

COMPTE RENDU SUCCINCT du Conseil Municipal du Mardi 13 février 2018 à 20 heures 30

Convocation du 06 février 2018

L'an deux mille dix-huit le **MARDI 13 FÉVRIER** à 20 heures 30, le Conseil Municipal, s'est réuni dans la Salle du Conseil sur la convocation du 06 février 2018 sous la présidence de Monsieur BELLANGER Michel, Maire.

La séance a été publique.

Etaient présents : M. BELLANGER, Maire – M. JODEAU, M. LAFORGE, Mme AUBURTIN, M. ROBIN, M. GUEVEL, Mme BRESSON, adjoints.
M. DEBREUCQ, Mme HÉRAUD, Mme LUCIEN, M. CADOR, M. BREMARD, M. GUYON, Mme JEHANNET, M. ACLOQUE, M. BIAIS, Mme HAYES, Mme MORISOT, M. AYADASSEN, Mme HOUEMENT, Mme LAZAREVIC
Conseillers Municipaux : formant la majorité des membres en exercice

Procurations : de Mme CHENARD à M. BELLANGER
de Mme KOUYATÉ à Mme BRESSON
de Mme CARPIER à Mme HOUEMENT

Absents excusés : Mme PÉAN - M. RICHARD – M. GOGER

Mme AUBURTIN a été élue secrétaire.

La majorité des membres du Conseil Municipal en exercice est de 14, le nombre de présents étant de 21, le quorum est donc atteint.

DELIBERATION N° 13.02.2018/019

Point n°1 : Reportage de photos : convention de partenariat entre la Commune de Maintenon et C'Chartres Tourisme (Office de Tourisme de Chartres Métropole)

Considérant l'intégration de la Commune de Maintenon à Chartres Métropole au 1^{er} janvier 2018 en application de l'arrêté préfectoral n°DRCL-BICCL-2017187-003 du 06 juillet 2017,

Considérant la proposition de convention de partenariat reçue de C'Chartres Tourisme, Office de Tourisme de Chartres Métropole relative au reportage photos,

Considérant que cette convention a pour objectifs :

- Pour l'Office de Tourisme :
 - Présenter visuellement sur ses supports digitaux, les atouts de la ville et de la destination,
 - Promouvoir la destination et diffuser les photos à des fins promotionnelles,
 - Promouvoir la destination et utiliser les photos à des fins commerciales pour des produits de la boutique de l'Office de Tourisme (cartes postales, livres et supports édités par l'Office de Tourisme, publicité, exposition...).
- Pour le détenteur de la photographie : présenter son œuvre et se faire connaître par le biais des supports de l'Office de Tourisme.

Le contrat définit les modalités de mise à disposition par le détenteur (la Commune) à l'Office de Tourisme de Chartres Métropole de photos représentatives de Chartres et de son agglomération,

Le détenteur consent à l'Office de Tourisme l'autorisation d'exploiter les photographies sous toute forme et tous supports connus et inconnus à ce jour, dans le monde entier, sans aucune limitation, pour une durée de 5 ans, intégralement ou par extraits, et notamment :

- Site internet et réseaux sociaux de l'Office de Tourisme,
- Demandes presse et blogueur,
- Supports audio-visuels et éditions papier,
- Demandes formulées par des professionnels du Tourisme (agences de voyage, autocaristes, tour-opérateur...)

L'Office de Tourisme précisera dans toutes les utilisations la provenance des œuvres à savoir Service Communication de la Ville de Maintenon.

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

- ⤵ approuve la convention de partenariat relative au reportage photos à passer entre la Commune de Maintenon et C'Chartres Tourisme, Office de Tourisme de Chartres Métropole,
- ⤵ autorise Monsieur Le Maire à la signer ainsi que toutes pièces s'y rapportant.

