

COMMUNE DE SAINT JEAN DU GARD

Délibérations du Conseil Municipal du 15 décembre 2017 à 18h00

Le Conseil Municipal de la Commune de SAINT JEAN DU GARD est convoqué en séance ordinaire dans le lieu habituel de ses réunions **le 15 décembre 2017 à 18h00.**

Le Maire,
Michel RUAS.

L'an deux mil dix-sept et le quinze décembre, le Conseil Municipal, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Michel RUAS Maire.

Suite à l'appel de présence, l'Assemblée est ainsi constituée :

Présents: Michel RUAS, Martin BOODT, Sabine BRETONVILLE, Martine COSTE, Kévin DAMBROSIO, Jean-Marie DAUPHIN, Lionel DUMAS, Yves GALTIER, Gisèle GEOFFRAY, Didier GOUT, Sinazou MONE, Emile MOREAU, Marie-Ange SABOYA, Martine VIGOUROUX.

Absents excusés: Michel ANTHERIEU, Jean-Pierre BROQUIN, Claire-Lise CAVALIER, Alexandra FOSSAT, Carine FOURNIER, Manuel HERNANDEZ, Sylvie JULLIAN, Mireille LALLEMAND, Aliénor MEYNADIER.

oooooooooooooooooooooooooooo

Monsieur Michel RUAS ouvre la séance et fait constater que le quorum est atteint. Conformément à l'article L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, le Conseil Municipal est appelé à désigner le secrétaire de séance. Madame Gisèle GEOFFRAY est candidate et après vote du Conseil, elle est élue à l'unanimité.

Ensuite, le Président soumet à l'Assemblée le procès-verbal de la précédente réunion qui est adopté à l'unanimité.

oooooooooooooooooooooooooooo

N°2017_12_155 – MODIFICATION DE L'ORDRE DU JOUR

Monsieur le Maire propose à l'Assemblée de rajouter les points suivants à l'ordre du jour :

- contrat groupe de prévoyance (garantie de salaire des employés)
- mise en œuvre d'une vidéo protection urbaine – avenant n°1

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

ADOpte A L'UNANIMITE.

N°2017_12_156 – FIXATION DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE

Monsieur le Maire présente à l'Assemblée :

- 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 statut de la fonction publique territoriale,
- Vu la loi n°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées,
- Vu le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (ARTT) dans la fonction publique territoriale,
- Vu l'avis du Comité technique Paritaire en date du 2 novembre 2017,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décide :

Article 1: La journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées est fixée pour le personnel de la Commune de SAINT JEAN DU GARD au lundi de Pentecôte.

Article 2: La journée de solidarité se traduit par l'accomplissement d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée d'une durée de sept heures.

ADOpte A L'UNANIMITE.

N°2017_12_157 – ATTRIBUTION D'UNE PRIME AU STAGIAIRE

Gisèle GEOFFRAY informe l'Assemblée qu'Alexis CALVET a fait, dans le cadre de ses études, un stage au service administratif du 6 novembre 2017 au 1^{er} décembre 2017 inclus.

Ce stagiaire s'est fortement impliqué pendant ce laps de temps, aussi Gisèle GEOFFRAY propose de lui attribuer une prime de 200 € pour le remercier.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

ADOpte A L'UNANIMITE.

N°2017_12_158 – CONTRAT DE LOCATION A HADJ MUSTAPHA-HENRI

Madame Martine VIGOUROUX expose à l'Assemblée qu'un studio à la Gare est libre.

Monsieur HADJ Mustapha-Henri souhaite louer cet appartement.

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré :

- Accepte Monsieur HADJ Mustapha-Henri comme locataire, à compter du 8 décembre 2017.
- Fixe 114,30 € le montant mensuel du contrat
- Précise que la révision annuelle du loyer se fera le 1^{er} janvier suivant la valeur de l'indice de référence des loyers, l'indice de départ étant celui du 3^{ème} trimestre 2017 qui s'établit à 126.46.

- Fixe à 114,30 € le montant de la caution
- Précise que Madame COSTE Martine se porte garant du loyer.

Martine COSTE ne prend part au vote.

ADOpte A L'UNANIMITE.

Le rapporteur précise qu'il aura à sa charge l'eau, l'électricité et les ordures ménagères.

