

COMMUNE DE MERVILLE
Compte-rendu de la
Séance du 18 décembre 2018

L'an deux mille dix-huit et le dix-huit décembre, à 20 heure(s), le Conseil Municipal de la commune de Merville, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans les lieux habituels, sous la présidence de : Mme Chantal AYGAT, Maire de Merville

Présents :

Mme Patricia OGRODNIK, Mme Colette BÉGUÉ, M. Jean-Luc FOURQUET, Mme Alexandrine MOUCHET, M. Sauveur GIBILARO, M. Daniel CADAMURO, M. Gilles MARTIN, M. Patrick DI BENEDETTO, Mme Nelly AUGUSTE, Mme Joséphine LABAYEN-REMAZEILLES, Mme Monique NICODEMO-SIMION, Mme Béatrice MARTY, M. François GAUTHIER, Mme Katia ZANETTI, Mme Stéphanie HUILLET, Mme Sylviane GABEZ, M. Jean-François LARROUX, M. Fabrice MARTINEZ.

Secrétaire de séance : Mme Béatrice MARTY.

Absents excusés :

M. Thierry VIGNOLLES représenté par Mme Joséphine LABAYEN-REMAZEILLES,

M. Henri HERNOULD représenté par M. Gilles MARTIN,

M. René BÉGUÉ représenté par M. Daniel CADAMURO,

M. Christophe FEUILLADE représenté par Mme Sylviane GABEZ,

M. Philippe PETRO représenté par Mme Chantal AYGAT,

Mme Marie-Thérèse TRECCANI représentée par M. Jean-François LARROUX,

M. Bernard TAGNERES représenté par M. Fabrice MARTINEZ.

Absents :

Mme Valérie HABIRE.

COMPTE-RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL DU 18 DECEMBRE 2018

Le quorum étant atteint, le Conseil municipal peut valablement délibérer.

Madame le Maire ouvre la séance à 20h00 et rappelle l'ordre du jour.

➤ **Approbation du compte rendu 23 novembre 2018**

➤ **FINANCES LOCALES**

- 1) Décision modificative n°8
- 2) Recette exceptionnelle
- 3) Projet de salle multiculturelle : demandes de subventions

➤ **VIE INSTITUTIONNELLE ET ADMINISTRATION GENERALE**

- 1) Demande de protection fonctionnelle au profit d'un élu du conseil municipal
- 2) Signature d'une convention avec la communauté de communes des Hauts-Tolosans relative à un groupement de commande

➤ **RESSOURCES HUMAINES ET PERSONNEL TERRITORIAL**

- 1) Adhésion au contrat groupe assurance statutaire 2019
- 2) Adoption du règlement intérieur de la mairie de Merville
- 3) Instauration du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel)

➤ **URBANISME**

- 1) Classement d'une voie communale du domaine privé dans le domaine public
- 2) Implantation d'une antenne relais société ORANGE

➤ **QUESTIONS DIVERSES**

Madame Le Maire propose d'observer une minute de recueillement en l'honneur d'un Mervillois disparu récemment (Monsieur BOURREL)

➤ **Approbation du compte rendu du 23 novembre 2018**

Le Compte-rendu est approuvé **à l'unanimité.**

➤ **FINANCES**

1) Décision modificative n°8

Madame le Maire informe le conseil municipal que dans le cadre d'ajustements de crédits au sein de la section de fonctionnement, il est proposé d'approuver la décision modificative n°8 telle que figurant en annexe 1 du présent dossier.

Cette décision modificative est demandée par Madame la Trésorière de Grenade afin de constituer une provision concernant des admissions en non-valeur. Des administrés sont dans l'incapacité d'honorer le paiement de factures relatives aux services de la commune et les poursuites risquent de s'éteindre.

Le conseil municipal, **à l'unanimité,**

APPROUVE la décision modificative n°8 proposée au titre de l'exercice budgétaire 2018,

AUTORISE Madame le Maire à signer tous actes et pièces se rapportant à cette affaire.

2) Recette exceptionnelle

Madame le Maire informe l'assemblée délibérante que la commune a procédé à la vente de divers objets en ferraille à une entreprise spécialisée.

Afin de pouvoir encaisser cette recette exceptionnelle d'un montant de 616 € sur le budget communal, le conseil municipal doit émettre un avis favorable.