DELIBERATION N° 13.02.2018/020

Point n°2 : Eveil musical à l'école : mise en place d'un atelier au sein de l'école maternelle Jacques Prévert

Madame VERDIER, Directrice de l'école maternelle Jacques Prévert, a sollicité la ville de Maintenon pour la mise en place d'un atelier éveil musical auprès des élèves et au sein de l'école avec l'intervention d'un professeur de l'Espace Musical de Maintenon pour une durée de 30 minutes par classe, tous les quinze jours, le mardi matin.

Le Conseil Municipal,

Vu la demande de Madame La Directrice de l'école maternelle Jacques Prévert de pouvoir bénéficier de l'intervention d'un professeur de l'Espace Musical de Maintenon,

Après en avoir délibéré et à l'unanimité :

- ⤵ approuve la mise en place d'un atelier « éveil musical » à l'école maternelle Jacques Prévert
- ⤵ autorise que l'atelier soit animé par un professeur de l'Espace Musical de Maintenon
- ⤵ approuve la prise en charge financière par la Commune de cette activité
- ⤵ autorise Monsieur Le Maire à signer la convention de mise à disposition d'intervenants extérieurs à passer entre la Commune et l'Inspection Académique d'Eure-et-Loir
- ⤵ autorise Monsieur Le Maire à signer toutes pièces concernant la mise en place de cette activité

DELIBERATION N° 13.02.2018/021

Point n°3 : Espace Musical de Maintenon : Convention entre la Commune de Maintenon et La Ville de Lucé - organisation d'un stage de percussions et d'un concert

Considérant que la Ville de Lucé souhaite organiser en collaboration avec les élèves de la classe de percussions de l'Espace Musical de Maintenon, un stage de Percussions suivi d'un concert les 17 et 18 février 2018 au Centre Culturel de Lucé,

Considérant la proposition de convention reçue en date du 31 janvier 2018 du Conservatoire de Lucé,

Les membres du Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

- ⤵ approuvent la participation des élèves de percussions de l'Espace Musical de Maintenon à ce stage et au concert de clôture les 17 et 18 février 2018,
- ⤵ approuvent la convention présentée à passer entre la Commune de Maintenon et la Ville de Lucé,
- ⤵ autorisent Monsieur Le Maire à signer la convention ainsi que toutes pièces s'y rapportant

Etant précisé qu'aucune rémunération ou défraiement ne pourra être prétendu au titre du stage et de la représentation artistique par les élèves et le professeur accompagnant de l'Espace Musical de Maintenon
Etant précisé également que les élèves mineurs devront avoir une autorisation parentale pour participer à cette manifestation

DELIBERATION N° 13.02.2018/022

Point n°4 : PROJECTIO : convention de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé travaux isolation et AD'AP sur le site Ecole Collin d'Harleville

Vu le programme de travaux de mise aux normes de l'école primaire Collin d'Harleville,

Considérant le projet de convention de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé reçu de la société PROJECTIO,

Cette convention définit les missions de Coordination en matière de Sécurité et de Protection de la Santé pour les opérations de bâtiment et de génie civil relatives au chantier travaux d'isolation et AD'AP sur le site de l'école primaire Collin d'Harleville à Maintenon,

La mission se décompose en 2 phases – pour une mission de catégorie 2 :

- dans le cadre de la phase de conception, d'études et d'élaboration du projet de l'ouvrage (phase n°1)
- dans le cadre de la phase de réalisation de l'ouvrage (phase n°2)

Les honoraires pour cette mission de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé s'élèvent à 1.290,00 euros HT soit 1.548,00 euros TTC

Les membres du Conseil Municipal, après en avoir délibéré, et à l'unanimité :

- ↓ approuvent la convention de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé n° 18-005 à passer entre la Ville de Maintenon et PROJECTIO, pour les travaux de mise aux normes de l'école primaire Collin d'Harleville,
- ↓ et autorisent Monsieur le Maire à la signer ainsi que toutes pièces s'y rapportant

DELIBERATION N° 13.02.2018/023

Point n°5 : Convention de formation entre la Commune de Maintenon et SMV Formation au Centre Culturel

