

SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU 27 JUIN 2016

PROCES-VERBAL DES DELIBERATIONS

Convoqué le 21 juin 2016 le conseil municipal de la commune de Châteaugay s'est réuni le 27 juin 2016 à 20h00 à la mairie.

Etaient présents : Mmes et MM. DARTEYRE, LEVET, BEAUJON, MALFREYT, JAMET, CLEMENT, SOLVIGNON, DAVID, OULION, VERGER, FERRI, VIOLETTE, DE FARIA, LAMBERT, VIGERIE.

Procurations : M. PRIVAT à Mme Oulion, Mme DRIESENS à M. Darteyre, Mme KERGUÉLIN à Mme Levet, Mme PILLAYRE à Mme Verger, Mme NUGEYRE à M. Lambert.

Absente : Mme THOR

Monsieur le maire ouvre la séance et remercie les conseillers de leur présence.
Le quorum étant atteint, l'assemblée peut valablement délibérer.

Sur proposition de M. DARTEYRE, Mme OULION est nommée à l'unanimité secrétaire de séance.

APPROBATION DU PROCES-VERBAL DES DELIBERATIONS DE LA SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU 30 MAI 2016

Le compte rendu de la séance du 30 mai 2016 est soumis à l'approbation du conseil municipal. Après avoir entendu la remarque de M. LAMBERT quant à la délibération relative au vote des subventions aux associations, le conseil adopte le compte rendu à l'unanimité.

DELIBERATION N° 2016-039

1/ INTERCOMMUNALITE – Transformation de Clermont-Communauté en communauté urbaine – transfert de compétences

Il est exposé au conseil municipal que Clermont Communauté est dans une démarche de transformation en communauté urbaine au 1^{er} janvier 2017. Afin de se transformer, les 21 communes qui la composent doivent lui transférer un certain nombre de compétences dans les domaines suivants :

- Développement économique
- Habitat – Politique de la ville
- Energie
- Eau et assainissement
- Urbanisme – Aménagement
- Voirie – Espace public.

Le conseil communautaire a délibéré en faveur du transfert de l'ensemble de ces compétences le 27 mai 2016. Ainsi, le conseil municipal de Châteaugay doit aujourd'hui se prononcer sur le

transfert de ces différentes compétences. Pour rappel, le transfert sera effectif si la majorité qualifiée des communes délibèrent favorablement (la moitié des communes représentant les 2/3 de la population ou les 2/3 des communes représentant la moitié de la population).

Dans le détail, les compétences à transférer à Clermont Communauté sont :

- En matière de développement et d'aménagement économique, social et culturel de l'espace communautaire :
 - o Création, aménagement, entretien et gestion de zones d'activité industrielle, commerciale, tertiaire, artisanale, touristique, portuaire ou aéroportuaire ;
 - o Actions de développement économique ;
 - o Construction ou aménagement, entretien, gestion et animation d'équipements, de réseaux d'équipements ou d'établissements culturels, socio culturels, socio éducatifs, sportifs lorsqu'ils sont d'intérêt communautaire ;
 - o Lycées et collèges dans les conditions fixées au titre 1^{er} du livre II et au chapitre 1^{er} du titre II du livre IV ainsi qu'à l'article L 512-3 du code de l'éducation ;
 - o Programme de soutien et d'aides aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche et aux programmes de recherche ;
- En matière d'aménagement de l'espace communautaire :
 - o Schéma de cohérence territoriale et schéma de secteur ; plan local d'urbanisme et documents d'urbanisme en tenant lieu ; définition, création et réalisation d'opérations d'aménagement d'intérêt communautaire au sens de l'article L 300-1 du code de l'urbanisme et, après avis des conseils municipaux, constitution de réserves foncières ;
 - o Création, aménagement et entretien de voirie ; signalisation ; parcs et aires de stationnement.
- En matière d'équilibre social de l'habitat sur le territoire communautaire :
 - o Programme local de l'habitat ;
 - o Politique du logement ; aides financières au logement social ; actions en faveur du logement social ; action en faveur du logement des personnes défavorisées ;
 - o Opérations programmées d'amélioration de l'habitat, actions de réhabilitation et résorption de l'habitat insalubre ;
- En matière de politique de la ville : élaboration du diagnostic de territoire et définition des orientations du contrat de ville ; animation et coordination des dispositifs contractuels de développement urbain, de développement local et d'insertion économique et sociale ainsi que des dispositifs locaux de prévention de la délinquance ; programmes d'actions définis dans le contrat de ville ;
- En matière de gestion des services d'intérêt collectif :
 - o Assainissement et eau
 - o Création, extension et translation des cimetières ainsi que création et extension des crématoriums et des sites cinéraires
 - o Abattoirs, abattoirs-marchés et marchés d'intérêt national
 - o Services d'incendie et de secours dans les conditions fixées au chapitre IV du titre II du livre IV de la première partie du Code Général des Collectivités Territoriales ;
 - o Contribution à la transition énergétique ;
 - o Création, aménagement, entretien et gestion de réseaux de chaleur ou de froid urbains ;
 - o Concession de la distribution publique d'électricité et de gaz
 - o Création et entretien des infrastructures de charge de véhicules électriques ;
- Aménagement, entretien et gestion des aires d'accueil des gens du voyage

- Défense extérieure contre l'incendie.

La prise d'effet de ce transfert de compétences pour Clermont Communauté est fixée au 1^{er} janvier 2017.

M. VIOLETTE interroge le maire sur le contenu de la compétence relative aux lycées et collèges. Il lui est indiqué qu'il s'agit de la représentation des collectivités au sein des conseils d'administration de ces établissements.

S'agissant de la compétence Habitat, M. LAMBERT demande si cela aura un impact sur les projets de résidence seniors et de l'AFU des Cluzelles. Il lui est répondu que cela reste de la compétence de la commune.

Délibération

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité :

- *Décide de transférer les compétences ci-dessus définies à Clermont Communauté ;*
- *Dit que la prise d'effet de ce transfert de compétences pour Clermont Communauté est fixée au 1^{er} janvier 2017.*

DELIBERATION N° 2016-040

2/ INTERCOMMUNALITE – Transfert de la compétence Tourisme à Clermont-Communauté

Il est indiqué au conseil municipal que le conseil communautaire a délibéré le 17 juin 2016 afin de prendre la compétence « promotion du tourisme, dont la création d'offices de tourisme ». En application de l'article L 5211-17 du code général des collectivités territoriales, le conseil municipal de Châteaugay dispose d'un délai de 3 mois à compter de la notification de cette délibération pour se prononcer sur le transfert proposé.

A défaut de délibération dans ce délai, l'avis du conseil sera réputé favorable.

Pour rappel, le transfert de la dite compétence ne sera effectif que si la majorité qualifiée des communes délibère favorablement (la moitié des communes représentant les 2/3 de la population ou les 2/3 des communes représentant la moitié de la population).

