

**PROCES VERBAL
CONSEIL MUNICIPAL
SEANCE DU 6 DECEMBRE 2018**

Le Conseil Municipal s'est réuni en séance publique le 6 décembre 2018 sous la présidence de Madame Laurence BETHUNE, Maire, convocation du 29 novembre 2018.

En application de l'article L 2121.10 du Code Général des Collectivités Territoriales, la convocation du 29 novembre 2018 a été affichée à la porte de la mairie.

PRESENTS : L. BETHUNE, M. DELMAS, P. ROUYEYRE, A. AURIA, S. MONCHO, F. PernoUD, C. BERGER, D. KIOULOU, N. AGERON, M. ROSTAING-PUISSANT, N. PERRIN, B. ZWIRYK, F. REY, V. GENSBURGER, D. GILLE, M. PAQUIER, E. PONTI, MC MARILLAT, J. BIANCHI, M. RIEUBON.

ABSENTS EXCUSES : P. NOE, D. GARCIN, J. CHIAVERINI.

**Pouvoirs : P. NOE donne pouvoir à V. GENSBURGER
D. GARCIN donne pouvoir à M. RIEUBON
J. CHIAVERINI donne pouvoir à MC MARILLAT**

Conformément à l'article L2121-15 du CGCT, il a été procédé à la nomination d'un secrétaire pris dans le sein du Conseil : Françoise REY ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désignée pour remplir ces fonctions qu'elle a acceptées et, conformément à l'article la séance a été publique.

ORDRE DU JOUR

1. Mise en place du RIFSEEP
2. Mise en place du RIFSEEP régie
3. Changement temporaire de lieu pour la célébration du mariage M. REAL / Melle COSTA
4. Changement temporaire de lieu pour la célébration du mariage M. ROBELIN / Melle FINN
5. Acompte sur la subvention 2019 – Maison Pour Tous
6. Acompte sur la subvention 2019 – Les P'tits Loups
7. Marchés à procédure adaptée – Construction d'une Maison Pour Tous et d'un CLSH
8. Questions diverses :
 - Commission communale de contrôle

Approbation du procès-verbal du CM du 25 octobre 2018 à l'unanimité.

1. Mise en place du RIFSEEP

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

VU l'arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils 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 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 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 l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques ;

VU la circulaire NOR RDF1427139C du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'Etat chargé du budget du 5 décembre 2014 ;

VU la demande d'avis du Comité Technique ;

Madame Le Maire informe que 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 de droit public.

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

1. prendre en compte la place de chaque agent dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes
2. 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. (NBI , RIA, prime au titre des droits acquis dans les conditions de l'article 111 de la loi 84-53).

Il se compose en deux parties :

- **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 :

1. **Encadrement, coordination, pilotage et conception** : Il s'agit de valoriser les 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 ;
2. **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 ;
3. 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 ;
4. L'ancienneté est matérialisée par les avancements d'échelon ;
5. **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.

Au vu des critères arrêtés ci-dessus, les postes rattachés aux groupes de fonction par catégorie de la commune de Saint Jean de Moirans sont :

Catégorie statutaire	Groupes de fonctions	Le décret préconise 4 groupes en catégorie A, 3 groupes en catégorie B et 2 groupes en catégorie C qu'on appellera A1/A2/A3/A4, B1/B2/B3, C1/C2 FONCTIONS DEFINIES DANS LA COLLECTIVITE
A (attaché, ingénieur, ...)	A1	DGS
	A2	Non concerné
	A3	Direction d'un service finances-
	A4	Non concerné
B (rédacteur, technicien, animateur, ...)	B1	Responsable de service pôle population – marché public Fonctions : management, administratives, techniques, complexes
	B2	Non concernés
	B3	Animateur, ETAPS, responsabilité, horaires décalés
C (adjoints administratifs, ASEM, adjoint technique, ...)	C1	Assistant administratif spécialisé –gestionnaire- qualifications particulières – responsable d'équipe, ...
	C2	Agent opérationnel, agent d'exécution, agent d'accueil...

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 €.

Pour Saint Jean de Moirans il est prévu d'instaurer le minimum acquis par l'ancien régime indemnitaire.

