

COMPTE RENDU DE SEANCE

Du

Mardi 17 Octobre 2017

Le Conseil Municipal légalement convoqué, s'est réuni le dix sept du mois d'octobre deux mille dix sept, à dix huit heures trente, sous la présidence de Monsieur Jacques CASSIAU-HAURIE, Maire
Nombre de conseillers présents : 9

Présents : Jacques CASSIAU-HAURIE, Maire et président de séance,
Messieurs et Mesdames Jean ARROZES, Bernard AUTAA, Danielle BEZIADE, Laurine CABÉ,
Maud FERREIRA, Véronique IRLES, Elodie LABORDE Jérôme NEGRE, Benoit POURTAU-MONDOUTEY.

Excusés/Absents : Mesdames, Sandrine BORDENAVE. Messieurs Alexandre PEREIRA, Laurent TAPIN.

Secrétaire de séance : Madame Laurine CABÉ

A l'unanimité l'assemblée approuve le compte rendu de la précédente séance (31 août 2017), joint à la convocation.

Examen des questions inscrites à l'ordre du jour :

1 - Personnel :

1 - 1 Adhésion au contrat groupe d'assurance proposé par le Centre de Gestion :

Le Maire rappelle à l'Assemblée les obligations statutaires des collectivités publiques concernant la protection sociale de leurs fonctionnaires affiliés à la C.N.R.A.C.L et agents relevant du Régime Général de Sécurité Sociale.

Pour garantir ces risques, les collectivités peuvent conclure un contrat d'assurance.

Le Centre de Gestion a conduit un appel à la concurrence pour parvenir à un contrat groupe mutualisant les risques au niveau du Centre de Gestion.

Le Centre de Gestion, après avoir mis en œuvre la procédure prévue par le Code des Marchés Publics, a retenu pour la période 2017-2020 la Caisse Nationale de Prévoyance (CNP) comme assureur et SOFAXIS comme courtier gestionnaire.

Deux contrats sont proposés :

- un contrat concernant les fonctionnaires relevant de la C.N.R.A.C.L. : le taux de la prime est fixé à **4,93%** (6,60 % actuellement)

- un contrat concernant les agents relevant du Régime Général de la Sécurité Sociale qui effectuent plus ou moins de 200 heures de travail par trimestre avec un taux unique de **1,00 %** (2,17 % actuellement).

Dans les deux cas, il s'agit de contrats en capitalisation (l'assureur poursuit l'indemnisation même après la fin du contrat, pour les sinistres survenus en cours de contrat).

La base d'assurance est déterminée par la collectivité. Elle comprend le traitement de base et la nouvelle bonification indiciaire auxquels peuvent s'ajouter le supplément familial de traitement, les indemnités et tout ou partie des charges patronales.

La collectivité a intérêt à intégrer cette démarche de mutualisation compte tenu du niveau de garantie prévu dans le contrat (tous les risques sont couverts, avec une franchise pour la seule maladie ordinaire) et des taux de primes proposés compétitifs et garantis pour la durée du contrat.

A l'unanimité, l'Assemblée

DÉCIDE l'adhésion aux deux contrats d'assurance-groupe proposés par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale à compter du 1^{er} Janvier 2018, et autorise Monsieur le maire à signer les documents à intervenir.

1 - 2 - Création d'un emploi de rédacteur territorial :

Pour tenir compte de l'évolution des postes de travail, des besoins du service et des missions assurées,

Considérant les critères de déroulement de carrière et parcours professionnels,

Considérant les acquis de l'expérience professionnelle,

Considérant les éléments liés à l'appréciation de la valeur professionnelle,

Considérant les missions assurées par l'agent,

Monsieur le Maire propose au conseil municipal la création d'un emploi de rédacteur territorial après promotion interne pour assurer les missions de secrétaire de Mairie.

Entendu le Maire dans ses explications complémentaires, le Conseil Municipal, à l'unanimité ;

DÉCIDE ▪ la création, à compter du 15 Octobre 2017 d'un emploi permanent à temps complet de rédacteur territorial,

PRÉCISE ▪ que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

1 - 3 - Mise en place du RIFSEEP - (RÉGIME INDEMNITAIRE RELATIF AUX FONCTIONS, AUX SUJÉTIONS, À L'EXPERTISE ET À L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE) - **Approbation du rapport de saisine à soumettre au Comité Technique Intercommunal (CDG64) :**

Le Maire rappelle au Conseil Municipal que par délibération en date du 25 novembre 2002, complétée par celle du 24 Mai 2012 un régime indemnitaire avait été mis en place pour le personnel de la commune de Biron

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'État est l'outil de référence du régime indemnitaire dans la Fonction Publique Territoriale.

Il rappelle que les personnels territoriaux peuvent bénéficier de primes et indemnités dans les mêmes conditions que les fonctionnaires d'État exerçant des fonctions équivalentes. Les équivalences sont déterminées par décret.