Délibération

Après en avoir délibéré, le conseil municipal à l'unanimité :

- *Décide de transférer la compétence « Promotion du tourisme, dont la création d'offices de tourisme » à Clermont Communauté*
- *Autorise le maire à signer tout acte ou convention permettant la mise en œuvre de ce transfert de compétence.*

DELIBERATION N° 2016-041

3/ INTERCOMMUNALITE – MUTUALISATION – CONVENTION D'ADHESION AU(X) SERVICE(S) COMMUN(S) DE CLERMONT-COMMUNAUTE

Il est rappelé au conseil municipal que l'article L 5211-4-2 du code général des collectivités territoriales prévoit, en dehors des compétences transférées, qu'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre, une ou plusieurs de ses communes membres et, le cas échéant, un ou plusieurs des établissements publics rattachés à un ou plusieurs d'entre eux, peuvent se doter de services communs chargés de l'exercice de missions fonctionnelles ou opérationnelles. La création d'un service commun, outil juridique le plus

abouti en matière de mutualisation permet de répondre aux exigences d'efficacité de l'action publique en optimisant les ressources humaines et les savoir-faire des collectivités parties prenantes. Ces services sont aussi, pour les collectivités, des garanties pour maintenir et améliorer la qualité du service aux usagers.

La communauté d'agglomération s'est inscrite dans cette démarche d'optimisation de l'action publique en adoptant définitivement, le 16 octobre 2015, son schéma de mutualisation sur la durée du mandat et en créant, par délibération en date du 12 février 2016, trois services communs : affaires juridiques, commande publique et systèmes d'information.

La déclinaison des missions exercées par chacun des trois services communs a été élaborée en étroite collaboration avec l'ensemble des communes de l'agglomération afin que les services proposés soient adaptés aux besoins actuels ou futurs des communes et de la communauté.

Il est rappelé que le principe de libre adhésion des communes aux socles proposés par les services communs prévaut. Néanmoins, l'engagement de la commune peut être évolutif dans le respect des modalités fixées par la convention d'adhésion aux services communs.

S'agissant de la commune de Châteaugay, il est proposé d'adhérer :

- Service commun Commande publique :
 - o Socle 1 dit d'intérêt général sur la performance collective de l'achat ;
- Service commun Affaire Juridique :
 - o Socle 1 dit d'intérêt général, information juridique non personnalisée ;
- Service commun Direction des Systèmes d'Information
 - o Pack 0 : Diagnostic initial des systèmes d'information

Délibération

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité :

- *Décide d'adhérer aux services communs de Clermont Communauté suivants :*
 - o *Service commun Commande publique socle 1*
 - o *Service commun Affaires Juridiques socle 1*
 - o *Service commun Systèmes d'Information Pack 0*
- *Autorise le maire à signer la convention d'adhésion correspondante.*

DELIBERATION N° 2016-042

4/ PERSONNEL – SAPEURS-POMPIERS – CONVENTION AVEC LE SDIS

Il est indiqué au conseil municipal qu'un agent de la commune s'est engagé dans les pompiers volontaires.

L'article 2 du titre 1 de la loi n° 96-370 du 3 mai 1996, modifiée, relative au développement du volontariat dans le corps des sapeurs-pompiers dispose :

« L'employeur privé ou public d'un sapeur-pompier volontaire, les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et non salariées qui ont la qualité de sapeur-pompier volontaire peuvent conclure avec le service départemental d'incendie et de secours une convention afin de préciser les modalités de la disponibilité opérationnelle et de la disponibilité pour formation des sapeurs-pompiers volontaires ».

Dans ce cadre, le SIDS propose à la commune une convention qui détermine les modalités des disponibilités opérationnelles et pour formation pour l'agent nouvellement engagé comme sapeur-pompier volontaire.

Il est proposé au conseil municipal d'approuver cette convention et d'autoriser le maire à la signer.

Délibération

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité :

- *Approuve la convention avec le SDIS déterminant les modalités des disponibilités opérationnelles et pour formation pour les sapeurs-pompiers volontaires salariés de la commune ;*
- *Autorise le maire à la signer.*

DELIBERATION N° 2016-043

5/ PERSONNEL – MODIFICATION DES REGLES DE FONCTIONNEMENT DU COMPTE EPARGNE TEMPS

Il est indiqué au conseil municipal que, par délibération du 29 mars 2012, la commune instaurait la Compte Epargne Temps (CET) pour le personnel communal selon les modalités suivantes :

- Compte alimenté uniquement par le report de jours de congés annuels à l'exclusion de tout autre notamment des jours de réduction du temps de travail ou des récupérations d'heures supplémentaires ;
- Non compensation financière des jours épargnés au-delà du 20^{ème} ni prise en compte au titre du RAFF.

Considérant que l'article 3 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004, modifié, relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale dispose :

« Le compte épargne-temps est alimenté par le report des jours de réduction du temps de travail et par le report de congés annuels (...) sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à vingt.

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement peut autoriser, en outre, l'alimentation du compte épargne-temps par le report d'une partie des jours de repos compensateurs.

(...) »,

Il ressort que, de droit, l'agent peut alimenter son CET par des jours de réduction du temps de travail voire, compte tenu de l'ordre dans lequel est rédigé le premier alinéa, qu'il s'agit des jours qui, au premier chef, peuvent être épargnés.

Aussi, il est proposé au conseil municipal de supprimer de la liste des exclusions les jours de réduction du temps de travail.

S'agissant d'une modification des règles de fonctionnement du CET, cette proposition a été soumise au comité technique qui, lors de sa séance du 7 juin 2016, a émis un avis favorable.

Délibération

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité :

- *Dit que le Compte Epargne Temps pour le personnel communal pourra être alimenté par :*
 - *Le report des jours de réduction du temps de travail*
 - *Les jours de congés annuels non pris sans que le nombre de jours de congés au titre de l'année civile pris soit inférieur à 20*
 - *Les heures supplémentaires non récupérées, par tranche de 7 heures pour 1 jour épargné ou proratisées en fonction de la quotité du poste.*

6/ PERSONNEL – REFONTE DU REGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS COMMUNAUX

A titre liminaire, il est précisé que chaque assemblée délibérante peut instaurer un régime indemnitaire composé de primes, indemnités et prestations selon les mêmes dispositions que celles prévues pour les fonctionnaires de l'Etat de corps équivalent ou opter pour une conception d'un système original respectant le principe selon lequel les agents territoriaux ne peuvent bénéficier d'un montant global de primes supérieur à celui auquel pourrait prétendre les fonctionnaires de l'Etat d'un corps ou cadre d'emplois concerné.

En application de ce principe et dans les conditions prévues par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et dans le respect des décrets relatifs au versement des primes et indemnités, la commune verse à ses agents un régime indemnitaire. En ce sens, plusieurs délibérations ont défini la nature, les conditions et les taux des primes et indemnités applicables aux agents.