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

FILIERE ADMINISTRATIVE

Catégorie A :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Attachés Territoriaux, des Directeurs Territoriaux et des Secrétaires de Mairies		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois			
Groupe A1	Directeur / Directrice d'une collectivité...	2 900,00 €	36 210 €	6 390€
Groupe A2	Directeur / Directrice adjoint(e) d'une collectivité, responsable de plusieurs services, référent fonctionnel...	2 100,00 €	32 130 €	5 670€
Groupe A3	Responsable d'un service, chargé(e) de mission, emploi rattaché à la direction, budget, finances...	1 750,00 €	25 500 €	4 500€

Catégorie B :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Rédacteurs Territoriaux		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois			
Groupe B1	Directeur / Directrice adjoint d'une structure, responsable de pôle d'un ou de plusieurs services, grande polyvalence capacité à remplacer temporairement un Directeur/Directrice	1 550,00 €	17 480,00 €	2 380,00 €
Groupe B2	Adjoint(e) au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, gestion ou animation d'un ou plusieurs services, chargé(e) de mission ...	1 450,00 €	16 015,00 €	2 185,00 €
Groupe B3	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction, coordinateur, ETAPS,	1 350,00 €	14 650,00 €	1 995,00 €

Catégorie C :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoins Administratifs Territoriaux		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois			
Groupe C1	Secrétariat de mairie, chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications...	1 350,00 €	11 340,00 €	1 260,00 €
Groupe C2	Agent d'exécution, agent d'accueil	1 200,00 €	10 800,00 €	1 200,00 €

FILIERES ANIMATION ET SPORTIVE**Catégorie B :**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des éducateurs des APS et animateurs territoriaux		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois			
Groupe B1	Direction d'une structure, responsable de un ou de plusieurs services, fonctions de coordination ou de pilotage des projets enfance, jeunesse ou éducation.	1 550,00 €	17 480,00 €	2 380,00 €
Groupe B2	Adjoint(e) au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage des projets enfance, jeunesse ou éducation.	1 450,00 €	16 015,00 €	2 185,00 €
Groupe B3	Responsable d'un service animation et coordination des équipes. Organisation et gestion des équipements, pilotage des projets enfance et jeunesse.	1 350,00 €	14 650,00 €	1 995,00 €

Catégorie C :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des adjoins des animations, opérateur des activités sportives		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois			
Groupe C1	Encadrement de proximité et sujétions			
	Adjoint d'animation principal de 1 ^{er} et 2 ^{ème} classe	1 350,00 €	11 340,00 €	1 260,00 €
	Adjoint d'animation	1 200,00 €		
Groupe C2	Fonctions polyvalentes d'animateur, développement d'actions d'animation			
	Adjoint d'animation principal de 1 ^{er} et 2 ^{ème} classe	1 350,00 €	10 800,00 €	1 200,00 €
	Adjoint d'animation	1 200,00 €		

FILIERE TECHNIQUE

Catégorie B :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Techniciens Territoriaux (applicable au 1er 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	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe B1	Directeur / Directrice d'un service, niveau d'expertise supérieur, direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, ...			
	Technicien principal 1 ^{ère} classe	1 550,00 €	11 880,00 €	1 620,00 €
	Technicien principal 2 ^{ème} classe	1 450,00 €		
	Technicien	1 350,00 €		
Groupe B2	Adjoint(e) au responsable de structure, expertise, technicien assainissement, encadrant technique, instructeur. ...			
	Technicien principal 1 ^{ère} classe	1 550,00 €	11 090,00 €	1 510,00 €
	Technicien principal 2 ^{ème} classe	1 450,00 €		
	Technicien	1 350,00 €		
Groupe B3	Contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages, surveillance des travaux d'équipements, de réparation et d'entretien, des installations mécaniques, électriques, électroniques ou hydrauliques surveillance du domaine public.			
	Technicien principal 1 ^{ère} classe	1 550,00 €	10 300,00 €	1 400,00 €
	Technicien principal 2 ^{ème} classe	1 450,00 €		
	Technicien	1 350,00 €		

Catégorie C :

