités,
- les critères d'attribution du régime indemnitaire,
- la périodicité de versement.

#### *c. Le projet de la collectivité*

Le RIFSEEP se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- éventuellement, d'un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

Ce nouveau régime se substitue à certaines primes existantes telles que l'Indemnité d'Exercice des Missions (IEM), l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) et l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS).

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, avec pour objectifs :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes.

## **1 - BÉNÉFICIAIRES**

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour le corps ou services de l'État servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois territoriaux listés ci-dessous :

- Les attachés
- Les rédacteurs
- Les adjoints administratifs
- Les adjoints d'animation
- Les ATSEM
- Les adjoints territoriaux du patrimoine

Les primes et indemnités pourront être versées :

- aux fonctionnaires stagiaires et titulaires,
- aux agents contractuels de droit public de la collectivité sur les mêmes bases que celles prévues pour les fonctionnaires assurant des missions de même nature et même niveau hiérarchique.

## **2 – L'INDEMNITÉ LIÉE AUX FONCTIONS, AUX SUJÉTIONS ET A L'EXPERTISE (IFSE)**

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés au poste et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Pour l'État, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions selon les critères suivants :

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

À chaque groupe est rattaché un montant indemnitaire maximum annuel à ne pas dépasser.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, du groupe 1 au groupe :

- 4 pour la catégorie A ;
- 3 pour la catégorie B ;
- 2 pour la catégorie C.

### **3 – LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciée dans les conditions de l'entretien professionnel.

Seront appréciés notamment :

- L'implication au sein du service
- Les aptitudes relationnelles
- Le sens du service public
- La réserve, la discrétion et le secret professionnels
- La capacité à travailler en équipe et en transversalité
- La ponctualité et l'assiduité
- Le respect des moyens matériels
- Le travail en autonomie
- La rigueur et la fiabilité du travail effectué
- La réactivité face à une situation d'urgence
- La valeur professionnelle de l'agent
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externe
- Son implication dans les projets du service
- Ses démarches d'évolution dans son domaine d'intervention

Il sera versé selon les résultats de l'entretien professionnel / l'appréciation générale indiquée dans le compte-rendu d'entretien professionnel.

Le montant du complément indemnitaire annuel n'excèdera pas :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A,
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B,
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C.

Le montant individuel de l'agent, compris entre 0 et 100 % du montant maximum du CIA, est attribué au vu des critères précités.

Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

### **4 – LES MONTANTS**

Les montants figurant dans les tableaux ci-dessous sont prévus pour un agent à temps complet.

Compte tenu des effectifs employés par la collectivité, les montants retenus pour chaque groupe de fonction et pour un agent à temps complet seraient compris entre 0 et le montant maximums figurant dans chaque tableau ci-dessous :

### **Filière administrative**

- Attachés territoriaux (catégorie A)

<b>Groupe</b>	<b>Emplois</b>	<b>IFSE - Montant maximum annuel</b>	<b>CIA – Montant maximal annuel</b>	<b>Montant maximum annuel</b>
Groupe 1	Secrétaire général	25 500	4 500	30 000
Groupe 2	Secrétaire général adjoint - Directeur ALSH	14 000	2 400	16 400

- Rédacteurs territoriaux (catégorie B)

<b>Groupe</b>	<b>Emplois</b>	<b>IFSE - Montant maximum annuel</b>	<b>CIA – Montant maximal annuel</b>	<b>Montant maximum annuel</b>
Groupe 1	Secrétaire général adjoint – Directeur ALSH	9 000	1 200	10 200

- Adjoint administratifs territoriaux (catégorie C)

<b>Groupe</b>	<b>Emplois</b>	<b>IFSE - Montant maximum annuel</b>	<b>CIA – Montant maximal annuel</b>	<b>Montant maximum annuel</b>
Groupe 1	Agent administratif polyvalent	7 000	700	7 700
Groupe 2	Agent administratif accueil	5 000	500	5 500

### **Filière animation**

- Adjoint territoriaux d'animation (catégorie C)

