

Compte Rendu

du

Conseil Municipal du 18 décembre 2017

(Conformément à l'article L 2121.25 du CGCT)

L'an deux mille dix-sept, le dix-huit décembre à dix-huit heures s'est réuni le Conseil Municipal de la commune de Saint-Jean, dûment convoqué le 12 décembre deux mille dix-sept, sous la présidence de Marie Dominique VEZIAN, Maire.

Présents : Madame le Maire, Mesdames et Messieurs Gérard BAPT, Céline MORETTO, Bruno ESPIC, Chantal ARRAULT, Patricia BRU, Gérard MASSAT, Marie-Christine PICARD, Claude BRANA, Philippe COUZI, Claude COUREAU, Thérèse VIU, Olivier ESCANDE, Hélène REGIS, Gérard GALONIER, Gilles DESTIGNY, Virginie RIELLO, Maguy GRIJALVO, Nicole PATIES, Paul DILANGU, Odette SOUPEZ, Pierre SAULNIER, Christine LE FLAHAT, Frédéric SOL, Marianne MIKHAILOFF.

Absents Représentés : M. Michel FRANCES représenté par Mme Chantal ARRAULT, Mme Josiane LATAPIE représentée par Mme Patricia BRU, M. Gérard TAMALET représenté par Mme Thérèse VIU, M. Franck CHRISTMANN représenté par M. Pierre SAULNIER, Mme Catherine FLORES représentée Mme Christine LE FLAHAT, M. Patrick DURANDET représenté par Mme Marianne MIKHAILOFF.

Absents excusés : Mme Céline BOULIN, M. Mathieu BOSQUE.

Secrétaire de Séance : M. Olivier ESCANDE

A l'initiative de Mme VIU, Madame le Maire fait respecter une minute de silence en mémoire des victimes du tragique accident de car du jeudi 14 décembre, sur la commune de Saint-Geliu d'Avall.

Désignation d'un secrétaire de séance

Comme au début de chacune de ses séances, le conseil municipal nomme un de ses membres pour remplir les fonctions de secrétaire (art. L 2121-15). A l'issue de chaque séance, le procès-verbal est dressé par le secrétaire de séance. Pour cette séance, il s'agit de M. Olivier ESCANDE.

1 – DECISION PRISE PAR DELEGATION (Conformément à l'article L 2122.22 du CGCT et à la délibération du 29 mars 2014, modifiée le 4 juillet 2016)

- En date du 12 décembre 2017 :

o Marché de services de télécommunication et infrastructure téléphonie IP

2 – RESSOURCES HUMAINES

Affaire n°1 : Mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

Rapporteur : Mme Céline MORETTO, Adjointe à l'Education

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n° 084-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,

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

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu l'abrogation de l'PIEMP par l'article 4 du décret n°2017-829 du 5 mai 2017 entrant en vigueur au 1^{er} janvier 2017,

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 18 décembre 2017,

Par décret en date du 20 mai 2014, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État a été créé. Il doit donc être également mis en œuvre dans la fonction publique territoriale comme le prévoit la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014

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

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire.
- Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

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

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec l'IFTS et l'IAT.

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées, les dispositifs d'intéressement collectif, les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat, les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail et la prime de responsabilité.

Enfin, pour les cadres d'emplois des psychologues territoriaux, des ingénieurs territoriaux, des techniciens territoriaux, des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants, les textes ne sont pas encore parus. Une délibération ultérieure sera prise pour la mise en application du RIFSEEP à ces cadres d'emplois.

Mise en place de l'I.F.S.E.

Article 1 - Le principe

L'I.F.S.E. vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Cette indemnité repose sur une formalisation précise de critères professionnels. Elle est liée au poste de l'agent.