S'agissant d'un avantage facultatif, la loi donne compétence aux organes délibérants pour instituer le régime indemnitaire et fixer les conditions d'application dans les limites fixées par les textes réglementaires applicables à la fonction publique d'Etat, par application du principe de parité.

Il appartient au conseil municipal de se prononcer sur :

- ✧ les personnels bénéficiaires,
- ✧ la nature des primes qui seront versées dans la collectivité,
- ✧ le montant de chacune dans la limite des maxima prévus pour les fonctionnaires d'État ainsi que les modalités de revalorisation ; les montants de primes prévus pour les fonctionnaires d'État constituent la limite maximale qui s'impose aux collectivités,
- ✧ les critères d'attribution du régime indemnitaire,
- ✧ la périodicité de versement.

A - COMPOSITION

Le nouveau régime indemnitaire se compose (RIFSEEP) :

- ✧ d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise, l'expérience (**IFSE**) ;
- ✧ d'un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (**CIA**) basé sur l'entretien professionnel, facultatif, avec un versement annuel ou (1 ou 2 fractions). Il s'agit de valoriser comment l'agent travaille. Réalisation d'objectifs quantitatifs, qualitatifs, investissement personnel, sens du service public, capacité à travailler en équipe.

Le RIFSEEP se substitue aux primes mises en place par la collectivité telles que l'Indemnité d'Exercice des Missions (IEM), l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) et l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS) ; dont l'objectif outre l'amélioration de la rémunération :

- ✧ c'est un outil attractif en cas de recrutement,
- ✧ favorise la motivation des agents,
- ✧ diminue l'absentéisme des agents,
- ✧ fidélise les agents dont le travail donne satisfaction,
- ✧ reconnaissance de l'investissement des agents.

B - PROPOSITIONS :

Une réflexion a été engagée par les membres de la commission finances-personnel afin de déterminer les montants, après avoir classé les agents dans les différents groupes de fonction par cadre d'emploi selon les critères suivants :

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;

Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;

Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

La circulaire du 4 décembre 2014 préconise de prévoir au plus :

✧ 4 groupes de fonctions pour la **catégorie A** (A1= DGS, DGA ; A2 = Directeur de pôle ; A3 = Chef de service ; A4 = Chargé de mission)

✧ 3 groupes de fonctions pour la **catégorie B** (B1 = Chef de service ; B2 = Poste de coordinateur ; B3 = Poste d'instruction avec expertise, animation)

✧ 2 groupes de fonctions pour la **catégorie C** (C1 = Chef d'équipe/gestionnaire, comptable, assistant de direction, agent d'état civil ; C2 = Agent d'exécution, agent d'accueil).

Les cadres d'emplois présents dans la collectivité sont :

- rédacteur (catégorie B)
- Adjoints administratifs (catégorie C)
- Adjoints techniques (catégorie C)

C - BÉNÉFICIAIRES :

Les primes et indemnités seront versées :

- aux fonctionnaires stagiaires et titulaires
- aux agents contractuels de droit public de la collectivité sur les mêmes bases que celles prévues pour les fonctionnaires assurant des missions de même nature et même niveau hiérarchique.

D - LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) :

Chaque année un complément indemnitaire pourra être versé aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés dans les conditions de l'entretien professionnel.

Son versement individuel est facultatif.

Seront appréciés notamment :

- ✧ L'implication au sein du service
- ✧ Les aptitudes relationnelles
- ✧ Le sens du service public
- ✧ La réserve, la discrétion et le secret professionnels
- ✧ La capacité à travailler en équipe et en transversalité
- ✧ Adaptabilité et ouverture au changement
- ✧ La ponctualité et l'assiduité
- ✧ Le respect des moyens matériels
- ✧ Le travail en autonomie
- ✧ La rigueur et la fiabilité du travail effectué
- ✧ La réactivité face à une situation d'urgence
- ✧ Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externe
- ✧ Son implication dans les projets du service
- ✧ Ses démarches d'évolution dans son domaine d'intervention
- ✧ La disponibilité
- ✧ L'Esprit d'innovation et créatif

Son montant annuel est plafonné :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C

E - MONTANTS PROPOSES PAR FILIERE :

1 - Filière Administrative

GROUPES	Montants fixés par les arrêtés ministériels			MONTANTS MAXI PROPOSES (IFSE + CIA)
	PLAFONDS IFSE	PLAFONDS CIA	TOTAL	
B2	16 015	2 185	18 200	8 000
C1	11 340	1 260	12 600	8 000
C2	10 800	1 260	12 000	7 000

2 - Filière Technique

GROUPES	Montants fixés par les arrêtés ministériels			MONTANTS MAXI PROPOSES (IFSE + CIA)
	PLAFONDS IFSE	PLAFONDS CIA	TOTAL	
C1	11 340	1 260	12 600	8 000
C2	10 800	1 260	12 000	1 000

F - CONDITIONS D'ATTRIBUTION :

1 - Le réexamen

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- ✧ 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 nomination suite à la réussite à un concours,
- ✧ au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

1 - La périodicité de versement

L'IFSE sera versée mensuellement, dans la limite du montant annuel individuel attribué.