1 – LA DEMARCHE

La prise en considération de l'évolution des traitements ces dernières années, d'une part, la transformation de la communauté d'agglomération en communauté urbaine avec les transferts de compétences et de personnel que cela va induire d'autre part, ont conduit l'autorité territoriale à initier une réflexion sur la refonte du régime indemnitaire.

Les objectifs poursuivis sont :

- Améliorer le régime indemnitaire versé aux agents, dans les limites offertes par la situation budgétaire de la commune ;
- Garantir une certaine pérennité des montants alloués actuellement ;
- Mettre en place un régime prenant en compte les niveaux de responsabilité et/ou de qualification des agents ;
- Prendre en considération les contraintes et les risques liés au poste occupé par l'agent afin d'objectiver les attributions individuelles ;
- Maintenir néanmoins une possibilité de modulation en fonction de la manière de servir.

Un comité de concertation, composé d'un représentant de chacun des services municipaux, du Directeur Général des Services et du maire a été installé. La démarche et les objectifs ont été exposés puis une grille de critères a été soumise aux représentants des agents et diffusée. Cette grille se composait de 3 chapitres, déclinés en un certain nombre de critères chacun étant éventuellement gradué. Ces chapitres étaient : Encadrement, Compétences et Qualifications, Contraintes et risques.

Dans le même temps, l'Etat lui-même lançait une réforme du régime indemnitaire attribué à ses agents. Ainsi, le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 instaure le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat.

Par arrêté de décembre 2015, le ministère de l'intérieur (réfèrent pour la majorité des agents communaux) adhère à ce régime indemnitaire et, de ce fait, il est transposable aux agents territoriaux depuis le 1^{er} janvier 2016.

2 – LE RIFSEEP

Le RIFSEEP se compose de deux éléments : l'Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise (IFSE) versée mensuellement et d'un Complément Indemnitaire versé en fin d'année en fonction des résultats obtenus.

L'IFSE tient compte des :

« 1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
2° Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ». (Article 2 du décret n° 2014-513).

Il est également prévu une répartition des agents de chaque cadre d'emplois en différents groupes (2 pour la catégorie C) en fonction des niveaux de responsabilité. Considérant la structure du personnel communal et le fait qu'il n'est pas envisageable pour la commune d'attribuer l'IFSE à son montant maximal tant pour le 1^{er} groupe (11 340 €/an soit 945 €/m) que pour le 2^e groupe (10 800 €/an soit 900€/m), cette ventilation ne semble pas pertinente pour la commune.

Ainsi, les critères définis par le travail de réflexion mené par le comité de concertation se retrouvent-ils facilement dans l'IFSE.

3- PRINCIPES D'APPLICATION

3.1 Le régime indemnitaire actuel est maintenu sinon dans sa dénomination (IAT) du moins dans son montant et modalités d'attribution. Il représente la Part Garantie.

3.2 Une seconde part est instituée prenant en considération la grille des critères applicables à chacun des emplois de la commune.

3.3 Modalités de calcul de la 2^e part :

En fonction du poste, chaque critère se voit attribuer un taux prédéfini variant de 0 à 1 en fonction du degré d'intensité du critère (0 = nul ; 1 = intensité forte à très forte) avec un pas de 0,25.

Selon le souhait émis par l'autorité territoriale sous la forme du vœu « pas un agent (à temps complet) n'aura moins de X euros en plus par mois », on regarde le poste le moins bien coté. Il servira de référence puisqu'il sera celui qui bénéficiera des X euros. Pour les autres attributions, il suffira d'appliquer la formule : (montant minimal alloué / cotation la plus faible) X cotation de chacun des autres postes.

Le nouveau régime indemnitaire sera donc :

Part garantie (régime actuel) + part critères (nouveau).

4- REGLES D'ATTRIBUTION

4.1 Dispositions communes générales

L'instauration du nouveau régime indemnitaire ne fait pas obstacle à l'octroi des indemnités visant à compenser des sujétions particulières (heures supplémentaires réellement effectuées, astreinte ...).

Les indemnités seront versées mensuellement à l'exception de celles pour lesquelles une autre périodicité sera expressément prévue.

Le régime indemnitaire concerne les agents stagiaires et titulaires.

Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement en fonction de l'évolution des textes qui les régissent sans qu'il soit besoin d'une nouvelle délibération.

4.2 Dispositions relatives aux attributions individuelles

Conformément à la réglementation en vigueur, le maire fixe par arrêté les attributions indemnitaires individuelles.

Le régime indemnitaire se décompose en deux parties.

La première représente le régime de base garanti à chaque agent. Elle correspond au régime indemnitaire dont bénéficiait l'agent avant l'intervention de la présente refonte.

La seconde, outre la manière de servir qui tient compte notamment de l'efficacité ou du comportement général de l'agent, prend en considération les responsabilités, les compétences requises, le savoir-être et les contraintes et risques liés à chaque poste de travail. Le tableau

des critères est joint en annexe. La combinaison des différents critères justifie la valorisation des indemnités servies.

Néanmoins, afin de permettre et maintenir l'attractivité des postes d'encadrement supérieur (DGS) qui viendraient à être créés ou vacants, ces dispositions ne leurs sont pas applicables. L'autorité pourra librement négocier le niveau indemnitaire alloué dans les limites réglementaires et, à tout le moins, maintenir celui dont l'agent bénéficiait dans sa précédente collectivité.

Ces dispositions sont inapplicables pour les agents dont le régime indemnitaire est rigide (1 seule indemnité sans possibilité de modulation).

4.3 Dispositions relatives aux absences

En cas d'absence pour congé de maladie ordinaire, longue maladie ou maladie de longue durée, le régime indemnitaire suivra le sort du traitement (réduction de moitié lors du passage à demi-traitement, suppression lors de l'épuisement du droit à congé). La part Critères, liée à l'effectivité du service, sera suspendue à compter du premier jour du mois suivant la date de la décision du Comité Médical plaçant l'agent en longue maladie ou maladie de longue durée.

Dans le cadre du Complément Indemnitaire Annuel, une enveloppe sera définie en multipliant un montant déterminé annuellement par le nombre d'agents stagiaires et titulaires. Cette enveloppe sera répartie en fin d'année (décembre) entre les agents qui n'auront pas eu plus de 15 jours ouvrés d'arrêt ou absence durant la période courant du 1^{er} décembre N-1 au 30 novembre N. Ne sont pas considérés comme absence les congés annuels, les récupérations, les arrêts liés à un accident de service, les formations, les préparations et présentations aux examens et concours de la fonction publique territoriale ainsi que les autorisations spéciales d'absence.

Conformément au 4^o de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, le projet de refonte du régime indemnitaire a été soumis au Comité Technique qui, lors de sa séance du 7 juin 2016 a émis un avis favorable.