Article 2 – Les bénéficiaires

L'I.F.S.E. est attribué aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Article 3 – La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (niveau hiérarchique, nombre de collaborateurs, type de collaborateurs encadrés, niveau d'encadrement, organisation du travail des agents, gestion des plannings, supervision, accompagnement d'autrui, tutorat, niveau de responsabilité lié aux missions, délégation de signature, conduite de projet, préparation et/ou animation de réunion, conseil aux élus) ;
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (niveau de technicité du poste, champ d'application/polyvalence, pratique et maîtrise d'un outil métier, niveau de diplôme attendu, habilitation/certification, actualisation des connaissances, connaissance requise, rareté de l'expertise, autonomie) ;
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (relations externes/internes, risque d'agression physique, verbale, exposition aux risques de contagions, risque de blessure, itinérance/déplacements, variabilité des horaires, contraintes météorologiques, travail posté, obligations d'assister aux instances, engagement de la responsabilité financière, juridique, acteur de la prévention, sujétions horaires, gestion de l'économat, impact sur l'image de la structure publique territoriale).

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

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

Groupe de fonction pour le cadre d'emploi des ATTACHES TERRITORIAUX		Pour les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service
Groupes de fonctions	Montants annuels maxima	Montant annuels maxima
Groupe 1	36210 €	22310 €
Groupe 2	32130 €	17205 €
Groupe 3	25500 €	14320 €
Groupe 4	20400 €	11160 €

Groupe de fonction pour les cadres d'emploi des REDACTEURS, des ANIMATEURS et des EDUCATEURS TERRITORIAUX DES APS		Pour les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service
Groupes de fonctions	Montants annuels maxima	Montant annuels maxima
Groupe 1	17480 €	8030 €
Groupe 2	16015 €	7220 €
Groupe 3	14650 €	6670 €
Groupe de fonction pour les cadres d'emploi des ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS TERRITORIAUX		Pour les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service
Groupes de fonctions	Montants annuels maxima	Montant annuels maxima
Groupe 1	11970 €	11970 €
Groupe 2	10560 €	10560 €
Groupe de fonction pour les cadres d'emploi des ADJOINTS ADMINISTRATIFS, des ADJOINTS D'ANIMATION, des ADJOINTS TECHNIQUES, des AGENTS SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES, AGENTS SOCIAUX et des AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		Pour les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service
Groupes de fonctions	Montants annuels maxima	Montant annuels maxima
Groupe 1 – Échelle 1	11340 €	7090 €
Groupe 1 – Échelle 2	11340 €	7090€
Groupe 2 – Échelle 1	10800 €	6750 €
Groupe 2 – Échelle 2	10800 €	6750 €

Article 4 - Les conditions de réexamen :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions,
- En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite d'un concours,
- Au minimum tous les deux ans et au maximum tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Article 5 – Les modalités de maintien ou suppression :

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

- En cas de congé de maladie ordinaire, pour accident de service et de maladie professionnelle : l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

Article 6 - Maintien des montants du régime indemnitaire antérieur

Lors de la 1ère application du RIFSEEP, il est proposé 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 par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'État servant de référence (article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

Article 7 – La périodicité de versement :

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

Article 8 – La date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2018.

Mise en place du C.I.A.

Article 9 – Le principe

Le C.I.A. est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle.

Article 10 – Les bénéficiaires

Le C.I.A. est attribué aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Article 11 – La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

Chaque part de C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'État.

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

Groupe de fonction pour le cadre d'emploi des ATTACHES TERRITORIAUX		Pour les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service
Groupes de fonctions	Montants annuels maxima	Montant annuels maxima
Groupe 1	6390 €	6390 €
Groupe 2	5670 €	5670 €
Groupe 3	4500 €	4500 €
Groupe 4	3600 €	3600 €
Groupe de fonction pour les cadres d'emploi des REDACTEURS, des ANIMATEURS TERRITORIAUX et des EDUCATEURS TERRITORIAUX DES APS		Pour les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service
Groupes de fonctions	Montants annuels maxima	Montant annuels maxima
Groupe 1	2380 €	2380 €
Groupe 2	2185 €	2185 €
Groupe 3	1995 €	1995 €
Groupe de fonction pour les cadres d'emploi des ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS TERRITORIAUX		Pour les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service
Groupes de fonctions	Montants annuels maxima	Montant annuels maxima
Groupe 1	1630 €	1630 €
Groupe 2	1440 €	1440 €