Le conseil municipal, à l'unanimité,

APPROUVE l'encaissement de cette recette exceptionnelle,

AUTORISE Madame le Maire à signer tous actes et pièces se rapportant à cette affaire.

3) Projet de salle multiculturelle : demandes de subventions

La commune de Merville souhaite engager un projet structurant qui se matérialisera par la construction d'une salle multiculturelle. En effet, au regard de l'augmentation soutenue de la population, les locaux actuels destinés aux associations ne sont plus suffisants en qualité et en capacité.

L'objectif de ce projet est de disposer d'un espace dédié de qualité en renforçant l'attractivité du centre-bourg.

Le programme prévoit la construction d'une salle culturelle de 200 places avec loge et régie technique, une salle d'activités de 100 m² avec un office de 25 m² et un vaste hall équipé de sanitaires. Le coût des travaux est estimé à 1 200 000 € HT et la livraison du bâtiment est prévue au 1^{er} trimestre 2020.

Afin de permettre l'aboutissement de ce projet, la commune souhaite formuler des demandes de subventions auprès de nos différents partenaires

Le conseil municipal, à l'unanimité,

APPROUVE le lancement de cette opération,

FORMULE une demande de subvention au taux maximum auprès des services de l'Etat (DETR, DRAC, contrat de ruralité, dotations diverses...),

FORMULE une demande de subvention au taux maximum auprès des services du Conseil Départemental (contrat de territoire...),

FORMULE une demande de subvention au taux maximum auprès des services du Conseil Régional,

FORMULE une demande de subvention au taux maximum auprès du PETER Pays Tolosan dans le cadre des financements européens,

AUTORISE Madame le Maire à signer tous actes et pièces se rapportant à cette affaire.

➤ VIE INSTITUTIONNELLE ET ADMINISTRATION GENERALE

1) Demande de protection fonctionnelle au profit d'un élu du conseil municipal

Madame le Maire expose qu'en application de l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et des articles L.2123-34 et L.2123-35 du code général des collectivités territoriales, l'administration est tenue d'assurer la protection de ses agents, ainsi que celle des élus.

La Conseil d'Etat a reconnu depuis longtemps l'existence de l'obligation de protéger un élu, alors même qu'aucun texte ne le prévoyait explicitement (CE 05/05/1971 n°79494), l'évolution de la jurisprudence

ayant abouti à la consécration d'un droit très élargi à la protection des élus locaux (CE 08/06/2011, n°312700, CE 11/02/2015 n°372359).

En application de l'article L.2123-35 du CGCT, la commune est tenue de protéger le maire ou les élus municipaux le suppléant ou ayant reçu délégation contre les violences, menaces ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion ou du fait de leurs fonctions et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

L'octroi de la protection fonctionnelle à destination des élus ne peut être décidé que par délibération du conseil municipal.

Il s'avère qu'en date du 05 mai 2018, un conseiller municipal a fait l'objet de violences verbales et physiques de la part d'un administré Mervillois. Une plainte a été déposée et l'affaire est en cours d'instruction devant les tribunaux. Le conseil municipal est sollicité afin de prendre en charge les frais de justice relatifs à la défense de cet élu.

Il est précisé enfin que la commune est titulaire d'un contrat d'assurance garantissant la protection fonctionnelle des élus et des fonctionnaires qui sera mis en œuvre au titre de ces frais.

Le conseil municipal, à l'unanimité,

ACCORDE le bénéfice de la protection fonctionnelle à ce conseiller municipal délégué,

PRECISE que les crédits afférents seront inscrits au budget 2019,

AUTORISE Madame le Maire à signer tous actes et pièces se rapportant à cette affaire.

2) Signature d'une convention avec la communauté de communes des Hauts-Tolosans relative à un groupement de commande

Afin de réaliser des économies d'échelle et d'optimiser les coûts relatifs aux photocopieurs utilisés par les services de la commune, la Communauté de Communes des Hauts Tolosans et les communes de Merville et Cadours conviennent, après approbation de leurs organes délibérants respectifs, de s'associer pour grouper leurs achats pour un marché de location et maintenance de matériel de photocopieurs.

Le conseil municipal, à l'unanimité,

APPROUVE la signature de cette convention,

PRECISE que ladite convention sera annexée à la présente délibération,

AUTORISE Madame le Maire à signer tous actes et pièces se rapportant à cette affaire.