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			
Groupe C1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications, ATSEM ...	1 350,00 €	11 340 €	1 260 €
Groupe C2	Agent d'exécution, agent d'entretien ...	1 200,00 €	10 800 €	1 200 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Agents de Maîtrise 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 d'agents appartenant au cadre d'emplois des agents de la filière technique...	1 350,00 €	11 340 €	1 260,00 €
Groupe C2	Technicité particulière, sujétion particulière...	1 200,00 €	10 800 €	1 200,00 €

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 :

Obligatoirement dans les cas suivants :

6. au minimum tous les 4 ans ou à l'issue de la première période de détachement dans le cas des emplois fonctionnels
7. en cas de changement de poste relevant d'un même groupe de fonctions
8. en cas de changement de fonctions
9. en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois

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, ...). Ce montant est lié à la quotité de traitement lors des congés pour accident de service ou maladie professionnelle.

En ce qui concerne la maladie ordinaire, il est rappelé les consignes du règlement intérieur de la commune, qui était applicable à l'ancien régime indemnitaire. Pour rappel : toutes les primes ou indemnités mensuelles sont réduites en cas d'absence pour maladie ordinaire. Cette réduction s'opérera à la discrétion du Maire et au maximum de la manière suivante :

- - 20 % de l'IFSE pour une absence de 5 à 10 jours consécutifs ou non au cours du mois précédant le 1er jour de l'arrêt.
- - 45 % pour une absence de 11 à 21 jours consécutifs,
- - 100 % pour une absence de 22 jours consécutifs ou plus.

En cas de congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée, l'IFSE est suspendue. Toutefois lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de ce type, les montants versés demeurent acquis à l'agent.

▪ **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 peut être versé annuellement en une ou deux fois.

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 au conseil municipal 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 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 en une seule fois par an et au mois de décembre de l'année n.**

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

Pour la commune de Saint Jean de Moirans, il est précisé que le CIA est attribué en fonction de l'année écoulée selon une grille d'évaluation annuelle. **(annexée à la présente délibération)**

Les critères d'évaluation retenus et évalués en fin d'année sont les suivants :

Savoir faire
<i>Performance dans le poste</i>
<i>Qualité du travail fourni</i>
<i>Quantité du travail (productivité / rapidité d'exécution)</i>
Savoir être
<i>Sens du collectif et coopération</i>
<i>Partage des informations</i>
<i>Capacité à travailler en équipe</i>
<i>Qualité de relation avec ses collègues directs</i>
<i>Qualité de relation avec les autres services</i>
Service public
<i>Souci permanent du service public dans ses missions</i>
Fiabilité
<i>Respect des délais - promptitude</i>
<i>Assiduité – ponctualité (observé sur l'ensemble des services)</i>
<i>Intégrité</i>
Engagement dans ses missions
<i>Investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions</i>
<i>Positionnement à l'égard de sa hiérarchie</i>
Autonomie
<i>Capacité à travailler d'une manière indépendante sans être constamment supervisé</i>
<i>Capacité de prise d'initiatives pour plus de performance</i>
<i>Recherche d'information complémentaire en dehors du périmètre classique</i>
<i>Capacité à faire face à des imprévus</i>
<i>Capacité de résolution de problèmes</i>
Investissement dans la collectivité
<i>Agit dans l'intérêt de la collectivité</i>
<i>S'inscrit dans la culture</i>
<i>Respecte le règlement intérieur</i>
Autres qualités personnelles
<i>Capacité à mobiliser</i>
<i>Capacité à convaincre</i>
<i>Capacité d'écoute</i>

Une moyenne pondérée sur cinq items sera appliqué :

1. Point d'amélioration prioritaire
2. Point d'amélioration en cours d'acquisition par rapport aux attentes
3. Atteinte du niveau attendu
4. Au-dessus du niveau attendu
5. Excellent

ce qui permettra de déterminer le pourcentage de la performance de l'agent. Ce pourcentage sera la base de l'attribution du CIA en fin d'année.

Pour les responsables hiérarchiques l'entretien de fin d'année mettra l'accent sur les critères ci-dessous :

- animation et pilotage d'équipe (capable de mobiliser, développer la cohésion, dynamiser)
- capacité à déléguer et contrôler le travail
- capacité à identifier et valoriser des compétences pour aider à progresser.

Le Maire et le DGS devront analyser ce résultat et pourront si nécessaire opter pour un réajustement à la hausse comme à la baisse.