Groupe de fonction pour les cadres d'emploi des ADJOINTS ADMINISTRATIFS, des ADJOINTS D'ANIMATION, des ADJOINTS TECHNIQUES, des AGENTS SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES, AGENTS SOCIAUX et des AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		Pour les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service
Groupes de fonctions	Montants annuels maxima	Montant annuels maxima
Groupe 1 – Échelle 1	1260 €	1260 €
Groupe 1 – Échelle 2	1260 €	1260 €
Groupe 2 - Échelle 1	1200 €	1200 €
Groupe 2 – Échelle 2	1200 €	1200 €

Article 12 – Les modalités d’attribution

Le montant du C.I.A. sera attribué selon la manière de servir au regard des comptes rendus des entretiens professionnels :

- 100% du C.I.A. :
 - o Au moins 11 critères d’évaluation professionnelle pour les agents non encadrants, jugés satisfaisants et aucun insuffisant,
 - o Au moins 20 critères d’évaluation professionnelle pour les agents encadrants, jugés satisfaisants et aucun insuffisant ;
- 50% du C.I.A. :
 - o Moins de 11 critères d’évaluation professionnelle pour les agents non encadrants, jugés satisfaisants ou au moins 1 critère insuffisant,
 - o Moins de 20 critères d’évaluation professionnelle pour les agents encadrants, jugés satisfaisants ou au moins 1 critère insuffisant ;
- 0% du C.I.A. : aucun critère d’évaluation professionnelle jugé satisfaisant.

Article 13 – Indexation au regard de l’absentéisme :

Une indexation du C.I.A. en fonction des absences pour maladie ordinaire est également mise en œuvre :

- Moins de 20 jours d’absences pour maladie ordinaire : 100% du C.I.A.
- Entre 20 et 30 jours d’absences pour maladie ordinaire : 50% du C.I.A.
- Plus de 30 jours d’absences pour maladie ordinaire : 0% du C.I.A.

Article 14 – La périodicité de versement :

Le C.I.A. fera l’objet d’un versement annuel, il sera effectué au mois de juin et ne sera pas reconductible automatiquement d’une année sur l’autre.

Article 15 – La date d’effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2018.

L’attribution individuelle de l’I.F.S.E. et du C.I.A. décidée par l’autorité territoriale fera l’objet d’un arrêté individuel.

Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence.

Mme MIKHAÏLOFF s’étonne que ce projet de délibération soit présenté maintenant alors que la mise en place du RIFSEEP aurait dû être effectuée depuis 2014.

Mme MORETTO précise qu’en réalité c’est en 2016 que ce nouveau régime indemnitaire aurait dû progressivement être installé. C’est désormais une obligation, même si certaines communes ont des difficultés dans son application.

La démarche de la commune d’harmoniser les régimes indemnitaires n’est pas récente. Elle date précisément de la résolution de la nouvelle équipe en 2014, de mettre en place un régime indemnitaire revalorisé, égalitaire et équitable. Cette volonté a été très largement confirmée par les agents de la collectivité à travers l’audit effectué en 2015-2016. Depuis un an et demi, le groupe constitué des représentants du personnel, d’élus et de cadres réfléchit et œuvre à la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire. Ce travail s’accompagne de navettes avec le Comité technique.

Le projet de ce soir, s’il est voté, entrainera la mise en place du RIFSEEP au 1^{er} janvier. Cette mise en place est indispensable, car les primes actuellement en vigueur seront progressivement supprimées.

La délibération présentée ce soir est le résultat d’un travail long et fastidieux qui trouve ici son aboutissement.

Mme MIKHAÏLOFF demande ce que signifient les groupes indiqués dans les tableaux relatifs à l’IFSE. Elle souhaite également connaître, à titre d’exemple, certains montants de primes par agents des différentes catégories.