Délibération

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité :

- Valide le projet de refonte du régime indemnitaire tel que présenté ci-avant ;
- Adopte la grille des critères annexée à la présente délibération ;
- Confirme les indemnités accordées aux agents de la commune et listées en annexe 2 ;
- Dit que le nouveau régime indemnitaire sera applicable à compter du 1^{er} juillet 2016.

DELIBERATION N° 2016-045

7/ PERSONNEL – CREATION D'UN EMPLOI D'AIDE OPERATEUR DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES

Il est exposé au conseil municipal que la commune emploie une personne comme intervenante sportive en milieu scolaire, en remplacement de la titulaire placée en congé pour maladie professionnelle.

A la rentrée de septembre dernier, cet agent s'est vu confié en complément de son temps réalisé auprès de l'école élémentaire, l'animation du Club Ado.

Au vu des résultats quant au fonctionnement de cette nouvelle structure, il semble que cet emploi peut devenir pérenne.

Aussi, il est proposé au conseil municipal la création d'un emploi d'Aide Opérateur des Activités Physiques et Sportives à compter du 1^{er} septembre 2016.

Délibération

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité :

- *Décide la création d'un emploi Aide Opérateur des Activités Physiques et Sportives à temps complet.*

DELIBERATION N° 2016-046

8/ PERSONNEL – CREATION D'EMPLOIS SAISONNIERS

Il est exposé au conseil municipal que pour permettre le bon fonctionnement des services, il conviendrait de créer les emplois saisonniers suivants :

- 1 poste d'adjoint technique de 2^e classe à temps complet pour renforcer l'équipe technique durant la période estivale ;
- 1 poste d'adjoint technique de 2^e classe à 30/35^e, à compter du 1^{er} septembre pour l'entretien des bâtiments.

Délibération

Après en avoir délibéré, le conseil municipal à l'unanimité :

- *Décide la création des emplois saisonniers suivants :*
 - o *1 poste d'adjoint technique de 2^e classe à temps complet pour les Services Techniques ;*
 - o *1 poste d'adjoint technique de 2^e classe à temps non complet (30/35^e) à compter du 1^{er} septembre 2016 pour l'entretien des bâtiments.*
- *Dit que ces emplois seront rémunérés sur la base du traitement afférent au 1^e échelon du grade.*

DELIBERATION N° 2016-047

9/ PERSONNEL – CREATION D'EMPLOIS POUR L'ECOLE DE MUSIQUE

Il est indiqué au conseil municipal que pour le fonctionnement de l'Ecole de Musique lors de l'année 2016-2017, il convient de créer pour la rentrée les emplois suivants :

- 2 postes d'Assistants d'Enseignement Artistique Principaux de 1^e classe à temps complet (Violoncelle et Piano)
- 1 poste d'Assistant d'Enseignement Artistique principal de 1^{ère} classe à temps non complet à raison de 10/20^e (Hautbois)
- 1 poste d'Assistant d'Enseignement Artistique principal de 1^e classe à temps non complet à raison de 4/20^e (accompagnement)
- 1 poste d'Assistant d'Enseignement artistique principal de 2^e classe à temps non complet à raison de 3/20^e (formation musicale).

Ces deux derniers, en raison de la faible quotité de temps, pourront être occupés par des fonctionnaires titulaires dans une autre collectivité, au titre des activités accessoires.

Ces emplois seront créés pour la période du 1^{er} septembre 2016 au 8 juillet 2017 et seront rémunérés, à l'exception des deux derniers et pour les raisons exposées ci-dessus, sur la base du traitement afférent au 1^{er} échelon du grade créé.

Délibération

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité :

- *Décide la création des emplois nécessaires au fonctionnement de l'Ecole de Musique pour l'année scolaire 2016-2017 tels que définis ci-dessus.*

10/ CULTURE – ECOLE DE MUSIQUE – INDEMNITES DE JURY

Il est exposé au conseil municipal qu'en fin d'année scolaire, l'école de musique fait appel à des intervenants extérieurs pour assurer les jurys d'examens.

Il est également indiqué que le décret n° 2010-235 du 5 mars 2010 prévoit la possibilité de rémunérer les agents publics qui participent « à des activités liées au fonctionnement de jurys d'examens ou de Concours, effectuées à titre d'activité accessoire(...) », et un arrêté du 30 août 2011 fixe les montants de ces indemnités de jury.

Bien que ces textes ne soient pas expressément transposés à la fonction publique territoriale, le principe de parité entre les fonctions publiques permet cette transposition dès lors qu'il n'y a pas de dépassement des montants maximaux énoncés par l'arrêté du 30 août 2011.

C'est pourquoi il est proposé au conseil municipal d'instaurer l'indemnité de jury pour les personnels extérieurs assurant les jurys d'examen de l'école de musique. Il est proposé de fixer le montant horaire de cette indemnité à 20 € (soit 60 € pour 3 heures).

Par ailleurs, et par application de l'article 6 du décret n° 2010-235, les intervenants indemnisés pourront en outre bénéficier du remboursement de leurs frais de déplacements dans les conditions prévues par la réglementation.

Délibération

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité :

- *Décide d'instaurer l'indemnité de jury pour les personnels extérieurs participant aux jurys d'examen de l'Ecole de Musique ;*
- *Fixe le montant horaire de cette indemnité à 20 € ;*
- *Dit que ces personnels pourront bénéficier du remboursement de leurs frais de déplacement dans les conditions prévues par la réglementation.*

11/ OPERATIONS EXCEPTIONNELLES – PRISE EN CHARGE DE SINISTRES

Il est exposé au conseil municipal que lors des travaux d'entretien des espaces verts rue du Bas-Chalard et rue du Chalard, des projections de cailloux ont occasionné des bris de vitres chez des riverains.

Il est également indiqué que si la commune a souscrit un contrat d'assurance couvrant sa responsabilité, il est appliqué une franchise générale de 750 €. Or le premier sinistre rue du Bas-Chalard est estimé à 206.40 € selon le devis fourni par la victime, le second rue du Chalard devant être du même ordre.

C'est pourquoi il est demandé au conseil municipal que la commune prenne en charge le règlement de ces sinistres en réglant directement à l'entreprise les travaux de remplacement des vitrages abimés chez M. LAURENT, 13 rue du Bas-Chalard et M. AMBROSIO 49 rue du Chalard. Les frais seront imputés à l'article 6718 charges exceptionnelles.

Délibération

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité :

- Décide de prendre en charge les conséquences dommageables occasionnées par des travaux communaux subis par MM. LAURENT et AMBROSIO et d'un montant inférieur à la franchise appliquée par l'assureur de la commune.
- Dit que les frais consécutifs de cette décision seront imputés à l'article 6718 « Charges exceptionnelles » du budget de la commune.