Le CIA sera versé en une seule fois, au mois de décembre.

3 - Modalités de maintien ou de suppression en cas d'absences

Le versement des primes, IFSE et CIA, sera maintenu **dans les mêmes proportions que le traitement** pendant les périodes :

- ✧ de congés annuels
- ✧ d'autorisations spéciales d'absence,
- ✧ de départ en formation (sauf congé de formation professionnelle)
- ✧ de congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption
- ✧ de jours d'aménagement et de réduction du temps de travail
- ✧ de congés pour accident de service et maladie professionnelle
- ✧ de temps partiel thérapeutique
- ✧ de congé de maladie ordinaire
- ✧ de congé de longue maladie
- ✧ de congé de grave maladie
- ✧ de congé de maladie de longue durée

Durant les périodes de congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, seule la part "IFSE" serait maintenue si la durée de l'absence ne permet pas une appréciation pertinente de l'engagement et de la manière de servir nécessaires pour le versement du CIA.

Le versement des primes sera suspendu pendant les périodes :

- ✧ de congé de formation professionnelle
- ✧ de suspension dans le cadre d'une procédure disciplinaire

Les montants des primes retenus seront proratisés en fonction du temps de travail des agents.

4 - Attribution individuelle

Les attributions feront l'objet d'un arrêté individuel du Maire.

- ✧ L'arrêté portant attribution de l'IFSE aura une validité permanente.
- ✧ L'arrêté portant attribution du CIA aura une validité limitée à l'année.

5 - Cumuls

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- ✧ L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)
- ✧ Les dispositifs d'intéressement collectif
- ✧ Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...)

- ✧ La prime de fin d'année, s'il est prévu un maintien à titre collectif pour les dispositifs institués avant le 27 janvier 1984
- ✧ La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction
- ✧ Les indemnités pour travail de nuit, dimanche ou jour férié,
- ✧ Les indemnités d'astreintes,
- ✧ Les indemnités d'intervention,
- ✧ Les indemnités de permanence,
- ✧ Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- ✧ L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

G - DÉCISION DE L'ASSEMBLÉE DÉLIBÉRANTE :

Après avoir adopté les différents textes (décrets, arrêtés,...) l'assemblée

ADOpte les propositions **relatives aux conditions d'attribution du RIFSEEP aux différents bénéficiaires** exposées ci-dessus, ainsi que les montants.

ABROGE la délibération en date du 25 novembre 2002 relative à la mise en place du régime indemnitaire applicable au personnel.

CHARGE Monsieur le Maire de soumettre le présent rapport pour avis aux collègues composant le Comité Technique Intercommunal.

PRÉCISE que les dispositions du présent rapport seront soumis au vote de l'assemblée délibérante, avec prise d'effet au 1^{er} janvier 2018.

PRÉCISE que les crédits suffisants seront prévus au budget de l'exercice.

2 - Questions - Informations diverses :

Signalement : depuis les derniers travaux réalisés sur la RD71 (Rte de Brassalay) les 2 entrées de la propriété G. Pourtau-Moudoutey sont plus hautes que la chaussée.

Remerciements de la famille Bouillon/Bonnecaze-Lasserre pour le versement de l'excédent réalisé sur lors de la fête aux Lacq des Barthes le 17 juin versé par le Comité des Fêtes.

Eclairage des arrêts de bus : réglage de l'intensité à prévoir.

Courrier du Pdt de l'ESP : lecture du courrier reçu par messagerie en réponse à celui adressé aux éducateurs sportifs par la Mairie. Ce courrier appelait à la vigilance sur la non utilisation des crampons lors des entraînements de foot sur le city stade.

Bilan des activités/animations aux lacs des Barthes : M. Bernard AUTAA dresse un compte rendu de la réunion organisée par l'APPMA. Un enrochement est à prévoir côté accès bois d'André Latrubesse.

Lotissement Bacqué : Réunion de réception des travaux le vendredi 3 novembre à 11h00 sur site.

City stade : Inauguration le samedi 21 octobre. Animations à partir de 15h00, réception à 17h30.

Plus aucune question n'étant inscrite à l'ordre du jour, ni appelée des membres présents ; la séance est levée à 20h00.

Le Maire,

Jacques CASSIAU-HAURIE

Document approuvé à... l'unanimité.
A Biron, le 14 novembre 2017.

Le Maire,

Jacques CASSIAU-HAURIE