M. BERLUREAU explique que les montants affichés à droite sont les montants arrêtés pour les agents, en fonction du groupe dans lequel leur poste est classé. Les A, B, C correspondent aux catégories de la

fonction publique. Les A sont des postes d'encadrement, les B, des postes de cadres intermédiaires et les C des postes d'exécution.

Le poste le plus bas dans l'échelle des rémunérations à la commune de Saint-Jean percevra au 1^{er} janvier un régime indemnitaire de 140€ mensuels. Le poste le plus élevé de 1 350€. Les postes ont été classés dans les groupes en fonction d'une grille de cotation appliquée à chacun des postes. Cette grille de cotation a été conçue par les Centres de gestion de la région Occitanie et la collectivité l'a appliquée en accord avec les représentants du personnel et le Comité technique. Toutes les fiches de postes ont été passées au crible de cette grille pour pouvoir intégrer les postes dans chacun des groupes.

Certains agents ont des montants supérieurs aux enveloppes, leur régime indemnitaire ne sera pas revalorisé.

M. SOL demande combien d'agents vont conserver leur ancienne prime.

M. BERLUREAU répond que 75% des agents vont bénéficier d'une revalorisation de leur régime indemnitaire, ce qui ne sera donc pas le cas pour 25%.

Déclaration de Madame MIKHAÏLOFF

« Nous sommes favorables à la reconnaissance du travail des salariés municipaux.

Celle-ci doit s'inscrire dans un cadre collectif (de type convention collective ou statut) qui permet d'encadrer les pratiques et d'éviter les dérives ou interprétations locales.

Et dans ce cadre, nous sommes encore plus favorables à une reconnaissance individuelle, de la qualité du travail du salarié, mettant en avant ses résultats, son comportement et son investissement.

Mais les modalités proposées aujourd'hui sur le maintien ou suppression du CLA ne nous paraissent pas aller dans le bon sens car elles envoient des signaux négatifs aux salariés.

En effet, attribuer 100% de la prime CLA si le salarié est absent moins de 20 jours par an pour Maladie, (hors congés, RTT, récupération...) nous paraît pour le moins laxiste et incompréhensible en tant que gestionnaires des deniers communaux.

La moyenne 2016 pour les absences Maladie des salariés territoriaux est de 17 jours par an, près du double des salariés du privé. Fixer une barre à 20 jours pousse au contraire à l'abus, voilà pourquoi nous proposons 15 jours, pour tendre à réduire le nombre des prises de jours maladie.

Nous devons donc mettre en place de vrais objectifs au niveau communal pour réduire ce taux d'absentéisme, par exemple pour 2018, moins de 15 jours d'absence par an pour une prime CLA à 100%.

De plus, nous demandons un suivi annuel de cette mise en place afin de vérifier et d'adapter les objectifs aux résultats précédents.

Nos concitoyens ne sont pas d'accord avec ce type de gestion.

L'environnement socio-économique a changé. Les dotations gouvernementales baissent année après année, les impôts locaux étouffent le quotidien de nos concitoyens!

Les élus, notamment ceux en charge de la gestion communale, doivent montrer l'exemple. »

Mme MORETTO précise qu'une évaluation sera effectuée à l'issue d'une année de mise place du RIFSEEP.

Concernant la gestion municipale, l'absentéisme est préoccupant. Mme MORETTO rappelle qu'il ne faut pas établir de comparaison entre public et privé car les services rendus par une collectivité diffèrent de ceux rendus par une entreprise. La collectivité réfléchit depuis plusieurs années à la résorption de l'absentéisme notamment par une politique de prévention. Cependant, il faut prendre en compte le vieillissement des agents de catégorie C, à des postes d'exécution, sur des tâches difficiles.