<b>Groupe</b>	<b>Emplois</b>	<b>IFSE - Montant maximum</b>	<b>CIA – Montant maximal</b>	<b>Montant maximum annuel</b>
---------------	----------------	---------------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------------

		annuel	annuel	
Groupe 1	Adjoint directeur ALSH	7 000	700	7 700
Groupe 2	Animateur	5 000	500	5 500

- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Responsable ATSEM	7 000	700	7 700
Groupe 2	ATSEM	5 000	500	5 500

### Filière culturelle

- Adjoints territoriaux du patrimoine (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Adjoint bibliothécaire	7 000	700	7 700

## 5 – LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION

### a. LE REEXAMEN

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

- 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 à un concours,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

### b. LA PERIODICITE DE VERSEMENT

L'IFSE sera versée mensuellement dans la limite du montant annuel individuel attribué.

Le CIA sera versé en une fraction, le mois d'avril.

### c. MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION EN CAS D'ABSENCES

Le versement des primes, IFSE et CIA, sera maintenu pendant les périodes :

- de congés annuels
- de congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption
- de congés pour accident de service et maladie professionnelle
- d'autorisations spéciales d'absence,
- de départ en formation (sauf congé de formation professionnelle)
- de temps partiel thérapeutique

- de congé de maladie ordinaire
- de congé de longue maladie
- de congé de grave maladie
- de congé de maladie de longue durée

Durant les périodes de congé de longue maladie, de maladie de longue durée ou de grave maladie, seule la part "IFSE" serait maintenue si la durée de l'absence ne permet pas une appréciation pertinente de l'engagement et de la manière de servir nécessaires pour le versement du CIA.

Le versement des primes sera suspendu pendant les périodes :

- de congé de formation professionnelle
- de suspension dans le cadre d'une procédure disciplinaire

#### **d. MODULATION SELON LE TEMPS DE TRAVAIL**

Pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public employés à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel les montants de primes retenus sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement.

#### **e. ATTRIBUTION INDIVIDUELLE**

Les attributions individuelles pour les deux parts du régime indemnitaire font l'objet d'un arrêté individuel du Maire.

L'arrêté portant attribution du complément indemnitaire annuel a une validité limitée à une année.

L'arrêté d'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise a une validité permanente

**Le Maire** attribuera les montants individuels entre 0 et les montants maximum prévus dans les tableaux susvisés.

#### **f. CUMULS**

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- La Nouvelle Bonification Indiciaire,
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- les indemnités pour travail de nuit, dimanche ou jour férié,
- les indemnités d'astreintes,
- les indemnités d'intervention,
- les indemnités de permanence,
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.



**g. MAINTIEN DES MONTANTS DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR**

Il est proposé de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'État servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire (art. 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir perçues mensuellement et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel.

Le Conseil Municipal après avoir entendu le Maire dans ses explications complémentaires, après avis des deux collèges composant le Comité Technique Intercommunal émis dans sa séance du.....et après en avoir délibéré,

**ADOPTE** les textes instituant les différentes primes et indemnités sous réserve des conditions particulières d'attribution applicables dans la collectivité décidées par la présente délibération, savoir :

- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions applicables à la Fonction Publique Territoriale,
- le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
- l'arrêté du 20 mai 2014 modifié pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,
- l'arrêté du 19 mars 2015 modifié pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,
- l'arrêté du 3 juin 2015 modifié pris pour l'application aux corps des attachés d'administration de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,
- l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,
- l'arrêté du 27 août 2015 modifié pris en application de l'article 5 du décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,
  
- adopte les propositions du Maire relatives aux conditions d'attribution relatives au RIFSEEP, aux bénéficiaires, de revalorisation des indemnités, ainsi qu'aux montants mentionnés dans la présente délibération,

**ABROGE** partiellement, les délibérations en date du 6 février 2009 et du 28 juin 2013 relatives au régime indemnitaire applicable au personnel, sauf pour les dispositions relatives à

la filière technique.