Considérant que le bâtiment du Centre Culturel a fait l'objet d'une visite de la commission de sécurité le 18 octobre 2017,

Considérant que dans le procès-verbal de la commission une prescription est émise concernant l'instruction du personnel sur la conduite à tenir en cas d'incendie et la manœuvre des moyens de secours sous la responsabilité du chef d'établissement (article MS48)

Considérant la consultation effectuée par les services du Centre Culturel auprès de prestataires pour la mise en place d'une formation « maniement des extincteurs + évacuation » à l'attention de l'ensemble des utilisateurs du bâtiment,

Considérant la proposition de convention reçue de la Société SMV Formation Audit Conseil de Chartres, Le Conseil Municipal,

Après en avoir délibéré, et à l'unanimité :

- ↓ approuve la convention de formation à passer entre la Commune de Maintenon et SMV Formation – 7 allée des Atlantes – Les Propylées 1 – 28000 CHARTRES

Objet : formation au maniement des extincteurs + évacuation pour un montant de 744,00€ TTC

Lieu de la formation : 1 ter rue de la Ferté

Nombre d'heures de formation : 1 jour soit 7 heures par session

- ↓ et autorise Monsieur le Maire à signer la convention ainsi que les pièces s'y rapportant

EXTRAIT DELIBERATION N° 13.02.2018/024

Point n°6 : Revalorisation des prestations d'action sociale en faveur des agents territoriaux – taux 2018

Vu la délibération n° 29.03.2017/023 du 29 mars 2017,

Considérant que le taux des prestations sociales pour l'année 2018 a été revalorisé en référence à la circulaire du 15 décembre 2017- NOR : CPAF 1732537C du Ministère de l'action et des comptes publics

Les membres du Conseil Municipal, à l'unanimité :

- ↓ approuvent l'application de la circulaire annexée à la délibération pour le personnel de la Commune de Maintenon.

DELIBERATION N° 13.02.2018/025

Point n°7 : Fixation des taux pour les avancements de grade

Exposé :

Conformément à l'article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Vu la délibération 15.01.09/007 relative à la fixation des taux pour les avancements de grade des agents de la Ville de Maintenon,

Considérant que certains grades n'étaient pas indiqués, il convient de fixer un nouveau tableau de taux pour les avancements de grade,

Il appartient donc au Conseil Municipal de la Ville de Maintenon de fixer les emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services.

L'article 35 de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007, a modifié l'article 49 de la loi N° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Ainsi l'avancement de grade n'est plus lié à des quotas fixés par les statuts particuliers mais il appartient à l'assemblée délibérante, de déterminer le nombre maximum de fonctionnaires appartenant à un cadre d'emplois pouvant être promu à l'un des grades d'avancement de ce même cadre d'emplois, à l'exception du cadre d'emplois des agents de police municipale (sous réserve de remplir les conditions d'ancienneté et dans le respect des seuils démographiques).

Considérant l'avis favorable n°2018/003 du Comité Technique Paritaire lors de la réunion du 02 février 2018
Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité, adopte les taux de promotion suivants :

CADRE D'EMPLOIS	GRADE D'AVANCEMENT	TAUX FIXE
FILIERE ADMINISTRATIVE		
Adjoints administratifs	adjoint administ. princ. 2 ^{ème} classe	100 %
	adjoint administ. princ. 1 ^{ère} classe	100 %
FILIERE TECHNIQUE		
Adjoints techniques	adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	100 %
	adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	100 %
Agents de maîtrise	agent de maîtrise principal	100 %
FILIERE MEDICO-SOCIALE		
ATSEM	ATSEM principal 2 ^{ème} classe	100 %
	ATSEM principal 1 ^{ère} classe	100 %
Educateurs de Jeunes Enfants	éducateur principal de jeunes enfants	100 %
FILIERE CULTURELLE		
Assistant d'enseignement artistique	Assistant d'enseignement artistique principal de 1 ^{ère} classe	100 %
	Assistant d'enseignement artistique principal de 2 ^{ème} classe	100 %
FILIERE ANIMATION		
Adjoints d'animation	adjoint d'animation principal de 2 ^{ème} classe	100 %
	adjoint d'animation principal de 1 ^{ère} classe	100 %