Il est retenu également que si le résultat est inférieur à 50 % le CIA pourra ne pas être attribué.

Par ailleurs, les absences répétées seront un critère de non attribution du CIA (en dehors du résultat de la grille d'évaluation).

Le CIA sera versé au mois de décembre de l'année n. Les entretiens de fin d'année auront lieu en novembre.

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.

La collectivité reste néanmoins compétente pour fixer la part représentative du CIA au sein du RIFSEEP de chaque agent.

Il est proposé au conseil municipal de se conformer aux préconisations énoncées ci-dessus en termes de pourcentages.

Il est également à noter que le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précise que lors de la transition vers le RIFSEEP, chaque agent bénéficie du maintien de son niveau mensuel de régime indemnitaire.

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.

Après en avoir délibéré le conseil municipal décide :

- 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 janvier 2019 ;
- de rappeler que l'autorité territoriale fixera, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants ;
- de valider les critères d'évaluations de fin d'année ainsi que la méthode pour l'attribution du CIA ;
- d'inscrire au budget, chacun pour ce qui le concerne, les crédits relatifs audit régime indemnitaire ;
- d'autoriser l'autorité territoriale à procéder à toutes formalités afférentes.

VOTE : 23 voix pour

2. Mise en place du RIFSEEP régie

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

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

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

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

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 la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

VU les arrêtés ministériels des corps de référence dans la Fonction Publique de l'Etat ;

VU l'avis du Comité Technique ;

CONSIDERANT QUE l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes prévue par l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001 n'est pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 ;

CONSIDERANT QUE l'indemnité susvisée fera l'objet d'une part « IFSE régie » versée en complément de la part fonction IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur, ceci permettant de l'inclure dans le respect des plafonds réglementaires prévus au titre de la part fonctions ;

1 – Les bénéficiaires de la part IFSE régie :

- L'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels responsables d'une régie.
- Elle est versée en complément de la part fonction IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur.
- Cette indemnité est versée en une seule fois entre le mois de septembre et le mois d'octobre de chaque année.

2 – Les montants de la part IFSE régie

Régisseur d'avances	Régisseur de recettes	Régisseur d'avances et de recettes	Montant du cautionnement	Montant annuel de la part IFSE régie
Montant maximum de l'avance consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		Montant à définir pouvant être plus élevé que ceux prévus dans les textes antérieurs dans le respect du plafond réglementaire prévu pour la part fonction de groupe d'appartenance de l'agent régisseur
Jusqu'à 1220	Jusqu'à 1220	Jusqu'à 2440		110 € minimum
de 1221 à 3000	de 1221 à 3000	de 2441 à 3000	300	110 € minimum
de 3001 à 4600	de 3001 à 4600	de 3001 à 4600	460	120 € minimum
de 4601 à 7600	de 4601 à 7600	de 4601 à 7600	760	140 € minimum
de 7601 à 12200	de 7601 à 12200	de 7601 à 12200	1220	160 € minimum
de 12201 à 18000	de 12201 à 18000	de 12201 à 18000	1800	200 € minimum
de 18001 à 38000	de 18001 à 38000	de 18001 à 38000	3800	320 € minimum
de 38001 à 53000	de 38001 à 53000	de 38001 à 53000	4600	410 € minimum
de 53001 à 76000	de 53001 à 76000	de 53001 à 76000	5300	550 € minimum
de 76001 à 150000	de 76001 à 150000	de 76001 à 150000	6100	640 € minimum
de 150000 à 300000	de 150000 à 300000	de 150000 à 300000	6900	690 € minimum
de 300001 à 760000	de 300001 à 760000	de 300001 à 760000	7600	820 € minimum
de 760001 à 1500000	de 760001 à 1500000	de 760001 à 1500000	8800	1050 € minimum
Au-delà de 1500000	Au-delà de 1500000	Au-delà de 1500000	1 500 par tranche de 1500000	46 € par tranche de 1500000

3 - identification des régisseurs présents au sein de la collectivité

Groupe de fonction d'appartenance du Régisseur	Type de régie de recettes	Montant mensuel moyen des recettes	Montant annuel de la part IFSE de régie	Plafond réglementaire IFSE	Plafond réglementaire en dépassement
A3	Loyers	9 000,00 €	160,00 €	25 500,00 €	non
B1	Cantine photocopies	11 000,00 €	160,00 €	17 480,00 €	non
C1	Animation location salles	- de 1000,00 €	110,00 €	11 340,00 €	non
C1	CCAS	- de 1000,00 €	110,00 €	11 340,00 €	Non