**PRECISE** - que les dispositions de la présente délibération prendront effet au ..... *(au plus tôt la date de transmission au contrôle de légalité),*

- que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

## **7 - Validation du projet de mise en place du Compte Epargne Temps – CET**

Le Maire,  
rappelle à l'assemblée que les personnels territoriaux peuvent demander, sous certaines conditions, à bénéficier du report de certains jours de congé dans un compte épargne temps.

La réglementation fixe un cadre général mais il appartient au Conseil Municipal de se prononcer sur le détail des modalités d'ouverture, de fonctionnement, de gestion, de fermeture du compte épargne-temps (CET), ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent conformément à l'article 10 alinéa 1 n°2004-878 du 26 août 2004.

Il rappelle que les fonctionnaires titulaires et agents non titulaires à temps complet ou à temps non complet qui sont employés de manière continue et qui ont accompli au moins une année de service pourront bénéficier d'un CET.

Il fait lecture à l'assemblée du projet des modalités d'application du compte-épargne temps dans la collectivité qui doit être soumis à l'avis du Comité Technique Intercommunal.

Où l'exposé de Mr le Maire et après l'avoir entendu dans ses explications complémentaires, le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents :

- Valide le projet de mise en place du CET, ci-annexé,
- Charge Mr le Maire de la saisine du Comité Technique Intercommunal.

## **ANNEXE**

### **Projet de délibération FIXANT LES RÈGLES D'OUVERTURE, DE FONCTIONNEMENT, DE GESTION, D'UTILISATION ET DE CLÔTURE DU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS**

- Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée 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° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale, modifié par le décret n°2010-531 du 20 mai 2010 ;
- Vu la circulaire ministérielle n°10-007135-D du 31 mai 2010 relative à la réforme du compte épargne temps dans la fonction publique territoriale.
- Considérant l'avis du Comité Technique Intercommunal en date du .....

Le Maire rappelle que les personnels territoriaux peuvent demander, sous certaines conditions, à bénéficier du report de certains jours de congé dans un compte épargne temps.

La réglementation fixe un cadre général mais il appartient au Conseil Municipal de se prononcer sur le détail des modalités d'ouverture, de fonctionnement, de gestion, de fermeture du compte épargne-temps (CET), ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent conformément à l'article 10 alinéa 1 n°2004-878 du 26 août 2004.

Le Maire demande au Conseil Municipal de fixer les modalités d'application du compte-épargne temps dans la collectivité.

Il rappelle que les fonctionnaires titulaires et agents non titulaires à temps complet ou à temps non complet qui sont employés de manière continue et qui ont accompli au moins une année de service pourront bénéficier d'un CET.

### **L'OUVERTURE DU CET**

L'ouverture du CET est de droit pour les agents et elle peut être demandée à tout moment de l'année.

Cette demande se fera par remise du formulaire de demande d'ouverture annexée à la présente délibération, au Maire

### **L'ALIMENTATION DU CET**

Le CET est alimenté par :

- Le report de congés annuels, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à 20 (proratisés pour les agents à temps partiel et à temps non complet), ainsi que les jours de fractionnement ;
- Le report de jours de récupération au titre de l'ARTT ;
- les jours de repos compensateurs (récupération des heures supplémentaires ou complémentaires notamment).

Le CET peut être alimenté dans la limite de 60 jours.

### **PROCEDURE D'ALIMENTATION DU CET**

La demande d'alimentation du CET pourra se faire par le biais du formulaire de demande d'alimentation annexée à la présente délibération.

Elle devra être transmise auprès du service gestionnaire du CET avant le 31 janvier de l'année suivante.

Cette demande ne sera effectuée qu'une fois par an (*l'année de référence est généralement l'année civile mais l'année scolaire peut être retenue, par exemple pour les ATSEM*). Elle doit indiquer la nature et le nombre de jours que l'agent souhaite verser sur son compte.

### **L'UTILISATION DU CET**

Le CET peut désormais être utilisé sans limitation de durée.

Le service gestionnaire du CET informera l'agent chaque année de la situation de son CET avant le 28 février en utilisant le formulaire annexée à la présente délibération.

- [DANS LE CAS OÙ LA COLLECTIVITE INSTAURE LA MONÉTISATION DU CET :](#)

Les 20 premiers jours épargnés ne seront utilisés que sous forme de congés.