DELIBERATION N° 13.02.2018/026

Point n°8 : Instauration du régime indemnitaire

La Commune de Maintenon,

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 1^{er} 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°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 le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu le décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n°2014-513 du 20 mai 2015 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,

Pour les ADJOINTS ADMINISTRATIFS – ADJOINTS D'ANIMATION – AGENTS TERRITORIAUX DES ECOLES MATERNELLES : l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat 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,

Pour les ADJOINTS ADMINISTRATIFS – ADJOINTS D'ANIMATION – AGENTS TERRITORIAUX DES ECOLES MATERNELLES : l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application aux corps d'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,

Pour les ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX et les AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX : l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat 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,

Pour les ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX et les AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX : l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques de l'intérieur et d'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 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat 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 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 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 ministériel du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 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 : 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 l'avis favorable du comité technique n° 2018/002 qui s'est réuni le 02 février 2018, relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expertise professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P. aux agents de la Ville de Maintenon,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parties :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,
- Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

I. Mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.)

1) Le principe

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) 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 et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou fonction est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels 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.

2) Les bénéficiaires :

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité décide d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) aux :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

3) La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds réglementaires déterminés ci-dessous et applicable aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque emploi ou fonction ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX		MONTANT ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) NON LOGE
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
GROUPE 1	Direction d'une collectivité...	36 210 €
GROUPE 2	Direction adjointe, responsable de plusieurs services,...	32 130 €
GROUPE 3	Responsable d'un service, d'une équipe...	25 500 €
GROUPE 4	Adjoint au responsable de service, chargé de mission...	20 400 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANT ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) NON LOGE
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
GROUPE 1	Secrétaire de direction, chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications,...	11 340 €
GROUPE 2	Agent d'exécution, agent d'accueil,...	10 800 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS DES AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		MONTANT ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) NON LOGE
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
GROUPE 1	Chef d'équipe, sujétions, qualifications, ...	11 340 €
GROUPE 2	Agent d'exécution, agent d'accueil,...	10 800 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANT ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) NON LOGE
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
GROUPE 1	Chef d'équipe, sujétions, qualifications, ...	11 340 €

GROUPE 2	Agent d'exécution, agent d'accueil,...	10 800 €
-----------------	--	-----------------

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS D'ANIMATION TERRITORIAUX		MONTANT ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) NON LOGE
GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS	
GROUPE 1	Chef d'équipe, sujétions, qualifications, ...	11 340 €
GROUPE 2	Agent d'exécution,...	10 800 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS TERRITORIAUX DES ECOLES MATERNELLES		MONTANT ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) NON LOGE
GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS	
GROUPE 1	Chef d'équipe, sujétions, qualifications, ...	11 340 €
GROUPE 2	Agent d'exécution,...	10 800 €

4) Montant individuel de l'IFSE

Le montant annuel de l'IFSE correspondant aux fonctions (ou au poste) sera décidé par décision ou arrêté de l'autorité territoriale, en application des critères et indicateurs suivants, dans la limite du plafond annuel maximal fixé pour le groupe de fonctions correspondant :

Critère professionnel n°1 : Fonctions d'encadrement, de coordination de pilotage ou de conception
Indicateurs : responsabilités d'encadrement direct et niveau d'encadrement dans la hiérarchie, responsabilité de coordination responsabilité de projet ou d'opération, ampleur du champ d'action, influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)

Critère professionnel n°2 : Technicité expertise, expertise ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
Indicateur : Connaissances (de niveau élémentaire à expertise), complexité, niveau de qualification requis, temps d'adaptation, difficulté (exécution simple ou interprétation), autonomie, initiative, diversité des tâches des dossiers ou projets, influence sur autrui, diversité des compétences.