➤ **RESSOURCES HUMAINES ET PERSONNEL TERRITORIAL**

1) Adhésion au contrat groupe assurance statutaire 2019

Madame le Maire informe l'assemblée délibérante que, depuis 1992, le Centre de Gestion de la Haute-Garonne (CDG31) propose une mission optionnelle d'assurance des risques statutaires afférents aux

personnels territoriaux, par application des dispositions du Décret n° 86-552 du 14 mars 1986 pris pour l'application de l'article 26 alinéa 5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Ce service consiste en :

- la mise en place d'un contrat groupe d'assurance à adhésion facultative, pour le compte des structures publiques territoriales employeurs du département de la Haute-Garonne ;
- la réalisation d'une prestation de suivi des sinistres et des conditions d'application du contrat et de conseil.

Après mise en concurrence par voie d'appel d'offres ouvert, le groupement Gras Savoye (Courtier mandataire) et Axa France Vie (Assureur) est titulaire du contrat groupe permettant la couverture des risques afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC et des risques afférents aux agents affiliés à la CNRACL. Les deux couvertures prennent effet au 1er Janvier 2019 pour une durée de 4 ans avec reconduction possible d'un an, renouvelable deux fois (soit une durée maximale de six ans).

Madame le Maire indique que les conditions de couverture et les conditions financières proposées au titre du contrat groupe sont les suivantes.

Pour la couverture des risques statutaires afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC (agents titulaires et stagiaires dont le temps de travail est inférieur à 28 heures hebdomadaires, agents non titulaires de droit public ou de droit privé) :

- *Garantie* : congé de maladie ordinaire avec une franchise de 10 jours fermes par arrêt en maladie ordinaire, congé de grave maladie, congé de maternité/adoption et paternité/accueil de l'enfant, congé pour accident ou maladie imputables au service
- *Taux de cotisation* : **1,13%**
- *Résiliation* : chaque structure adhérente peut résilier son adhésion au 1er janvier de chaque année en respectant un préavis de 4 mois.

Pour la couverture des risques statutaires afférents aux agents affiliés à la CNRACL (agents titulaires et stagiaires dont le temps de travail est supérieur ou égal à 28 heures hebdomadaires). Pour la collectivité de Merville, la proposition de taux par garantie est la suivante :

- *Garanties et taux* :

GARANTIES	TAUX
Décès	0.15%
Accident et maladie imputables au service	0.80 %
Accident et maladie non imputable au service sauf maladie ordinaire, maternité/adoption et paternité/accueil de l'enfant	2.10 %
Maternité/adoption paternité/accueil de l'enfant	0.44 %
Maladie ordinaire avec une franchise de 10 jours ferme par arrêt	1.76 %
TOTAL	5.25 %

- *Résiliation* : chaque structure adhérente peut résilier son adhésion au 1er janvier de chaque année en respectant un préavis de 4 mois.

Madame le Maire précise que les adhésions à chacune des couvertures (risques statutaires afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC et risques statutaires afférents aux agents affiliés à la CNRACL) sont totalement indépendantes. Elle précise en outre que les taux sont garantis pendant deux ans. A compter du 1^{er} Janvier 2021, ils pourront être révisés dans les conditions fixées par le marché. Le CDG31 propose aux employeurs territoriaux du département de la Haute-Garonne d'adhérer à ce contrat groupe, pour chacune des couvertures. L'adhésion permet en outre de bénéficier du suivi du traitement des sinistres, des indemnisations, des recours contre tiers, des statistiques de sinistralité et d'éventuelles actions connexes (expertises, formations, études spécifiques, assistantes diverses, etc.).

Ce service est mis en œuvre par une équipe de 5 conseillères en assurance, sous la responsabilité d'un responsable de service. Cette convention d'adhésion donne lieu à la perception par le CDG31 d'une rémunération spécifique par couverture souscrite, d'un montant représentant 5% du montant de la prime d'assurance, avec une perception minimale de 25 €.

Le conseil municipal, à l'unanimité,

APPROUVE l'adhésion de la commune de Merville au contrat groupe du CDG31 en matière d'assurance statutaire,

DECIDE de souscrire aux couvertures figurant ci-dessus,

PRECISE que les sommes afférentes seront inscrites au budget,

AUTORISE Madame le Maire à signer tous actes et pièces se rapportant à cette affaire.