Au-delà de 20 jours épargnés, l'agent peut utiliser les jours excédentaires en combinant notamment plusieurs options dans les proportions qu'il souhaite parmi les options suivantes :

- leur prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle (uniquement pour les agents titulaires affiliés à la CNRACL) ;
- leur indemnisation ;
- leur maintien sur le CET ;
- Leur utilisation sous forme de congés.

En cas d'indemnisation, cette dernière se fera par le versement d'une indemnité compensatrice selon des taux fixés par arrêté ministériel et variable selon la catégorie hiérarchique à laquelle appartient l'agent ; le montant brut journalier de l'indemnité s'établit ainsi à ce jour :

CATEGORIE	MONTANT BRUT JOURNALIER
A	125,00€
B	80,00€
C	65,00€

L'agent doit faire part de son choix au service gestionnaire du CET avant le 31 janvier de l'année suivante en remettant le formulaire de demande d'option annexé à la présente délibération.

A défaut de droit d'option exercé au 31 janvier de l'année suivante :

- pour les agents titulaires affiliés à la CNRACL, les jours excédant 20 jours sont automatiquement pris en compte au sein du RAFF ;
- pour les autres agents (agents non titulaires et pour les agents affiliés au régime général IRCANTEC), ils sont automatiquement indemnisés.

L'agent souhaitant utiliser des jours épargnés dans son CET sous forme de congés devra le demander selon les règles applicables aux congés annuels dans la collectivité.

En cas de mutation et de détachement auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public relevant de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale est autorisée à fixer, par convention signée entre 2 employeurs, les modalités financières de transfert des droits accumulés par un agent dans la limite de ..... (à fixer).

Le contenu de la convention sera librement déterminé par les deux parties. Avant d'être signée, elle fera l'objet d'une information au Conseil Municipal.

### **CLÔTURE DU CET**

Le CET doit être soldé et clôturé à la date de la radiation des cadres ou des effectifs pour le fonctionnaire ou à la date de la radiation des effectifs pour l'agent non titulaire.

Lorsque ces dates sont prévisibles, Le Maire informera l'agent de la situation de son CET, de la date de clôture de son CET et de son droit à utiliser les congés accumulés à la date de la clôture dans des délais qui lui permettent d'exercer ce droit, à l'aide du formulaire annexé à la présente délibération.

Le Conseil Municipal après avoir entendu le Maire dans ses explications

complémentaires et après en avoir délibéré, après avis du Comité Technique Intercommunal émis dans sa séance du.....et après en avoir délibéré,

- ADOPTE**
- le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale, modifié par le décret n°2010-531 du 20 mai 2010 ;
  - les propositions du Maire relatives à l'ouverture, le fonctionnement, la gestion, la fermeture du compte épargne-temps (CET), ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent mentionnés dans la présente délibération,
  - les différents formulaires annexés,
- AUTORISE** sous réserve d'une information préalable du Conseil Municipal, Le Maire à signer toutes conventions de transfert du CET figurant en annexe, sous réserve des modifications apportées par les parties adhérentes à cette convention.
- PRECISE**
- que les dispositions de la présente délibération prendront effet au ..... *(au plus tôt la date de transmission au contrôle de légalité)*,
  - que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

## **8 - Travaux de maintien de la voirie communale, de réalisation de trottoirs**

Mr le Maire,  
rappelle à l'assemblée que pour des raisons de sécurité des travaux de maintien de la voirie communale et de réalisation de trottoirs ont été programmés sur l'année 2017.  
Il propose de demander une subvention au Conseil Départemental dans le cadre des nouveaux dispositifs de solidarités territoriales.

Après avoir entendu Mr le Maire dans ses explications complémentaires et en avoir largement délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents,

- Décide** la réalisation de travaux de maintien de la voirie communale et de trottoirs, programme 2017;
- Charge** Mr le Maire de demander une subvention auprès du Conseil Départemental ;
- Autorise** Mr Maire à signer tout acte relatif à cette affaire.