QUESTIONS DIVERSES

COMPTÉ RENU DES DÉCISIONS PRISES PAR LE MAIRE DANS LE CADRE DES DÉLÉGATIONS DONNÉES PAR LE CONSEIL MUNICIPAL (Article L 2122-22 du CGCT)

Décision n°2016-018 du 25 avril 2016 :

Tarifs de l'Ecole de Musique – Année scolaire 2016/2017

Décision n°2016-020 du 29 mars 2016 :

Marché de maîtrise d'œuvre – Aménagement de l'entrée de bourg RD402/Rte de Malauzat – Titulaire : Cabinet BISIO – Montant : 4.988,00 € HT

A 21h10 l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

----- ANNEXES

ANNEXE N°1 A LA DELIBERATION N° 2016-044			
CRITERES	DECLINAISONS	TAUX	DEFINITIONS
FONCTION D'ENCADREMENT, DE COORDINATION, DE PILOTAGE OU DE CONCEPTION			
Encadrement	Encadre plusieurs services	1,5	Agent qui a la gestion d'une direction ou de plusieurs entités
	Encadre un seul service	1	Agent qui a la charge d'un service. Peut être placé sous la responsabilité d'un directeur
	Encadrement de proximité	0,75	Correspondrait à un chef d'équipe
Assure des fonctions d'adjoint	Adjoint au chef plusieurs services	0,75	Agent appelé à suppléer le directeur
	Adjoint au chef d'un seul service	0,5	Agent appelé à suppléer le chef de service
	Adjoint au chef d'équipe	0,25	Agent appelé à suppléer le chef d'équipe
Coordination	Coordinateur d'une activité, d'un projet	0,5	Coordonne une activité, un projet pour en assurer son bon déroulement
TECHNICITE, EXPERTISE, EXPERIENCE OU QUALIFICATION			
Qualification-diplôme valorisant l'emploi	Possède une qualification diplômée	1	Agent possédant les qualifications ou habilitations requises et/ou utiles pour son emploi
	Entretien et développement des compétences	0,5	Se forme pour entretenir et développer ses aptitudes professionnelles
Connaissances spécifiques	Niveau supérieur (approfondies dans plusieurs domaines)	1	Niveau attendu pour les emplois d'encadrement supérieur

	Niveau intermédiaire (bonne maîtrise de son domaine d'activité)	0,5	Niveau atteint soit par le cursus scolaire soit par une expérience avérée et mise à jour
	Niveau de base (possède les prérequis minimaux)	0,25	Niveau attendu des agents notamment d'exécution
Polyvalence	Polyvalence de secteur	0,25	Possède les savoirs minimaux pour remplacer un-e collègue de son service
	Polyvalence sur des fonctions différentes	0,5	Concerne des agents amenés à exécuter des tâches touchant des domaines différents
	Polyvalence de compétences	0,75	Concerne des agents mettant en œuvre de connaissances couvrant des domaines différents
Autonomie	Organisation	0,25	Organisation et priorisation de son travail
	Autonomie	0,25	Une fois la mission donnée, assure en autonomie le travail demandé
	Initiative	0,25	Sait prendre des initiatives pertinentes sans attendre d'instructions spécifiques
Aptitudes comportementales	Envers le public, les usagers, les administrés	0,25	Sans commentaire particulier. Révisable chaque année à l'issue de l'entretien professionnel.
	Envers ses collègues	0,25	
	Respect de sa hiérarchie et des consignes données	0,25	
SUJETIONS PARTICULIERES, DEGRE D'EXPOSITION DU POSTE AU REGARD DE SON ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL			
Tenue de régie	Régie supérieure à 3.000 €	0	Bénéficie de l'indemnité de régie et de la NBI => taux 0
	Régie inférieure à 3.000 €	0,5	Bénéficie de l'indemnité de régie mais pas de la NBI => taux 0,5
	Régisseur suppléant	0,75	Ne bénéficie ni de l'indemnité de régie ni de la NBI (pas régisseur titulaire autre régie) => 0,75
Contraintes liées au service	Horaires tout ou partie en dehors des bornes usuelles de travail	0,25	Avant et/ou après les horaires d'ouverture du service (notamment personnels de service)
	Emploi du temps journalier entrecoupé de périodes longues chômées	0,25	Horaires décousus (notamment personnel de service)
	Travail en extérieur - Principalement	0,75	Item concernant principalement les agents techniques de la voirie et des espaces verts
	Travail en extérieur - Souvent	0,5	Pourra concerner les personnels des écoles, des ALSH lors des récréations ou activités en ext.
	Travail en extérieur - Occasionnellement	0,25	
	Travail multisites	0,5	Intervention régulière dans plusieurs sites sur la même journée
Disponibilité	Réunions hors du cycle de travail	0,5	
	Intervention situations d'urgence	0,5	En dehors des horaires normaux du poste de l'agent et hors astreintes
	Travail dimanche et jours fériés - Fréquent	0,5	Si compris dans le cycle normal du temps de travail, non pris en compte indemnisable par ailleurs
	Travail dimanche et jours fériés - Occasionnel	0,25	
Emploi de produits et engins dangereux	Outillage à risque	1	Sans commentaire
	Produits phytosanitaires, peintures, huiles, solvants...	0,75	

	Produits d'entretien ménagers	0,5					
Contraintes ergonomiques	Contraintes ergonomiques très fortes	1	Travail (normal) de force, en hauteur, manipulations pondérales nombreuses, contorsions...				
	Contraintes ergonomiques fortes	0,75	Travail (normal) en milieu bruyant, atmosphère confinée ou polluée...				
	Contraintes ergonomiques soutenues, modérées mais fréquentes	0,5	Travail (normal) en flexion, auprès de petits enfants, sur écran...				
	Contraintes ergonomiques faibles ou occasionnelles	0,25	Travail sur écran non continu, en milieu bruyant épisodique, remplacements temporaires				
Contraintes psychologiques	Contact avec le public très fréquent	1	Principalement postes d'accueil				
	Contact avec le public fréquent	0,5	Poste dont la finalité n'est pas l'accueil mais qui induit néanmoins un contact avec les usagers				
	Contact avec le public occasionnel	0,25	Poste qui n'a a priori pas de contact avec le public ou remplacement d'agents d'accueil				
	Possibilité forte de mise en cause de la responsabilité pénale	1	Fonctions pouvant générer des poursuites - travail avec les enfants, cantine, marchés...				
	Possibilité aléatoire de mise en cause de la responsabilité pénale	0,25	Le risque n'est pas nul mais le poste, a priori, ne l'induit pas.				
	TOTAL						

ANNEXE N°2 A LA DELIBERATION N° 2016-044

REGIME INDEMNITAIRE APPLICABLE

1 – INDEMNITES COMMUNES A PLUSIEURS FILIERES

1.1 INDEMNITES HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES (IHTS)

Textes de référence :

Décret n°91-875 du 6 septembre 1991, modifié

Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002

Les personnels relevant des grades ou cadres d'emploi figurant au tableau ci-après peuvent bénéficier des IHTS.