Critère professionnel n°3 : Sujétions particulières ou degré d'expositions au poste ou regard de l'environnement professionnel
Indicateurs : Vigilance, risque d'accident, responsabilité matériel et valeur du matériel utilisé, responsabilité pour la sécurité pour autrui, responsabilité financière, effort physique, tension mentale, nerveuse, confidentialité, relations internes, externes, facteurs de perturbation.

Le montant annuel de l'IFSE correspondant aux fonctions, ainsi déterminé, sera attribué par décision de l'autorité territoriale, aux agents exerçant les fonctions correspondantes.
Ce montant fera l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale.

5) Le réexamen du montant de l'I.F.S.E. :

Le montant annuel de l'IFSE attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale :

- En cas de changement de fonctions,
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation...).

- c) En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

La revalorisation éventuelle du montant de l'IFSE au vu de l'expérience, du changement de grade ou de fonctions sera décidée par l'autorité territoriale par arrêté.

6) Les conditions de maintien et/ou suspension de l'IFSE :

a) Maintien intégral de l'IFSE :

- Congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence,
- Congés de maternité ou paternité, ou congés d'adoption,
- Accidents du travail, maladies professionnelles reconnues,
- Formation.

b) Maintien partiel de l'IFSE :

- En cas de congé de maladie ordinaire (CMO), un délai de carence de 30 jours cumulés sur l'année civile. Au-delà, l'IFSE est supprimée au prorata du nombre de jours non travaillés. L'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire : ainsi, lorsque la rémunération sera à demi-traitement, le régime indemnitaire sera également proratisé.
- En cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, le régime indemnitaire est supprimé. Cependant, lorsque le congé de maladie ordinaire est transformé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie après avis du comité médical, les primes et indemnités déjà versées demeurent acquises : le régime indemnitaire déjà versé, dont le montant suivra le sort du traitement, ne sera pas redemandé à l'agent concerné.
- Durant un temps partiel thérapeutique, maintien de l'I.F.S.E. au prorata de la durée de service.

c) Suspension de l'IFSE :

- L'IFSE cessera d'être versée : en cas de grève, de suspension pour procédure disciplinaire, d'absence non autorisée, de service non fait.

7) Périodicité du versement de l'I.F.S.E. :

Elle sera versée mensuellement. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

8) Clause de revalorisation :

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires, aux fonctionnaires de l'Etat.

9) La date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 14/02/2018.

II. Mise en place du complément indemnitaire annuel (C.I.A.)

1) le principe :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

2) Les bénéficiaires :

Le conseil municipal décide à l'unanimité d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) aux :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

3) La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Chaque part du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds réglementaire déterminés ci-dessous et applicable aux fonctionnaires d'Etat.

Toutefois, l'article 88 de la loi n°84-53 du 26.01.1984, modifié dernièrement, par l'article 84 de la loi n°2016-483 du 26.04.2016 prévoit que l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune des deux parts (IFSE et CIA) sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des deux parts fixé pour les agents de l'Etat.

Chaque emploi ou fonction repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX		MONTANT ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) NON LOGE
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
GROUPE 1	Direction d'une collectivité...	6 390 €
GROUPE 2	Direction adjointe, responsable de plusieurs services,...	5 670 €
GROUPE 3	Responsable d'un service, d'une équipe...	4 500 €
GROUPE 4	Adjoint au responsable de service, chargé de mission...	3 600 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANT ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) NON LOGE
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
GROUPE 1	Secrétaire de direction, chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications,...	1 260 €
GROUPE 2	Agent d'exécution, agent d'accueil,...	1 200 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS DES AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		MONTANT ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) NON LOGE
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
GROUPE 1	Chef d'équipe, sujétions, qualifications, ...	1 260 €
GROUPE 2	Agent d'exécution, agent d'accueil,...	1 200 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANT ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) NON LOGE
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
GROUPE 1	Chef d'équipe, sujétions, qualifications, ...	1 260 €
GROUPE 2	Agent d'exécution, agent d'accueil,...	1 200 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS D'ANIMATION TERRITORIAUX		MONTANT ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) NON LOGE
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
GRUPE 1	Chef d'équipe, sujétions, qualifications, ...	1 260 €
GRUPE 2	Agent d'exécution,...	1 200 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS TERRITORIAUX DES ECOLES MATERNELLES		MONTANT ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS) NON LOGE
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
GRUPE 1	Chef d'équipe, sujétions, qualifications, ...	1 260 €
GRUPE 2	Agent d'exécution,...	1 200 €