N°2017_12_159 – MARCHÉ D'ASSURANCE : RISQUES STATUTAIRES DU PERSONNEL

Madame Gisèle GEOFFRAY rappelle à l'Assemblée qu'une consultation a été lancée le 27 octobre 2017 pour renouveler le contrat d'assurance couvrant les risques statutaires du personnel communal.

Les sociétés d'assurance GROUPAMA, SMACL, AXA, SARL EXCELASSUR, GRAS SAVOYE et NOE Assurance Conseil ont été consultées ainsi que le Centre de Gestion du Gard.

Seules les sociétés GROUPAMA, AXA et GRAS SAVOYE par le biais du Centre de Gestion du Gard ont remis une offre.

Après analyse des différentes propositions transmises, je vous propose de retenir l'offre de la société GROUPAMA s'élevant à 8 841,51 € TTC de cotisation annuelle détaillée comme suit :

- Garantie des Agents CNRACL – Option 1 : Accident imputable au service et maladie professionnelle
Taux de cotisation à 1,54% (dont 0,20% taux décès) soit 8 718,50 € de cotisation annuelle sans franchise
- Garantie des Agents IRCANTEC – Option 1 : Accident imputable au service et maladie professionnelle
Taux de cotisation à 0,90% soit 123,01 € de cotisation annuelle sans franchise

La base de l'assiette de cotisation est composée du traitement soumis à retenue pour pension, de la nouvelle bonification indiciaire, du supplément familial et de l'indemnité de résidence.

Le contrat est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} Janvier 2018.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

DECIDE de retenir l'offre de la société GROUPAMA pour un montant de cotisation de 8 841,51 € TTC annuelle pour le marché d'assurance couvrant les Risques Statutaires du Personnel Communal et détaillé comme suit :

- Garantie des Agents CNRACL – Option 1 : Accident imputable au service et maladie professionnelle

Taux de cotisation à 1,54% (dont 0,20% taux décès) soit 8 718,50 € de cotisation annuelle sans franchise

-Garantie des Agents IRCANTEC – Option 1 : Accident imputable au service et maladie professionnelle

Taux de cotisation à 0,90% soit 123,01 € de cotisation annuelle sans franchise

AUTORISE Le Maire à signer le Marché et toutes les pièces correspondantes.

ADOpte A L'UNANIMITE.

N°2017_12_160 – MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) 2018

Monsieur Le Maire expose :

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20,

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU le décret n° 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 la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

VU la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction Publique d'Etat,

VU le décret n°2015-661 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 l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

VU l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'Outre-mer des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

VU l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'Outre-mer des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

VU l'arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application aux agents du corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

VU l'arrêté du 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 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

VU l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du 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 RDFF1427139C du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'Etat chargé du budget du 5 décembre 2014,

VU l'avis du Comité Technique en date du 14 Décembre 2017,

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'Etat est transposable à la fonction publique territoriale.

La prime peut être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels.

La commune a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents concernés et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

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

- susciter l'engagement des collaborateurs

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Il se compose en deux parties :

1. L'indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE) :

Il s'agit de l'indemnité principale constituant le RIFSEEP.
Elle est versée mensuellement.

Sa constitution s'évalue à la lumière de trois critères :

✕ Encadrement, coordination, pilotage et conception : Il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet.

✕ Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : Il est retenu pour ce critère l'acquisition de compétences, les formations suivies, toutes démarches d'approfondissement professionnel sur un poste. A noter qu'il convient de distinguer l'expérience professionnelle de l'ancienneté. L'expérience évoquée traduit l'acquisition de nouvelles compétences, les formations suivies ainsi que toutes démarches d'approfondissement professionnel d'un poste au cours de la carrière. L'ancienneté est matérialisée par les avancements d'échelon.

✕ Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Ces trois critères conduisent à l'élaboration de groupes de fonctions, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants, qui sont déterminés pour chaque cadre d'emplois.

L'Etat prévoit des plafonds qui ne peuvent être dépassés par les collectivités territoriales ou EPCI.

Il est à noter qu'il n'y a pas de montants planchers pour la Fonction Publique Territoriale au regard du principe de libre administration qui implique que les collectivités peuvent appliquer un montant de 0.