Le versement des IHTS ne peut intervenir que pour des heures supplémentaires réellement effectuées dans des cas exceptionnels et d'une durée limitée, à la demande de l'administration avec l'accord de l'agent concerné. Le paiement sera effectuée sur production d'un état d'heures, visé par le responsable de service et validé par la Direction Générale.

Il y aura paiement si le mode normal d'indemnisation (repos compensateur) ne permet pas d'apurer la totalité des heures supplémentaires accomplies notamment compte-tenu des nécessités de service.

Le nombre mensuel d'heures supplémentaires rémunérées par agent ne peut excéder 25 heures. Les heures de dimanche et jour férié ainsi que les heures de nuit entrent dans le calcul de ce plafond.

L'heure supplémentaire est majorée de 100% lorsqu'elle est effectuée de nuit (entre 22h et 7h ou l'heure normale d'embauche si celle-ci est antérieure) et des 2 tiers lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié. Ces deux majorations ne pouvant se cumuler, il sera appliqué la majoration la plus avantageuse.

Les agents non titulaires peuvent bénéficier des IHTS dans les mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires ou stagiaires sous réserve des dispositions spécifiques prévues par l'arrêté du 14 janvier 2002.

Les IHTS peuvent se cumuler avec l'Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise (IFSE).

LISTE DES CADRES D'EMPLOIS BENEFICIAIRES DE L'IHTS

1. Filière Administrative :

- Rédacteurs
- Adjoint administratifs

2. Filière technique :

- Techniciens
- Agents de maîtrise
- Adjoint techniques

3. Filière médico-sociale :

- Agents spécialisés des écoles maternelles

4. Filière animation :

- animateurs
- Adjoint d'animation

5. Filière sportive :

- Educateurs des activités physiques et sportives
- Opérateurs des activités physiques et sportives

1.2 REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

Textes de référence :

Décret n°2014-513 du 20 mai 2014

Arrêté du 20 mai 2014 (adjoints administratifs)

Arrêté du 19 mars 2015 (rédacteurs)

Arrêté du 3 juin 2015 (attachés)

(A ce jour les cadres d'emploi des agents de maîtrise et des adjoints techniques ne sont pas encore concernés le seront obligatoirement à compter du 1^{er} janvier 2017 – article 7 II du décret n° 2014-513).

Ce nouveau régime indemnitaire mis en place par l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale en vertu du principe de parité. Il comprend deux volets :

1.2.1 Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Au regard du principe de parité entre les fonctions publiques d'Etat et territoriale, l'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise a vocation à être transposée à la fonction publique territoriale en fonction du tableau d'équivalence figurant en annexe du décret n°91-875 du 6 septembre 1991.

Une partie de l'IFSE représente la part garantie, elle correspond au régime indemnitaire accordé aux agents à la date de la délibération refondant le régime indemnitaire.

La seconde partie de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions mesurée en regard de la grille de critères jointe en annexe n°1.

Il est révisable en cas de changement de fonction, en cas de changement de grade et au moins tous les 4 ans en l'absence de changement dans la situation de l'agent.

1.2.2 Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Un complément indemnitaire annuel peut être versé aux fonctionnaires relevant des cadres d'emplois éligibles au nouveau régime indemnitaire afin de tenir compte de l'engagement

professionnel. Celui-ci est apprécié en fonction du présentisme de l'agent selon les modalités définies dans la délibération du conseil municipal.

1.3 INDEMNITE HORAIRE POUR TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIES

Textes de référence :

Arrêté ministériel du 19 août 1975

Arrêté ministériel du 31 décembre 1992

Les agents effectuant, dans le cadre de leur cycle normal de travail, un service le dimanche ou les jours fériés, entre 6 heures et 21 heures peuvent bénéficier d'une indemnité horaire destinée à compenser cette contrainte de service.

Seuls des agents de catégorie C, doté d'un indice terminal ne dépassant pas l'IB 459, peuvent en bénéficier.

Le taux horaire de cette indemnité est actuellement de 0,74 €.

Elle n'est pas cumulable, pour une même période, avec l'indemnité pour travaux supplémentaires ou toute autre indemnité attribuée au même titre.

Les agents contractuels peuvent bénéficier de l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés dans les mêmes conditions que les agents titulaires ou stagiaires.

1.4 INDEMNITE D'ASTREINTE

Textes de référence :

Décret n°2005-542 du 19 mai 2005

Arrêtés du 7 février 2002

Arrêté du 18 juin 2003

Arrêté du 24 août 2006

Une période d'astreinte est une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de la collectivité. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail.

La permanence correspond à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié.

En vertu d'une délibération spécifique, prise après avis du Comité Technique, sont déterminés les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation, la liste des emplois concernés et les autres situations dans lesquelles des obligations liées au travail sont imposées aux agents sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte.

Les modalités de rémunération ou de compensation de ces obligations sont les suivantes :

HORS INTERVENTION	Filière technique	Autres filières
1 semaine complète (du lundi matin au lundi matin suivant)	149,48 €	121,00 €
du lundi matin au vendredi soir	40,20 €	45,00 €
du vendredi soir au lundi matin	109,28 €	76,00 €
nuit entre le lundi et le samedi > à 12 heures	10,05 €	10,00 €
nuit entre le lundi et le samedi ≤ à 12 heures	8,08 €	10,00 €
samedi ou jour de récupération	34,85 €	18,00 €
dimanche ou jour férié	43,38 €	18,00 €

Les temps d'intervention étant des temps de travail effectif, ils sont indemnisés conformément aux dispositions du 1.1 ci-dessus.

Pour les agents de la filière technique, les astreintes applicables à tous les personnels verront leur montant majorés de 50% lorsque l'agent est prévenu de sa mise en astreinte pour une période donnée moins de 15 jours francs avant le début de cette période. Cette mesure ne s'applique pas dès lors que le délai de prévenance est raccourci à la suite d'un arrangement entre agents.

Les indemnités d'astreinte ne peuvent être accordées aux agents qui bénéficient d'une concession de logement pour nécessité absolue de service ou d'une NBI au titre de l'exercice de fonction de responsabilité supérieure.

2 – INDEMNITES PROPRES A LA FILIERE ADMINISTRATIVE

2.1 PRIME DE RESPONSABILITE DES EMPLOIS ADMINISTRATIFS DE DIRECTION

Textes de référence :

Décret n°88-631 du 6 mai 1988

La prime de responsabilité est attribuée à certains emplois fonctionnels des collectivités territoriales, en application des dispositions du décret susvisé.

La prime de responsabilité est liée à l'exercice effectif des responsabilités du poste. Elle cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions sauf en cas de congés annuels, congés de maladie ordinaire, accident de service. Les congés de longue ou pour longue maladie ne sont pas pris en compte dans ces exceptions.

L'emploi concerné est l'emploi fonctionnel de directeur général des services. Le taux maximal de la prime de responsabilité est fixé à 15% du traitement brut indiciaire mensuel.