4) Détermination du montant du CIA attribué à chaque agent :

Le montant du CIA sera déterminé chaque année par arrêté de l'autorité territoriale dans la limite du plafond annuel par groupe de fonctions, en prenant en compte la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent, appréciés dans le cadre de l'entretien professionnel.

Le montant attribué pourra être compris entre 0 et 100 % du plafond fixé pour le groupe de fonctions correspondant.

5) Les modalités de maintien du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) pendant certaines situations de congé :

a) Maintien intégral du CIA :

- Congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence,
- Congés de maternité ou paternité, ou congés d'adoption,
- Accidents du travail, maladies professionnelles reconnues,
- Formation.

b) Maintien partiel du CIA :

- En cas de congé de maladie ordinaire (CMO), un délai de carence de 30 jours cumulés sur l'année civile. Au-delà, le CIA est supprimé au prorata du nombre de jours non travaillés.

Le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire : ainsi, lorsque la rémunération sera à demi-traitement, le régime indemnitaire sera également proratisé.

- En cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, le régime indemnitaire est supprimé. Cependant, lorsque le congé de maladie ordinaire est transformé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie après avis du comité médical, les primes et indemnités déjà versées demeurent acquises : le régime indemnitaire déjà versé, dont le montant suivra le sort du traitement, ne sera pas redemandé à l'agent concerné.
- Durant un temps partiel thérapeutique, maintien du CIA au prorata de la durée de service.

c) Suspension du CIA :

- Le CIA cessera d'être versée : en cas de grève, de suspension pour procédure disciplinaire, d'absence non autorisée, de service non fait.

6) Périodicité du versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement mensuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

7) Clause de revalorisation :

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires, aux fonctionnaires de l'Etat.

8) La date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 14/02/2018.

III. LES REGLES DE CUMUL AVEC LE RIFSEEP

L'I.F.S.E. et le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP ne se cumule pas avec :

- L'Indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP)
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- La prime de service et de rendement (PSR)
- L'indemnité spécifique de service (ISS)
- La prime de fonction et de résultat (PFR) – abrogé au 31 décembre 2015

Le RIFSEEP se cumule avec :

- L'indemnité des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)
- Les dispositifs d'intéressement collectifs,
- Les dispositions compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : l'indemnité compensatrice, l'indemnité différentielle, GIPA...)
- L'indemnité horaire pour travaux supplémentaire (IHTS)
- L'indemnité d'astreinte et d'intervention,

Le Conseil Municipal, par délibération du 13 février 2018, et après avis du Comité Technique du 02 février 2018, approuve à l'unanimité la mise en place du RIFSEEP tel que présenté.

Considérant que les éducateurs de jeunes enfants ne peuvent bénéficier pour le moment de ce nouveau régime indemnitaire dont les textes de référence sont en attente de publication.

Considérant que sont exclus du champ d'application du RIFSEEP : Les agents de la filière police municipale (catégorie A, B et C) ainsi que les sapeurs-pompiers professionnels.