2) Adoption du règlement intérieur de la Mairie de Merville

Madame le Maire présente à l'assemblée délibérante la nouvelle version du règlement intérieur qui s'applique à tous les agents communaux. Il s'agit d'un document cadre qui fixe les règles internes applicables à la collectivité. Le règlement intérieur de Merville a été modernisé et mis à jour au regard des évolutions de la législation.

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,

Considérant l'avis favorable à l'unanimité rendu par le comité technique paritaire lors de sa séance du 03 décembre 2018,

Considérant l'avis favorable à l'unanimité rendu par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail lors de sa séance du 03 décembre 2018,

Le conseil municipal, à l'unanimité,

APPROUVE le règlement intérieur de la collectivité de Merville,

PRECISE que le règlement intérieur est annexé à la présente délibération,

AUTORISE Madame le Maire à signer tous actes et pièces se rapportant à cette affaire.

3) Instauration du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel)

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 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 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'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 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 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du 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 tableau des effectifs ;

Vu l'avis du Comité Technique Paritaire rendu lors de sa séance du 03 décembre 2018,

A compter du 1^{er} janvier 2019, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

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

Il a pour finalité de :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité ;
- fidéliser les agents ;
- favoriser une équité de rémunération entre filières ;

I. Bénéficiaires

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel,
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel sont éligibles à ce régime indemnitaire mais doivent se prévaloir d'une ancienneté d'un an minimum.

Les agents contractuels de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les attachés,
- Les rédacteurs,
- Les animateurs,
- Les adjoints administratifs,
- Les adjoints techniques
- Les agents de maîtrise,
- Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM),
- Les adjoints du patrimoine,
- Les adjoints d'animation,

II. Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article 88 alinéa 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « *Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat* ».

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

Aucun agent de la collectivité n'est logé pour nécessité absolue de service.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
 - o Niveau hiérarchique,
 - o Nombres de collaborateurs,
 - o Type de collaborateurs encadrés,
 - o Niveau d'encadrement,
 - o Niveau de responsabilités lié aux missions,
 - o Délégation de signature,
 - o Organisation du travail des agents, gestion des plannings et Rendez-vous,
 - o Supervision et accompagnement d'autrui, tutorat,
 - o Conduite de projet

- Préparation et/ou animation de réunions
- Conseils aux élus.
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - Technicité et niveau de difficultés du poste,
 - Champ d'application et polyvalence,
 - Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel...),
 - Niveau de diplôme attendu,
 - Habilitations ou certifications attendues,
 - Actualisation des connaissances,
 - Connaissances requises pour le poste,
 - Rareté de l'expertise,
 - Degré d'autonomie.
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - Relations externes et internes,
 - Risques d'agression physique,
 - Risques d'agression verbale,
 - Exposition aux risques de contagions,
 - Risques de blessure,
 - Itinérance/déplacements,
 - Variabilité des horaires,
 - Contraintes météorologiques,
 - Travail posté,
 - Obligation d'assister aux instances paritaires ou représentatives,
 - Engagement de la responsabilité financière (régie...),
 - Acteur de la prévention,
 - Sujétions horaires,
 - Gestion de l'économat,
 - Impact du poste sur l'image de la collectivité,
 - Charge de travail.

Pour les catégories A :

➤ **Cadre d'emplois des attachés territoriaux**

Vu les arrêtés du 3 juin 2015 et du 17 décembre 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 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des attachés territoriaux est réparti en 4 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond annuel IFSE	Montant Plafond annuel CIA
G 1	Direction d'une collectivité / secrétariat de mairie catégorie A	36 210	6 390
G 2	Direction adjointe d'une collectivité Responsable de plusieurs services	32 130	5 670
G 3	Responsable d'un service	25 500	4 500
G 4	Adjoint responsable de service / expertise / fonction de coordination ou de pilotage	20 400	3 600

Pour les catégories B :

➤ **Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux**

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA
G 1	Direction d'une structure / responsable de pôle, d'un ou plusieurs services / secrétaire de mairie	17 480	2 380
G 2	Adjoint au responsable de structure / expertise / fonction de coordination ou de pilotage / chargé de mission	16 015	2 185
G 3	Encadrement de proximité, d'usagers / assistant de direction / gestionnaire	14 650	1 995