Au regard de ces informations, il est proposé à l'assemblée de fixer les modalités de l'IFSE pour les cadres d'emplois visés plus haut comme suit :

Catégorie A :

Filière administrative :

| Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Attachés Territoriaux | | Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher) | Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond) | Plafond annuel du CIA |
|--|--|---|--|-----------------------|
| Groupes de fonction | Emplois (à titre indicatif) | | | |
| Groupe A3 | Adjoint au responsable d'un service, chargé(e) de mission, emploi rattaché à la direction, ... | 0 € | 1 392 € | 246 € |

Catégorie B :

Filière technique :

| Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Techniciens Territoriaux (applicable au 1^{er} janvier 2018, sous réserve de la parution de l'arrêté correspondant) | | Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher) | Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond) | Plafond annuel du CIA |
|--|--|---|--|-----------------------|
| Groupes de fonction | Emplois (à titre indicatif) | | | |
| Groupe B1 | Directeur / Directrice d'un service, niveau d'expertise supérieur, direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, ... | 0 € | 5 448 € | 741 € |

Filière sportive :

| Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Educateurs des Activités Physiques et Sportives | | Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher) | Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond) | Plafond annuel du CIA |
|--|---|---|--|-----------------------|
| Groupes de fonction | Emplois (à titre indicatif) | | | |
| Groupe B3 | Encadrement de proximité, d'usagers, d'élèves de l'école maternelle et primaire, sujétions, qualifications, | 0 € | 254 € | 34 € |

Catégorie C :

Filière administrative :

| Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoints Administratifs Territoriaux | | Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher) | Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond) | Plafond annuel du CIA |
|---|--|---|--|-----------------------|
| Groupes de fonction | Emplois (à titre indicatif) | | | |
| Groupe C1 | Secrétariat de mairie, chef d'équipe, gestionnaire comptable, ressources humaines, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications, ... | 0 € | 5 285 € | 587 € |
| Groupe C2 | Agent d'exécution, agent d'accueil | 0 € | 1 072 € | 120 € |

Filière culturelle :

| Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoints Territoriaux du Patrimoine | | Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher) | Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond) | Plafond annuel du CIA |
|--|---|---|--|-----------------------|
| Groupes de fonction | Emplois (à titre indicatif) | | | |
| Groupe C1 | Direction d'une structure, responsable de service, assistant de direction, sujétions, qualifications, ... | 0 € | 703 € | 78 € |
| Groupe C2 | Agent d'exécution, agent d'accueil | 0 € | 703 € | 78 € |

Filière technique :

| Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoints Techniques Territoriaux | | Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher) | Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond) | Plafond annuel du CIA |
|---|-----------------------------|---|--|-----------------------|
| Groupes de fonction | Emplois (à titre indicatif) | | | |

| | | | | |
|-----------|---|-----|---------|-------|
| Groupe C1 | Encadrement de proximité, sujétions, qualifications,... | 0 € | 1 269 € | 141 € |
| Groupe C2 | Agent d'exécution... | 0 € | 514 € | 57 € |

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

L'IFSE est versée mensuellement à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

Le coefficient de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse :

- au minimum tous les 4 ans ou à l'issue de la première période de détachement dans le cas des emplois fonctionnels
- en cas de changement de poste relevant d'un même groupe de fonctions
- en cas de changement de fonctions
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois
- en cas de défaut avéré de qualité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe
- en cas d'absence de conception et/ou de suivi de projets stratégiques alors que le poste le requiert
- en cas de manquements en termes de conduite de projets
- en cas de technicité défailante (non actualisée) et/ou d'absence de mise en œuvre
- en cas d'inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale
- en cas d'absence de démarche d'accroissement de compétences ou d'approfondissement professionnel

Règles applicables en cas d'absence :

L'IFSE constitue un complément de rémunération.

Son montant est maintenu pendant les congés annuels et durant les congés maternité, paternité ou adoption, ainsi que pendant toutes les absences autorisées au sein de la collectivité (événements familiaux, ...).

En cas de congé de maladie ordinaire, pour accident de service, de maladie professionnelle, de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée, l'IFSE est suspendue.

2. Le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement

professionnel et de la manière de servir (CIA)

L'institution du CIA étant obligatoire, son versement reste cependant facultatif.

Il est versé annuellement au mois de décembre.

Il est non reconductible de manière automatique d'une année sur l'autre.

Le versement du CIA est apprécié au regard de l'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, sa disponibilité, son assiduité, son sens du service public, son respect de la déontologie, des droits et obligations des fonctionnaires tels qu'ils ressortent de la loi n° 2016- 483 du 20 avril 2016, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

Ainsi, la capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes et/ou externes, son implication dans les projets ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel sont des critères pouvant être pris en compte pour le versement du CIA.