Mme MORETTO expose les chiffres de la FPT : 21 jours pour la maladie ordinaire. Sur notre commune :

- 15 agents ont été en arrêt pour maladie ordinaire supérieur à 30 jours en 2017
- 12 agents ont été en arrêt pour maladie ordinaire compris entre 15 et 30 jours
- 8 agents sont en maladie longue durée et longue maladie
- 2 agents sont en accident du travail de plus de 30 jours
- 3 agents en accident du travail entre 15 et 30 jours
- 2 agents sont en maladie professionnelle de plus de 30 jours

On constate donc que les chiffres de l'absentéisme ne sont pas exorbitants, surtout pour une partie des agents de la collectivité qui sont en contact avec les enfants.

Ce qu'il est également indispensable de préciser, c'est que la ville de Saint-Jean travaille dans la perspective constante de la valorisation de ses agents. Beaucoup d'entre eux sont en effet sur des longues carrières. Il est, de plus, demandé beaucoup d'évolutions au Service Public et notamment plus de mobilité et de mutualisation des tâches. Les dotations quant à elles, sont en baisse, ce qui a pour conséquence une

restriction sur les recrutements.

De ce fait, chaque année la collectivité a l'obligation de réorganiser le temps de travail et de revoir les missions de ses agents. Un travail important est également effectué sur les formations pour préserver les agents sur les gestes et postures. Nous avons aussi mis en place pour 2018, une journée du Bien-être au travail, car il est important de préserver la santé au travail surtout face à un allongement des carrières.

C'est pourquoi, la collectivité s'est réservée, dans ce dispositif, la possibilité budgétaire de procéder à des recrutements afin de poursuivre sa mission de service public. La collectivité tient plus que tout à une gestion humaine et non comptable et numéraire de ses agents. Certes la mairie de Saint-Jean se doit d'être gestionnaire, mais elle gère des êtres humains de différentes compétences et de différents horizons.

C'est sans doute la défense d'une gestion bienveillante, raisonnable et raisonnée pour un service public de qualité qui marque une différence avec le secteur privé.

Mme MIKHAÏLOFF estime que le montant de la prime pour le dernier agent du tableau est relativement faible.

Mme MORETTO répond que cela correspond à une réalité et que ces primes ont déjà été revalorisées en 2016 pour être plafonnées à 100€.

Les seules perspectives d'évolution dans la Fonction Publique restent les formations et les concours ou examens professionnels. C'est notre rôle également d'accompagner les agents à se former et à passer des concours ou examens.

Déclaration de M. COUZI

« Monsieur TAMALET, Madame VIU et moi-même avons décidé de voter contre cette délibération qui concerne l'application du dispositif RIFSEEP aux agents de la collectivité et ce pour plusieurs raisons que je vais développer.

Tout d'abord, nous sommes opposés sur le fonds à ce dispositif, appliqué depuis quelques années déjà au personnel de la fonction publique d'état, qui vise à établir une cotation des postes et à rémunérer ses agents en partie selon le poste qu'ils occupent.

Ce dispositif brise l'équité de traitement des fonctionnaires selon la fonction qu'ils occupent dans l'administration.

Ce dispositif brise également l'égalité sur les territoires car des agents de la fonction publique d'état selon le lieu où ils sont affectés peuvent être rémunérés moins que des collègues affectés ailleurs toujours en raison de cette cotation des postes.

Nous y sommes aussi opposés sur la forme quant à l'application proposée aujourd'hui pour la rémunération des agents de notre collectivité et ce pour plusieurs raisons.

Si l'objectif est louable et les moyens alloués annoncés conséquents (80 000 €), nous y trouvons des éléments contestables dans les critères d'attribution.