Tout nouveau régisseur à venir sera authentifié par arrêté du maire dans lequel devra figurer, entre autre, le même tableau que ci-dessus

Le conseil municipal après en avoir délibéré décide :

- d'instaurer une part supplémentaire « IFSE régie » dans le cadre du RIFSEEP à compter du 1 janvier 2019 ;
- de valider les critères et montants tels que définis ci-dessus ;
- de verser cette indemnité au régisseur entre le mois de septembre et le mois d'octobre de chaque année ;
- de nommer les futurs régisseurs potentiels par arrêté du Maire en faisant figurer le tableau par groupe de fonction d'appartenance ;
- de mettre les crédits correspondants au budget.

VOTE : 23 voix pour

3. Changement temporaire de lieu pour la célébration du mariage M. REAL / Melle COSTA

Le rapporteur informe l'assemblée qu'il va être célébré l'union de M. REALE et Melle COSTA le 22 décembre 2018.

Les futurs époux ont indiqué que plusieurs personnes parmi l'assistance sont à mobilité réduite.

La salle des mariages n'étant pas accessible (1^{er} étage) pour les personnes à mobilité réduite, il est proposé de célébrer ce mariage au centre socio-culturel, salle Honoré Berland.

Cependant, cette salle n'étant pas dans la maison commune, et conformément aux dispositions en vigueur, le conseil municipal doit se prononcer sur l'affectation de cette salle en salle des mariages.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décide:

- d'affecter la salle H. Berland du centre socio-culturel en salle des mariages le 22 décembre 2018,
- d'autoriser Mme Le Maire à signer les documents relatifs à cette affectation,
- de solliciter l'autorisation de M. Le Procureur de la République.

VOTE : 23 voix pour

4. Changement temporaire de lieu pour la célébration du mariage M. ROBELIN / Melle FINN

Le rapporteur informe l'assemblée qu'il va être célébré l'union de M. ROBELIN et Melle FINN le 16 mars 2019.

Les futurs époux ont indiqué que plusieurs personnes parmi l'assistance sont à mobilité réduite.

La salle des mariages n'étant pas accessible (1^{er} étage) pour les personnes à mobilité réduite, il est proposé de célébrer ce mariage au centre socio-culturel, salle Honoré Berland.

Cependant, cette salle n'étant pas dans la maison commune, et conformément aux dispositions en vigueur, le conseil municipal doit se prononcer sur l'affectation de cette salle en salle des mariages.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décide:

- d'affecter la salle H. Berland du centre socio-culturel en salle des mariages le 16 mars 2019,
- d'autoriser Mme Le Maire à signer les documents relatifs à cette affectation,
- de solliciter l'autorisation de M. Le Procureur de la République.

VOTE : 23 voix pour

5. Acompte sur la subvention 2019 – Maison Pour Tous

Monsieur Michel DELMAS 1^{er} Adjoint, informe l'assemblée que la Maison Pour Tous a fourni un budget prévisionnel pour l'année 2019. Comme chaque année, la participation financière de la commune est indispensable au fonctionnement de cette association.

Monsieur Michel DELMAS rappelle à l'assemblée l'intérêt communal certain que représente la Maison Pour Tous.

Compte tenu de la date du vote du budget communal fixée au cours du 1^{er} trimestre 2019 et des besoins financiers de l'association pour le bon fonctionnement des activités du mercredi et du centre aéré de février 2019, il convient de délibérer sur le vote d'un acompte sur la subvention de l'année 2019.

Les besoins de l'association pour le 1^{er} trimestre 2019 s'élèvent à 23 000 €.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide :

- De verser un acompte sur la subvention de l'année 2019 de 23 000 €,
- Dit que cet acompte sera versé à la Maison Pour Tous au 15/01/2019,
- Dit que cette somme sera reprise au BP 2019 au compte 6574 "Subvention de fonctionnement aux associations et autres personnes de droit privé".