Il est proposé à l'Assemblée que le CIA s'appuie sur les fondements précités.

Les montants des plafonds du CIA sont fixés par groupe de fonctions. Celui-ci est versé à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

Il est proposé à l'Assemblée que ledit coefficient soit déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle et que cette part, liée à la manière de servir, soit versée une seule fois par an au mois de décembre.

Le coefficient attribué sera réévalué après chaque résultat des entretiens d'évaluation.

A noter que le caractère facultatif et non reconductible de manière automatique du CIA induit qu'il ne doit pas représenter une part disproportionnée du RIFSEEP.

Dans cette optique, la circulaire de la DGAFP du 5 décembre 2014 préconise que le CIA ne doit pas excéder :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie A.
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie B.
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie C.

Enfin, le régime indemnitaire susmentionné constitue un complément de rémunération.

Son montant est maintenu pendant les congés annuels et durant les congés maternité, paternité ou adoption.

En cas de congé de maladie ordinaire, pour accident de service, de maladie professionnelle, de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée, le CIA est suspendu.

L'attention est portée sur le fait que la présente délibération sera complétée au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels et de leur transposition aux autres cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale.

Il est proposé à l'Assemblée :

- D'instaurer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel applicable aux cadres d'emplois décrits ci-dessus (stagiaires, titulaires et contractuels), versé selon les modalités définies ci-dessus et ce, à compter du 1^{er} Janvier 2018.
- De rappeler que Le Maire fixera, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants.
- D'inscrire au budget, chacun pour ce qui le concerne, les crédits relatifs audit régime indemnitaire.
- D'autoriser Le Maire à procéder à toutes formalités afférentes.

ADOPTE A L'UNANIMITE.

Le rapporteur précise :

- que ce nouveau régime indemnitaire prévu par la loi scinde la prime versée aux agents en 2. Une part est versée mensuellement, l'autre l'étant au mois de décembre à l'appréciation du Maire, en fonction des services rendus de la qualité du travail exécuté et de la manière de servir. Cela redevient une « vraie prime ».
 - que le montant global, de l'ordre de 36 000 € est identique à celui de l'année dernière.
 - que c'est au Maire que revient de décider le montant attribué à chaque agent, aussi bien pour l'IFSE que pour le CIA.
- Lionel DUMAS indique que l'enveloppe est identique à l'an dernier, et comme il y a moins d'employés, cela veut dire que les primes ont augmenté.
- Réponse du rapporteur : oui. Il précise aussi que cette année, nous avons pris en compte les salaires de chaque employé et la prime a permis de réajuster le montant mensuel versé à chacun d'eux.

N°2017_12_161 – REGIME INDEMNITAIRE 2018 POUR LA POLICE MUNICIPALE ET LES TECHNICIENS TERRITORIAUX

Monsieur le Maire rappelle à l'Assemblée:

La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, ont fixé les modalités et les butoirs applicables en matière indemnitaire dans la fonction publique territoriale.

Le décret n° 97-702 du 31 Mai 1997, fixe le régime indemnitaire des agents relevant du cadre d'emplois des agents de Police Municipale et du cadre d'emplois des Gardes Champêtres,

Le décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002, prévoit la possibilité d'attribuer une Indemnité d'administration et de technicité (IAT) aux agents occupant certains emplois administratifs et techniques, dont le montant est fixé par arrêté ministériel.

Le décret n°2003-799 du 25 août 2003 prévoit la possibilité d'attribuer une indemnité spécifique de service (ISS) à certains agents relevant de la filière technique, dont le montant de référence est fixé par arrêté ministériel.

IL INFORME :

Les arrêtés permettant l'application du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au corps des techniciens territoriaux et de la police municipale n'étant pas encore parus au journal officiel, il est nécessaire de maintenir l'ancien régime indemnitaire pour ces deux corps professionnels.