Le Conseil Municipal,

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

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

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2003-1013 du 23 octobre 2003 modifiant le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux,

Vu le décret 98-1057 du 16 novembre 1998 modifié relatifs à la prime de service,

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

Vu le décret n°60-1302 du 5 décembre 1960 modifié relatif à l'indemnité de chaussures et petit équipement,

Vu le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 modifié relatifs à l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires,

Après en avoir délibéré, approuve à l'unanimité, la mise en place du régime indemnitaire ci-dessous présenté :

IV. Prime de service : crédit global autorisé : 3 852.47 €

La prime de service est calculée sur la base d'un crédit global égal à 7.5 % des crédits utilisés pour l'exercice budgétaire pour la liquidation des traitements budgétaires bruts des personnels en fonction pouvant prétendre à la prime.

Le montant individuel de la prime de service est fixé dans la limite d'un montant maximum égal à 17 % du traitement brut de l'agent apprécié au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la prime est versée.

Exercer les fonctions dévolues au grade concerné.

Attribution de cette prime aux agents titulaires des cadres d'emplois suivants :

- 1 éducateur de jeunes enfants.

Le montant de la prime de service inscrit au budget pour la filière sanitaire et sociale s'élève à

1 800 €

V. L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS)

Cette indemnité est instituée au titre de la parité avec les agents de l'Etat selon les modalités décrites ci-après et dans la limite des textes applicables à savoir le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires

Les IHTS peuvent être versées aux fonctionnaires de catégorie C et aux fonctionnaires de catégorie B dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires.

Les IHTS sont versées aux agents titulaires, stagiaires, aux agents non titulaires à temps complet, à temps partiel, à temps non complet dès lors que la réalisation d'heures supplémentaires les conduit à dépasser la durée légale du travail (35 h). En dessous des 35 heures, les agents à temps non complet bénéficieront d'heures complémentaires.

En conséquence, il y a lieu de prévoir la possibilité de rémunérer les heures supplémentaires effectuées par les agents relevant des grades suivants :

- Adjoint administratif territorial
- Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe
- Adjoint administratif principal de 1^{ère} classe
- Adjoint technique territorial
- Adjoint technique territorial de 2^{ème} classe
- Adjoint technique territorial de 1^{ère} classe
- Adjoint territorial d'animation,
- Adjoint territorial d'animation principal de 2^{ème} classe
- Adjoint territorial d'animation principal de 1^{ère} classe
- Agent spécialisé principal de 1^{ère} classe
- Agent de maîtrise principal
- Educateur de jeunes enfants
- Brigadier-chef principal

Le nombre maximum d'heures supplémentaires pour travaux supplémentaires par agent ne peut excéder 25 heures mensuelles pour un agent à temps complet.

VI. Indemnité spéciale de fonction des agents, des chefs de service et des directeurs de Police municipale

Les bénéficiaires :

Le Conseil Municipal peut décider d'instituer, dans la limite des textes applicables à la fonction publique d'Etat, et selon les modalités ci-après précisées, l'indemnité spéciale mensuelle de fonction des agents, des chefs de service et des directeurs de Police Municipale :

- Brigadier-chef principal

Grades du cadre d'emplois des agents de police municipale. Indemnité égale au maximum à 20 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension (hors supplément familial).

Le montant de l'indemnité spéciale de fonction des agents, des chefs de service et des directeurs de police municipale inscrit au budget s'élèvera à :

4 240 €

VII. L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)

Après en avoir délibéré l'assemblée peut décider, d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat (décret n°2002-61 et l'arrêté du 14 janvier 2002) l'indemnité d'administration et de technicité aux agents relevant des cadres d'emplois suivants :

Police : Brigadier chef principal : crédit global autorisé 3 967.44 €

Le montant moyen retenu par l'assemblée est, conformément aux dispositions en vigueur, indexés sur la valeur du point de la fonction publique. Il sera proratisé pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

Le montant de l'IAT inscrit au budget s'élèvera à :

3 500 €

VIII. L'indemnité de chaussure et petit équipement

Le principe :

Accomplir un travail entraînant une usure des chaussures et de l'équipement anormalement rapide soit 32.74 € pour les chaussures.

Les bénéficiaires :

Agent titulaire et agent non titulaire

Le montant de l'indemnité de chaussures et petit équipement inscrit au budget s'élèvera à :

460 €

Bénéficiaires :

Les bénéficiaires du régime indemnitaire sont les agents titulaires, stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel ainsi que les agents non titulaires.