➤ **Cadre d'emplois des animateurs territoriaux**

Vu les arrêtés du 19 mars 2015 et du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les animateurs territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des animateurs territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA
G 1	Direction d'une structure / responsable de pôle, d'un ou plusieurs services / secrétaire de mairie	17 480	2 380
G 2	Adjoint au responsable de structure / expertise / fonction de coordination ou de pilotage / chargé de mission	16 015	2 185
G 3	Encadrement de proximité, d'usagers / assistant de direction / gestionnaire	14 650	1 995

Pour les catégories C :

➤ **Cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation**

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints territoriaux d'animation.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA
G 1	Encadrement de proximité et d'usagers / secrétaire de mairie / assistant de direction / sujétions / qualifications	11 340	1 260
G 2	Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents / agent d'accueil	10 800	1 200

➤ **Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux**

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux est réparti en 2 groupes fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA
G 1	Encadrement de proximité et d'usagers / sujétions / qualifications	11 340	1 260
G 2	Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents	10 800	1 200

➤ **Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux**

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA
G 1	Encadrement de proximité et d'usagers / secrétaire de mairie / assistant de direction / sujétions / qualifications	11 340	1 260
G 2	Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents / agent d'accueil	10 800	1 200

➤ **Cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles**

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

Chaque agent est classé dans un groupe fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA
G 1	Encadrement de proximité et d'usagers / sujétions / qualifications	11 340	1 260
G 2	Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents	10 800	1 200

➤ **Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux**

Vu les arrêtés du 28 avril 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents de maîtrise territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux est réparti en 2 groupes fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA
G 1	Encadrement de proximité et d'usagers sujétions / qualifications	11 340	1 260
G 2	Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents	10 800	1 200

➤ **Cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine**

Vu les arrêtés du 30 décembre 2016 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints territoriaux du patrimoine.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux est réparti en 2 groupes fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA
G 1	Encadrement de proximité et d'usagers sujétions / qualifications	11 340	1 260
G 2	Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents	10 800	1 200

III. Modulations individuelles :

➤ **1) Part fonctionnelle (IFSE) :**

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions, conformément aux critères définis ci-dessus (voir II).

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Valorisation financière de l'expérience professionnelle :

Ce montant individuel pourra également être bonifié en prenant en compte l'expérience professionnelle antérieurement acquise dans le secteur privé ou public par l'agent.

L'expérience professionnelle est assimilée à :

- Toutes expériences professionnelles qui ont permis d'acquérir des connaissances et des compétences par l'exercice pratique de missions exclusivement similaires avec celles qui seront occupées dans la collectivité,
- La connaissance de l'environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial,
- La capacité à mobiliser des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure.

La valorisation financière de l'expérience professionnelle peut répondre à différents objectifs :

- Encourager la montée en compétences des agents déjà en poste,
- Représenter un outil de motivation (notamment lors du réexamen voir ci-dessous),
- Servir de variable d'ajustement dans le cadre d'un recrutement à condition que le recruté dispose d'expérience,
- Servir de variable d'ajustement pour régler les situations d'adaptation de la rémunération aux fonctions exercées.

Cette bonification ne pourra pas représenter plus de 20% du montant de la part d'IFSE initialement fixée pour l'exercice des fonctions considérées et dans la limite des plafonds fixés ci-dessus.

Pour bénéficier de cette bonification, l'agent devra justifier par tout moyen de son expérience professionnelle et de l'exercice effectif desdites missions (fiche de poste, contrat de travail, certificat de travail ...).

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions.

Dans ce dernier cas, le montant individuel d'IFSE pourra être modulé à la hausse ou à la baisse dans la limite de 10% en fonction de l'expérience professionnelle acquise ou non par l'agent dans ses fonctions au sein de la collectivité et selon les critères suivants :

- l'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ;
- l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- les formations suivies (et liées au poste) ;
- la gestion d'un évènement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis ;
- la veille réglementaire effectuée

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement, semestriellement ou annuellement en fonction du choix de l'agent et proratisée en fonction du temps de travail.

➤ **2) Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) :**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel selon les critères fixés dans le formulaire de fiche d'entretien professionnel applicable dans la collectivité.

Le montant individuel du CIA est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des résultats de l'évaluation professionnelle et de la manière de servir de l'agent.

Le montant du CIA est fixé par un arrêté individuel de l'autorité et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

La part liée à la manière de servir sera versée annuellement et proratisée en fonction du temps de travail.

IV. La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire :

➤ Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires :

Selon l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : « *l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget* ».