IL PROPOSE :

D'instituer, à compter du 1^{er} janvier 2018, un régime indemnitaire au profit des agents titulaires et stagiaires appliqués à l'effectif réel en fonction dans la collectivité dans la limite des taux moyens annuels suivants :

1. UNE INDEMNITE D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITE (IAT) est instaurée au profit des agents appartenant aux cadres d'emplois et grades suivants, selon les modalités et dans les limites suivantes :

| INDEMNITE D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITE (IAT) | | | | |
|---|----------|-----------------------------|---------------------|---|
| GRADE | EFFECTIF | MONTANT ANNUEL DE REFERENCE | Coefficient (0 à 8) | Crédit Global de Référence (=montant de référence x coefficient x effectif) |
| FILIERE POLICE MUNICIPALE | | | | |
| Brigadier Chef Principal | 1 | 495,95 € | 3 | 1 487,85 |
| TOTAL | 1 | | | 1 487,85 |

* actualisés au 1^{er} février 2017: les montants de référence sont indexés sur la valeur du point.

Dans le respect du crédit ouvert pour chaque grade, l'attribution individuelle de l'indemnité d'administration et de technicité est modulée par le Maire selon un coefficient maximal de 8 en fonction des critères d'attribution fixés ci-après :

- ✓ La manière de servir de l'agent, appréciée notamment au vu de l'évaluation mise en place au sein de la collectivité,
- ✓ Le niveau de responsabilité,
- ✓ L'animation d'une équipe,
- ✓ Le nombre d'agents à encadrer,
- ✓ La charge de travail,
- ✓ La disponibilité de l'agent.

L'indemnité d'administration et de technicité est exclusive de toute indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, de quelque nature qu'elle soit.

2. UNE INDEMNITE SPECIFIQUE DE SERVICE est instaurée au profit des agents appartenant au cadre d'emplois de la filière technique, dans les conditions fixées ci-dessous :

| INDEMNITE SPECIFIQUE DE SERVICE | | | | | |
|---|----------|--------------|-----------------------|-----------------------|--|
| GRADE | EFFECTIF | Taux de base | Coefficient de Région | Coefficient par Grade | Crédit Global de Référence (=taux de base x coef région x coef grade x effectif) |
| FILIERE TECHNIQUE | | | | | |
| Technicien Principal de 1 ^{ère} classe | 1 | 361,90 € | 1 | 18 | 6 514,20 € |
| | | | | | |
| TOTAL | 1 | | | | 6 514,20 € |

Le crédit global est égal au taux moyen applicable à chaque grade multiplié par le nombre de bénéficiaires potentiels.

Dans la double limite du crédit global et du taux plafond pour chaque grade, le Maire peut librement moduler le montant individuel de l'indemnité en fonction des critères d'attribution fixés ci-après :

- ✓ La manière de servir de l'agent, appréciée notamment au vu de l'évaluation mise en place au sein de la collectivité,
- ✓ Le niveau de responsabilité,
- ✓ L'animation d'une équipe,
- ✓ Le nombre d'agents à encadrer,
- ✓ La charge de travail,
- ✓ La disponibilité de l'agent.

Les taux plafonds individuels sont fixés réglementairement comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

| Grades | Taux plafond <u>individuel</u> en pourcentage |
|---|---|
| Technicien principal de 1 ^{ère} classe | 110% |

3. UNE INDEMNITE SPECIALE MENSUELLE DE FONCTION est instaurée au profit des agents appartenant au cadre d'emplois de la filière Police Municipale selon les modalités et dans les limites suivantes :

| INDEMNITE SPECIALE DE FONCTION | | | |
|--------------------------------|----------|---------------------------------------|---|
| GRADE | EFFECTIF | % appliqué au traitement mensuel brut | Crédit Global de Référence (=montant de référence x coefficient x effectif) |
| FILIERE POLICE MUNICIPALE | | | |
| Brigadier Chef Principal | 1 | 20% | 4 600,00 € |
| TOTAL | 1 | | 4 600,00 € |

Le taux plafond maximum individuel pour les agents appartenant au cadre d'emplois de la Police Municipale et au grade de Brigadier Chef Principal s'élève à 20% du traitement mensuel brut.

Dans la double limite du crédit global et du taux plafond pour chaque grade, le Maire peut librement moduler le montant individuel de l'indemnité en fonction des critères d'attribution fixés ci-après :

- ✓ La manière de servir de l'agent, appréciée notamment au vu de l'évaluation mise en place au sein de la collectivité,
- ✓ Le niveau de responsabilité,
- ✓ L'animation d'une équipe,
- ✓ Le nombre d'agents à encadrer,
- ✓ La charge de travail,
- ✓ La disponibilité de l'agent.