IX. Conditions d'attribution :

Pour l'ensemble des primes (prime de service, indemnité de chaussures et petit équipement, indemnité spéciale de fonction des agents de police municipale à l'exception des IHTS), l'organe délibérant détermine les conditions d'attribution suivantes :

- La valorisation et la reconnaissance du travail effectué par l'agent tout au long de l'année,
- La disponibilité de l'agent, son assiduité, son comportement professionnel,
- L'expérience professionnelle,
- La capacité de l'agent à transmettre et à appliquer les connaissances acquises,
- La maîtrise technique de l'emploi,
- La volonté de l'agent à assurer des tâches nouvelles ou des missions ponctuelles,
- Les fonctions de l'agent appréciées par rapport aux responsabilités exercées, au niveau d'encadrement, à la fiche de poste,
- L'animation d'une équipe,
- Les agents à encadrer,
- En cas de changement notoire de fonctions, le montant des indemnités pourra être révisé en cours d'année à la hausse ou à la baisse,
- Les primes et indemnités seront majorées au profit des agents exerçant des responsabilités particulières ou assujettis à des sujétions spécifiques.
- Les primes et indemnités pourront être majorées ou minorées en fonction de la manière de servir de l'agent (à travers l'entretien professionnel)

Les conditions de maintien et/ou suspension (les IHTS ne sont pas concernées par ces dispositions)

Maintien intégral du régime indemnitaire :

- Congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence,
- Congés de maternité ou paternité, ou congés d'adoption,
- Accidents du travail, maladies professionnelles reconnues,
- Formation.

Maintien partiel du régime indemnitaire:

- En cas de congé de maladie ordinaire (CMO), un délai de carence de 30 jours cumulés sur l'année civile. Au-delà, le régime indemnitaire est supprimé au prorata du nombre de jours non travaillés.

Le régime indemnitaire suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire : ainsi, lorsque la rémunération sera à demi-traitement, le régime indemnitaire sera également proratisé.

- En cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, le régime indemnitaire est supprimé. Cependant, lorsque le congé de maladie ordinaire est transformé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie après avis du comité médical, les primes et indemnités déjà versées demeurent acquises : le régime indemnitaire déjà versé, dont le montant suivra le sort du traitement, ne sera pas redemandé à l'agent concerné.
- Durant un temps partiel thérapeutique, maintien du régime indemnitaire au prorata de la durée de service.

Suspension du régime indemnitaire :

- Le régime indemnitaire cessera d'être versé : en cas de grève, de suspension pour procédure disciplinaire, d'absence non autorisée, de service non fait.

Périodicité de versement :

Le paiement des primes et indemnités fixées par la présente délibération sera effectué selon une périodicité mensuelle.

Clause de revalorisation :

Les primes et indemnités fixées par la présente délibération feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants de référence et les coefficients seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

La date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 14/02/2018.

X. CREDITS BUDGETAIRES :

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Le montant individuel de chaque prime ou indemnité sera défini par l'autorité territoriale dans les conditions énoncées ci-dessus.

L'attribution de chaque prime ou indemnité fera l'objet d'un arrêté individuel.

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

- ✚ d'instaurer les primes et indemnités listées ci-dessus,
- ✚ d'instituer les critères d'attribution et les conditions de maintien et/ou de suspension énoncés ci-dessus,
- ✚ de verser les primes et indemnités susvisées selon la périodicité indiquée ci-dessus,
- ✚ d'inscrire les crédits nécessaires chaque année au budget communal,
- ✚ d'autoriser le Maire à fixer un montant individuel de chaque prime ou indemnité aux agents bénéficiaires dans les conditions énoncées ci-dessus par le biais d'un arrêté individuel.

La séance est levée à 21h07

Fait à Maintenon, le 19 février 2018



Le Maire


Michel BELLANGER