Ainsi, l'IFSE est non cumulable avec les primes et indemnités de même nature et notamment :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultats (PFR),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de mission des préfectures (IEMP),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- La prime de fonction informatique,
- ...

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (HS, astreintes ...) ;
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois, ...) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La N.B.I. ;
- La prime de responsabilité.

➤ Sur le maintien du régime indemnitaire antérieur des agents :

Conformément à l'article 88 alinéa 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « *Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire* ».

Les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant la mise en place du RIFSEEP au titre de l'IFSE et ce, même si ce montant venait à dépasser les plafonds annuels fixés ci-dessus par cadres d'emplois.

Ce maintien indemnitaire individuel perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions ou en cas de réexamen en fonction de l'expérience acquise par l'agent (voir III 1) ci-dessus).

Cette garantie ne fait pas obstacle à une revalorisation du montant de l'IFSE perçu par l'intéressé dans la limite des montants plafonds annuels fixés ci-dessus.

Toutefois et dans le cas où ce maintien indemnitaire individuel dépasserait les montants plafonds annuels fixés par la collectivité, ce montant ne pourra pas faire l'objet d'une réévaluation à la hausse en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

V. Modalités de maintien ou de suppression :

En cas de congé de maladie ordinaire, les primes suivent le sort du traitement. Elles sont conservées intégralement pendant les trois premiers mois puis réduites de moitié pendant les neuf mois suivants.

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée, le versement du régime indemnitaire suivra le sort du traitement.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Le montant sera également réduit de 1/30^{ème} pour chaque jour d'absence injustifiée.

VI. Revalorisation :

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

VII. Date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publication et ou notification.

VIII. Crédits budgétaires :

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012.

IX. Voies et délais de recours :

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Amiens dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Le conseil municipal, à l'unanimité,

APPROUVE l'instauration du régime indemnitaire RIFSEEP pour tous les cadres d'emploi concernés,

PRECISE que les sommes afférentes seront inscrites au budget,

AUTORISE Madame le Maire à signer tous actes et pièces se rapportant à cette affaire.

➤ **URBANISME**

1) Classement d'une voie communale du domaine privé dans le domaine public

Madame le Maire informe le conseil municipal de la volonté des élus de transférer une voie communale du domaine privé de la commune dans le domaine public. Il s'agit de la rue Joseph BON.

Vu le Code de de la Voirie Routière, notamment son article L.141-3 qui prévoit que le classement d'une voie communale est dispensé d'enquête publique préalable sauf si ce classement a pour conséquence de porter atteinte aux fonctions de desserte ou de circulation assurées par la voie,

Considérant que le fait de classer cette parcelle dans le domaine public de la voirie communale ne porte pas atteinte aux fonctions de desserte ou de circulation assurées par la voie, mais renforce leur affectation définitive au domaine public,

Considérant qu'il n'est pas nécessaire de procéder à une enquête publique préalable pour décider du classement car il ne porte pas atteinte aux fonctions de desserte ou de circulation assurées par la voie,

Le conseil municipal, à l'unanimité,

APPROUVE le transfert de cette voie dans le domaine public de la commune,

AUTORISE Madame le Maire à signer tous actes et pièces se rapportant à cette affaire.

2) Implantation d'une antenne relais

La mairie de Merville a sollicité la société Orange afin que celle-ci renonce à l'implantation d'une antenne relais sur une parcelle privée située route de Guinot. En effet, au regard des nuisances que ce projet engendrera, un accord a été trouvé entre les deux parties.

A l'image des communes avoisinantes, la municipalité propose à cette entreprise d'implanter cette antenne à proximité du stade. Des études sont en cours actuellement afin d'étudier la faisabilité du projet.

Le conseil municipal, à l'unanimité,

EXPRIME un accord de principe à l'implantation de cette antenne relais sur le stade de la commune,

AUTORISE Madame le Maire à signer tous actes et pièces se rapportant à cette affaire.

➤ **QUESTIONS DIVERSES**

- ✚ Madame le Maire informe l'assemblée délibérante que les taux d'intérêt d'un emprunt souscrit auprès de la Caisse d'Epargne ont été renégociés. En conséquence, la commune réalise une économie de 9 640 € sur les 7 années restantes d'amortissement de ce prêt.

A 20h45, l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

Madame le Maire

Chantal AYGAT



La secrétaire de séance

Béatrice MARTY