4. CREDIT GLOBAL GENERAL

| TABLEAU RECAPITULATIF DES PRIMES ET INDEMNITES 2018 | |
|---|---------------|
| | CREDIT GLOBAL |
| INDEMNITE D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITE | 1 487,85 € |
| INDEMNITE SPECIFIQUE DE SERVICE | 6 514,20 € |
| INDEMNITE SPECIALE DE FONCTIONS DE LA POLICE MUNICIPALE | 4 600,00 € |
| ENVELOPPE GLOBALE 2016 | 12 602,05 € |

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

DECIDE :

D'adopter le principe du versement des différentes primes et indemnités dans les conditions exposées ci-dessus, et ce à compter du 1^{er} janvier 2018.

PRECISE :

Que ces indemnités ont été calculées pour les agents à temps non complet ou les agents à temps partiel, en fonction du temps de travail réellement occupé,

Que le versement de ces avantages interviendra selon les périodicités suivantes : mensuellement,

Que les crédits nécessaires sont inscrits au budget,

Que la revalorisation des barèmes et taux applicables aux fonctionnaires d'Etat s'appliquera automatiquement, sans nouvelle délibération.

Que les crédits afférents au crédit global de chaque prime, déterminés par grade, seront modifiés en fonction de l'évolution du tableau des effectifs, sans nouvelle délibération.

ADOpte A L'UNANIMITE.

Les textes pour ces fonctionnaires ne sont pas encore parus, la prime reste donc appliquée comme à l'ancien régime.

N°2017_12_162 – DECISION MODIFICATIVE N°3 AU BUDGET DE LA COMMUNE

Monsieur Didier GOUT présente à l'Assemblée la décision modificative n° 3 au budget de la Commune :

Section investissement

Dépenses

Art. 2135-195 – installations générales - 10 459,00 €

Art. 238 – avance commande immobilières corporelles + 10 459,00 €.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

ADOpte A L'UNANIMITE.

Le rapporteur précise que cette dépense n'avait pas été prévue au budget car il s'agit d'une avance forfaitaire demandée par l'entreprise ANDRE pour le programme de travaux de voirie.

N°2017_12_163 - DECISION MODIFICATIVE N°4 AU BUDGET DE LA COMMUNE

Monsieur Didier GOUT présente à l'Assemblée la décision modificative n° 4 au budget de la Commune :

Section investissement

Dépenses

Art. 1641 – emprunts + 900,00 €

Recettes

Art. 10223 – taxe d'aménagement + 900,00 €.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

ADOpte A L'UNANIMITE.

Suite à la variation des taux (emprunt à taux révisable), l'échéance reste du même montant mais les intérêts et le capital sont modifiés.

Gisèle GEOFFRAY précise que, lors du vote du budget prochain, on en tiendra compte.

N°2017_12_164 -DECISION MODIFICATIVE N°1 AU BUDGET DE L'AQUARIUM

Monsieur Didier GOUT présente à l'Assemblée la décision modificative n° 1 au budget de l'Aquarium :

Dépenses

Chap. 66 – art. 66111 – intérêts d'emprunts + 10,00 €

Chap. 011 – art. 6226 – honoraires - 10,00 €.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

ADOpte A L'UNANIMITE.

Suite à la variation des taux (emprunt à taux révisable), l'échéance reste du même montant mais les intérêts et le capital sont modifiés.

Gisèle GEOFFRAY précise que, lors du vote du budget prochain, on en tiendra compte.

N°2017_12_165 – CONTRAT GROUPE DE PREVOYANCE (GARANTIE DE SALAIRE DES EMPLOYES)

Madame Gisèle GEOFFRAY rappelle à l'Assemblée que la Commune, par l'intermédiaire du Centre de Gestion du Gard, avait souscrit un contrat prévoyance avec le groupe INTERIALE. INTERIALE a été mis fin au contrat à compter du 1^{er} janvier 2018.

Les employés ont demandé, si par l'intermédiaire de la Commune, un nouveau contrat groupe pouvait être signé. Une consultation auprès de Territoria Mutuelle – AG2R, SMACL, CDG30, Intériale Mutuelle perso et MNT a été lancée.

Seule Territoria Mutuelle – AG2R propose un contrat groupe.