2.2 INDEMNITES POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES A L'OCCASION DES ELECTIONS POLITIQUES

Textes de référence :

Décret n°2004-143 du 13 février 2004

Arrêté du 13 février 2004

Les agents qui, lors d'une élection politique, sont astreints à une permanence ou à une activité le samedi, le dimanche, et le cas échéant un jour férié, peuvent bénéficier d'une indemnité pour travaux supplémentaires.

Elle ne peut être cumulée avec le bénéfice d'indemnités ou de compensations allouées pour l'accomplissement de travaux supplémentaires, IHTS ou astreinte.

Le montant maximal de l'indemnité est fixé conformément au tableau ci-dessous :

ELECTIONS	Plafond
Présidentielle	630 €
Législative	630 €
Départementale	580 €
Municipale	580 €
Européenne	540 €
Régionale	540 €
Référendum	540 €

Pour les agents assurant des missions d'encadrement, le plafond peut être majoré de 50%.

Lorsque deux élections ont lieu le même jour, il est attribué l'indemnité relative à l'élection la plus favorable. L'indemnité est due à chaque tour.

3 – INDEMNITES PROPRES A LA FILIERE TECHNIQUE

3.1 INDEMNITE D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITE (IAT)

Textes de référence :

Les personnels relevant des grades ou cadres d'emplois figurant au tableau ci-après peuvent bénéficier de l'IAT applicables aux agents fonctionnaires de catégorie C et aux fonctionnaires de catégorie B dont l'indice de rémunération est au plus égal à l'indice brut 380, sous réserve des dérogations réglementaires en vigueur pour les agents de catégorie B.

Le montant individuel versé à un agent ne peut excéder 8 fois le montant moyen annuel attaché à la catégorie à laquelle il appartient.

L'attribution de l'IAT est modulée individuellement pour tenir compte de la manière de servir de l'agent.

Le montant de référence annuel est indexé sur la valeur du point de la fonction publique.

Montant de référence par grade	Montant annuel de référence	Montant mensuel de référence	Montant mensuel maximal
Catégorie C - Espace indiciaire spécifique			
Agent de maîtrise principal	490,02 €	40,83 €	326,68 €
Catégorie C - Echelle 6			
Adjoint technique ppal de 1ère classe	476,09 €	39,67 €	317,39 €
Catégorie C - Echelle 5			
Agent de maîtrise	469,65 €	39,14 €	313,10 €
Adjoint technique ppal de 2ème classe			
Catégorie C - Echelle 4			
Adjoint technique de 1ère classe	464,29 €	38,69 €	309,53 €
Catégorie C - Echelle 3			
Adjoint technique de 2ème classe	449,27 €	37,44 €	299,51 €

Pour permettre le basculement vers l'IFSE dès que celle-ci sera transposable, les modalités d'attribution seront identiques à celles applicables aux autres agents.

4 – INDEMNITES PROPRES A LA FILIERE CULTURELLE

4.1 INDEMNITE DE SUIVI ET D'ORIENTATION DES ELEVES

Textes de référence :

Décret n°93-55 du 15 janvier 1993

Arrêté du 15 janvier 1993

Une indemnité de suivi et d'orientation des élèves est allouée aux personnels enseignants.

Elle comprend une part fixe, liée à l'exercice des fonctions enseignantes, notamment la notation et l'appréciation des élèves, et une part modulable allouée aux personnels enseignants qui assurent une tâche de coordination.

Le taux de la part fixe de l'indemnité de suivi et d'orientation est fixé à 1.183,68 € par an soit 98,64 €/mois.

4.1 INDEMNITE DE JURY

Textes de référence :
 Décret n°2010-235 du 5 mars 2010
 Arrêté du 30 août 2011

Les agents publics participant à des activités accessoires liées au fonctionnement de jurys d'examens ou de concours, effectuées à titre d'activité accessoire, peuvent se voir attribuer l'indemnité pour jury d'examen.

Par délibération du 27 juin 2017, le conseil municipal a fixé le montant de cette indemnité à 20 € de l'heure.

5 – INDEMNITES LIEES A DES FONCTIONS OU SUJETIONS PARTICULIERES

5.1 INDEMNITE ALLOUEE AUX REGISSEURS D'AVANCES OU DE RECETTES

Textes de référence :
 Code Général des Collectivités Territoriales. Articles R1617-1 à R1617-5-2
 Arrêté du 3 septembre 2001

Les régisseurs titulaires peuvent bénéficier d'une indemnité de responsabilité pour la tenue de la régie d'avances ou de recettes.

Le montant de cette indemnité est fonction du :

- du montant maximal de l'avance consentie pour les régisseurs d'avance ;
- du montant moyen mensuel des recettes encaissées pour les régisseurs de recettes ;
- du montant total de l'avance consentie et du montant moyen des encaissements pour les régisseurs d'avances et de recettes.

Les montants annuels sont :

Montant de l'avance consentie	Montant moyen des recettes	Montant avance + recettes	Montant indemnité
Jusqu'à 1.220 €	Jusqu'à 1.200 €	Jusqu'à 2.440 €	110 €
1.220 < - ≤ 3.000	1.220 < - ≤ 3.000	2.440 < - ≤ 3.000	110 €
3.000 < - ≤ 4.600	3.000 < - ≤ 4.600	3.000 < - ≤ 4.600	120 €
4.600 < - ≤ 7.600	4.600 < - ≤ 7.600	4.600 < - ≤ 7.600	140 €
7.600 < - ≤ 12.200	7.600 < - ≤ 12.200	7.600 < - ≤ 12.200	160 €
12.200 < - ≤ 18.000	12.200 < - ≤ 18.000	12.200 < - ≤ 18.000	200 €

Le versement de l'indemnité est annuel. Seul le régisseur titulaire en est bénéficiaire sauf dans le cas d'une régie dont le fonctionnement est continu sur l'année. En ce cas, le mandataire suppléant percevra une indemnité de responsabilité égale à :

Montant de l'avance consentie	Montant moyen des recettes	Montant avance + recettes	Montant indemnité
Jusqu'à 1.220 €	Jusqu'à 1.200 €	Jusqu'à 2.440 €	12 €
1.220 < - ≤ 3.000	1.220 < - ≤ 3.000	2.440 < - ≤ 3.000	12 €
3.000 < - ≤ 4.600	3.000 < - ≤ 4.600	3.000 < - ≤ 4.600	14 €
4.600 < - ≤ 7.600	4.600 < - ≤ 7.600	4.600 < - ≤ 7.600	16 €
7.600 < - ≤ 12.200	7.600 < - ≤ 12.200	7.600 < - ≤ 12.200	18 €
12.200 < - ≤ 18.000	12.200 < - ≤ 18.000	12.200 < - ≤ 18.000	23 €

5.2 INDEMNITE DE CHAUSSURES ET DE PETIT EQUIPEMENT

Textes de référence :

Décret n° 60-1302 du 5 décembre 1960, modifié

Arrêté du 31 décembre 1999

Une indemnité de chaussures et de petit équipement est attribuée aux personnels de la collectivité ne bénéficiant pas d'attribution vestimentaire de travail. Sont bénéficiaires : les agents titulaires, stagiaires et contractuels.