VOTE : 23 voix pour

6. Acompte sur la subvention 2019 – Les P'tits Loups

Monsieur Michel DELMAS, 1^{er} Adjoint, informe l'assemblée que la Crèche Halte Garderie "Les P'tits Loups" a fourni un budget prévisionnel pour l'année 2019. Comme chaque année, la participation financière de la commune est indispensable au fonctionnement de cette association.

Monsieur Michel DELMAS, 1^{er} Adjoint rappelle à l'assemblée l'intérêt communal certain que représente la Crèche Halte Garderie "Les P'tits Loups".

Compte tenu de la date du vote du budget communal fixée au cours du 1^{er} trimestre 2019 et des besoins financiers de l'association pour son bon fonctionnement, il convient de délibérer sur le vote d'un acompte sur la subvention de l'année 2019.

Les besoins de l'association pour le 1^{er} trimestre 2019 s'élèvent à 35 000 €.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide :

- **De verser** un acompte sur la subvention de l'année 2019 de 35 000 €,
- **Dit** que cet acompte sera versé à la Crèche Halte Garderie "Les P'tits Loups" au 15/01/2019,
- **Dit** que cette somme sera reprise au BP 2019 au compte 6574 "Subvention de fonctionnement aux associations et autres personnes de droit privé".

VOTE : 23 voix pour

7. Marchés à procédure adaptée – Construction d'une Maison Pour Tous et d'un CLSH

Madame le Maire informe le Conseil Municipal que la commission de la commande publique s'est réunie pour examiner le résultat de la consultation pour la construction de la Maison Pour Tous et du CLSH.

Après analyse des candidatures et après négociation, elle décide d'attribuer les lots comme suit :

LOT	DESIGNATION DU LOT	ENTREPRISES	MONTANT H.T.
1	DÉSAMIANTAGE	SUD EST MINAGE DEMOLITION	16 110,00 €
2	DECONSTRUCTION	PELISSARD	38 337,48 €
3	TERRASSEMENTS - GROS ŒUVRE	TOMAI	507 345,60 €
4	CHARPENTE BOIS	BROCHIER	115 481,24 €
5	COUVERTURE ZINC - ZINGUERIE	SDCC	146 500,00 €
6	METALLERIE	CHARLY SERRURERIE	32 690,00 €
7	MENUISERIES EXTERIEURES BOIS - OCCULTATIONS	THALMANN	222 575,10 €
8	MENUISERIES INTERIEURES BOIS	A2M	101 633,00 €
9	DOUBLAGE - CLOISONS - PLAFONDS SUSPENDUS - PEINTURE	CARBONERO	242 539,77 €
10	CHAPES	CDI	83 193,40 €
11	CARRELAGES - FAIENCES	SOGRECA	33 344,00 €
12	SOLS MINCES	SDS	6 991,50 €
13	ASCENSEUR	CFA-NSA	21 900,00 €
14	CHAUFFAGE - PLOMBERIE SANITAIRE - V.M.C.	ODDOS	238 505,50 €
15	ELECTRICITE COURANTS FORTS ET COURANTS FAIBLES	SNEF	119 246,59 €
16	VOIRIES - RESEAUX DIVERS - PLANTATIONS	TOMAI	176 350,20 €
17	MUR MOBILE	ALGAFLEX	18 704,00 €

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré :

- Prend acte des décisions de la commission de la commande publique,
- **Charge** Mme le Maire de signer les pièces et annexes des marchés ci-dessus définis.

VOTE : 23 voix pour

8. Questions diverses :

- Commission communale de contrôle

Proposition au Préfet de composition de la commission de contrôle :

Conseiller municipal titulaire	PERRIN	Noëlle
Conseiller municipal titulaire	ROSTAING-PUISSANT	Michel
Conseiller municipal titulaire	GILLE	Dominique
Conseiller municipal titulaire	MARILLAT	Marie-Cécile
Conseiller municipal titulaire	GARCIN	Dominique
Conseiller municipal suppléant	GENSBURGER	Vincent
Conseiller municipal suppléant	NOE	Philippe
Conseiller municipal suppléant	CHIAVERINI	Jérôme
Conseiller municipal suppléant	BIANCHI	Jacinthe

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 20h52.

Le Maire,

Laurence BETHUNE



Rédaction : S. BOIZOT

Vérification : L. BETHUNE

Date : 12.12.18