Les conditions proposées sont :

| | |
|--|--------------|
| EFFECTIFS | |
| Effectif total | 29 |
| Masse salariale totale annuelle | |
| - IRCANTEC | 32 908,71 € |
| - CNRACL | 589 057,66 € |
| Nombre d'agents souhaitant adhérer au contrat (estimation) | 12 |
| BASE DE COTISATIONS ET DE PRESTATIONS | |
| Traitement brut indiciaire et NBI | |
| Traitement brut indiciaire et NBI + primes et indemnités | X |
| FORMULE DE GARANTIE RETENUE à 95% | |
| FORMULE 1 : incapacité à 95% | FORMULE n°1 |

| | |
|--|--------------------|
| FORMULE 2 : incapacité à 95% + décès OPTION 1 : invalidité à 95% OPTION 2 : invalidité à 95% + perte de retraite à 100% OPTION 3 : décès (au choix de l'agent) (L'OPTION 3 ne peut pas être souscrite que si la garantie décès n'a pas été retenue en FORMULE 2 par la collectivité) | OPTION(S) n°2 et 3 |
| TAUX DE COTISATION RETENU | |
| Taux de cotisation retenu pour l'ensemble des agents | 1,74% |

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

ADOpte AL'UNANIMITE.

Le rapporteur précise que cette délibération permet plusieurs avantages pour les employés :

- les arrêts maladie sont gérés par la Commune, ce qui est non négligeable
- le taux de cotisation est inférieure de moitié par rapport à une cotisation individuelle
- la retenue est effectuée directement sur le salaire.

Martin BOODT souligne que c'est quand même beaucoup de travail pour le secrétariat de gérer les maladies de employés.

N°2017_12_166 – MISE EN ŒUVRE D'UNE VIDEO PROTECTION URBAINE – AVENANT N°1

Monsieur Le Maire rappelle à l'Assemblée qu'en date du 14 Novembre 2017, un marché de travaux relatif à la mise en place d'une vidéo protection urbaine a été passé avec l'entreprise AGNIEL pour un montant de 73 060,00€HT soit 87 672,00 €TTC.

Suite aux remarques formulées par les services de la Gendarmerie Nationale, il apparaît souhaitable et plus sécurisant de procéder à des modifications techniques aux niveaux des antennes relais, cette adaptation entraînant une plus-value de 2,49% sur l'ensemble du marché de travaux de l'entreprise pour un montant de 1 816,00 € HT soit 2 179,20 € TTC.

Le montant total du marché de travaux s'établit donc à 74 876,00 €HT soit 89 851,20 €TTC, le montant du marché de la maintenance annuelle restant inchangé à 2 050,00 € HT soit 2 460,00 € TTC.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

APPROUVE l'avenant n°1 au marché de travaux de l'entreprise AGNIEL d'un montant de 1 816,00 € HT soit 2 179,20 € TTC faisant passer le marché à 74 876,00 €HT soit 89 851,20 €TTC, le montant du marché de la maintenance annuelle restant inchangé à 2 050,00 € HT soit 2 460,00 € TTC.

AUTORISE Le Maire à signer l'avenant n°1 et toutes les pièces correspondantes.

Martine COSTE et Emile MOREAU ne participent pas au vote.

ADOpte A L'UNANIMITE.

Le Maire explique que les services de Gendarmerie ont signalé que le matériel prévu au marché de travaux pouvait être piraté. Nous avons donc demandé aux 2 entreprises qui avaient soumissionné de faire une nouvelle proposition du matériel adapté. C'est donc pour cela qu'une plus-value de 1 816 € HT est proposée.

Martin BOODT : on veut savoir si c'est vrai que cela pouvait être piraté.

La Gendarmerie ne donne pas d'explication et reconnaît que ce changement des antennes relais entraîne une plus-value.

QUESTIONS DIVERSES

✕ Comme le prévoit l'article L. 2122-23 du Code Général des Collectivités Territoriales, Monsieur le Maire donne la liste des déclarations d'intention d'aliéner des mois d'octobre et novembre 2017, reçues et pour lesquelles la Commune n'exerce pas son droit de préemption:

- section C n° 1353 – 1358 – 1355 – 1357 et 1361–Les Olivettes
- section AB n°552 et 546– Grand'Rue
- section B n°595 – Camplogis Ouest
- section D n°364 – 365 et 736 - LaMagdelaine
- section AC n°104 – 106 et 107 – Quartier de la Gare.

✕ Le Maire souligne que ST JEAN est bien décoré et qu'on va faire mieux l'an prochain.