Les montants sont :

Indemnité de chaussures : 32,74 € ;

Indemnité de petit équipement : 32,74 €.

Les deux indemnités sont cumulables. Elles sont servies annuellement sans possibilité de modulation.

5.3 INDEMNISATION DES FRAIS DE DEPLACEMENT

Textes de référence :

Décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001

Décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006

5.3.1 Définitions

Résidence administrative : Territoire de la commune sur lequel se situe, à titre principal, le service où l'agent est affecté.

Résidence familiale : Désigne le lieu où se situe le domicile personnel de l'agent.

Commune : Toute commune et communes limitrophes desservies par des moyens de transport publics de voyageurs. Toutefois, lorsque l'intérêt du service l'exige et en considération de la faible fréquence de la desserte de la résidence administrative par le réseau de transport en commun, il sera dérogé à l'application de cette disposition.

5.3.2 Indemnités pour le transport de personnes

Les déplacements doivent être nécessités par l'exercice normal des fonctions.

Les trajets domicile-travail ne peuvent donner lieu à remboursement.

Les déplacements à l'intérieur de la commune de résidence administrative ne peuvent donner lieu à indemnisation. Par contre, les déplacements au sein de la commune au sens du décret n° 2001-654 et ci-dessus rappelé, donnent lieu à indemnisation sur la base du tarif le moins onéreux du moyen de transport en commun régulier, soit en l'occurrence, 1 titre de transport par trajet soit 2 titres par déplacement.

L'utilisation du véhicule personnel de l'agent ne fait obstacle à cette indemnisation.

En cas de déplacement hors de la commune au sens du décret n° 2001-654, les agents utilisent prioritairement le véhicule mis à disposition par la commune. En cas d'impossibilité, l'utilisation de véhicule personnel peut être autorisée sous réserve qu'il soit assuré pour un usage administratif. Il en va de même lorsque le véhicule personnel est spécialement aménagé (véhicule à boîte automatique, véhicule comportant des dispositifs particuliers liés à une situation de handicap de l'agent).

L'indemnisation se fait sur la base du montant de l'indemnité kilométrique selon le barème ci-après :

Puissance fiscale du véhicule	Jusqu'à 2.000 km dans l'année - A	De 2.001 à 10.000 km - B	Au-delà de 10.000 km - C
5 CV et moins	0,25 €/km	0,31 €/km	0,18 €/km

6 et 7 CV	0,32 €/km	0,39 €/km	0,23 €/km
8 CV et plus	0,35 €/km	0,43 €/km	0,25 €/km

Ce barème est progressif et annuel c'est-à-dire que jusqu'à 2.000 km parcourus s'applique le tarif A, du 2.001ème kilomètre au 10.000ème le tarif B puis à partir du 10.001ème le tarif C et ce dans le cadre de l'année civile.

L'indemnisation se fera mensuellement sur présentation de la carte grise du véhicule à la première demande ou lors d'un changement de véhicule, de l'ordre de mission et d'un état des kilomètres parcourus.

5.3.3 Indemnités de mission

Est considéré en mission l'agent qui se déplace pour les besoins du service hors de sa résidence administrative et familial.

L'agent doit être muni d'un ordre de mission qui précise l'objet du déplacement, le lieu de la mission le mode de transport et la durée prévisible ou la période de la mission.

Outre l'indemnité pour transport de personne allouée dans les conditions énoncées au point 5.3.2, l'agent peut bénéficier d'une indemnité journalière de mission se composant de 2 indemnités de repas et d'une indemnité de nuitée dont les montants sont (au 1^{er} novembre 2005) :

✕ Indemnité de repas = 15,25 € ;

✕ Indemnité de nuitée = 60 € (taux maximal).

S'agissant de l'indemnité de nuitée, si le coût est inférieur au taux maximal, l'agent sera défrayé sur la base de la dépense réelle sur fourniture du justificatif. L'indemnité de repas quant à elle est forfaitaire.

5.3.4 Indemnités de stage

L'indemnité de stage vise à prendre en charge les frais de séjour occasionnés par les déplacements des agents pour suivre des actions de formation (initiale ou continue) hors de leur résidence administrative et familiale et qui ne sont pas pris en charge par l'organisme formateur (CNFPT, Centre de Gestion, Centre de Formation des Apprentis).

L'indemnisation se fait dans les mêmes conditions que supra.

S'agissant des déplacements occasionnés pour la présentation d'un examen professionnel ou d'un concours, l'indemnisation du déplacement est limitée à 1 par année et par agent. Elle pourra être doublée si l'agent ayant été déclaré admissible doit se déplacer à nouveau pour subir les épreuves d'admission.

Si un agent présente un concours sur une délégation autre que celle dont dépend la résidence administrative alors que celle-ci est également organisatrice, l'indemnisation se fera sur la base de l'indemnisation qui aurait été la sienne si l'agent s'était présenté aux épreuves organisées par la délégation locale. Si la délégation locale n'est pas organisatrice, l'indemnisation est celle de droit commun.

Délibérations N^{os} : 2016-039 ; 2016-040 ; 2016-041 ; 2016-042 ; 2016-043 ; 2016-044 ; 2016-045 ; 2016-046 ; 2016-047 ; 2016-048, 2016-049.

SIGNATURE DES MEMBRES PRESENTS

DARTEYRE René, Maire	
LEVET Annie, 1 ^{ère} adjointe	
PRIVAT Claude, 2 ^e adjoint	<i><u>Procuration à Mme Oulion</u></i>
BEAUJON Jacques, 3 ^e adjoint	
DRIESENS Laurence, 4 ^e adjointe	<i><u>Procuration à M. Darteyre</u></i>
KERGUELIN Anne, 5 ^e adjointe	<i><u>Procuration à Mme Levet</u></i>
MALFREYT Christophe, 6 ^e adjoint	
CLEMENT Jean-Marie, conseiller municipal	
THOR Sandrine, conseillère municipale	<i><u>Absente</u></i>
JAMET Pierre, conseiller municipal	
VERGER Florence, conseillère municipale	
FERRI Arnaud, conseiller municipal	
PILLAYRE Chantal, conseillère municipale	<i><u>Procuration à Mme Verger</u></i>
VIOLETTE Jean-François, conseiller municipal	
OULION Corinne, conseillère municipale	
SOLVIGNON André, conseiller municipal	
DAVID Jean-Marc, conseiller municipal	
LAMBERT Raymond, conseiller municipal	
NUGEYRE Carole, conseillère municipale	<i><u>Procuration à M. Lambert</u></i>
VIGERIE Patrick, conseiller municipal	
DE FARIA Christine, conseillère municipale	