Sur la part fixe tout d'abord :

- *Nous contestons l'écart proposé entre la part fixe de l'échelle la plus haute A1 et celle de la plus basse C2-2 qui est de l'ordre de 1 à 10. Nous pensons que cet écart est trop important.*
- *L'échelle C1-1 dans laquelle seront placés des agents que la collectivité a coté comme occupant une fonction assurée par des agents de catégorie C avec mission d'encadrement devrait pouvoir percevoir une part fixe supérieure à celle d'un agent n'exerçant pas une mission d'encadrement dont la fonction est cotée en B3. Il nous semble en effet qu'on ne peut pas reconnaître la mission d'encadrement à un agent et ne pas le rémunérer en conséquence. L'indice de rémunération des fonctionnaires permet d'ailleurs à un personnel de catégorie C selon les situations d'avoir un indice supérieur à celui d'une catégorie B. L'obtention d'un concours permettra de toute façon à l'agent placé en catégorie supérieure de progresser dans sa rémunération avec son évolution de carrière. Nous aurions préféré une échelle C1-1 avec 320 € pour une B3 inchangée à 300 € et pour les mêmes raisons une B1 à 520 € avec une A4 inchangée à 500 €. Cela permettrait aux agents dont la fonction a été cotée par la municipalité en haut de leur groupe de se sentir reconnus.*

Sur la part variable ensuite (le CLA), nous trouvons injuste que les agents soient impactés par les absences pour maladie. La maladie peut concerner chacune ou chacun d'entre nous et ceux qui en souffrent le plus durement sont naturellement celles et ceux qui en sont affectés.

A l'heure où le gouvernement français rétablit le jour de carence pour les fonctionnaires, c'est un mauvais signal que nous envoyons à nos agents qui sont soumis depuis 2012 à un pouvoir d'achat en baisse avec un relèvement du taux d'indice de deux fois 0,6% en 5 ans et un alignement progressif des cotisations retraites sur le régime du privé qui affecte déjà durement l'ensemble des fonctionnaires mais plus durement encore les catégories les plus basses.

Nous ne souhaitons pas que la maladie qui est déjà une épreuve soit en plus source de difficultés financières pour les agents.

C'est pour l'ensemble de ces raisons que nous votons contre à cette délibération. »

L'exposé de Madame le Maire entendu et après en avoir délibéré, le Conseil municipal adopte, à la majorité, la mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel pour les agents titulaires et stagiaires de la commune de Saint-Jean, telle que présentée ci-dessus.

Voix pour	23
Voix contre	8
Abstentions	0

M. DURANDET, Mme MIKHAÏLOFF, Mme FLORES, Mme LE FLAHAT, M. SOL, M. COUZI, Mme VIU, M. TAMALET

Affaire n°2 : Indexation du régime indemnitaire des cadres d'emplois des psychologues, des ingénieurs, des techniciens, des éducateurs de jeunes enfants et des assistants de conservation du patrimoine territoriaux.

Rapporteur : Mme Céline MORETTO, Adjointe à l'Education

Par délibération du 27 janvier 2014, il est instauré une indexation de l'absentéisme sur le régime indemnitaire mensuel du personnel communal. Cette mesure a été effective au 1^{er} février 2014 dès le premier jour d'absence maladie ordinaire.

Dans l'attente de la parution des arrêtés définissant les plafonds du RIFSEEP et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, il est proposé au Conseil municipal d'adopter l'indexation suivante pour les agents relevant des cadres d'emplois des psychologues, des ingénieurs, des éducateurs de jeunes enfants, des techniciens et des assistants de conservation du patrimoine territoriaux :

- En cas de congé de maladie ordinaire, pour accident de service et de maladie professionnelle :
 - o L'Indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires
 - o L'Indemnité spécifique de service
 - o La Prime de service et rendement
 - o L'Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
 - o L'Indemnité de risques et sujétions spécialessuiront le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, ces primes seront maintenues intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de ces primes est suspendu.

L'avis du Comité technique sera donné lors de sa réunion du 18 décembre 2017.

L'exposé de Madame le Maire entendu et après en avoir délibéré, le Conseil municipal adopte, à la majorité, l'indexation du régime indemnitaire des cadres d'emplois des psychologues, des ingénieurs, des techniciens, des éducateurs de jeunes enfants et des assistants de conservation du patrimoine territoriaux telle que présentée ci-dessus.

Voix pour	28
Voix contre	3
Abstentions	0

Mme VIU, M. COUZI, M. TAMALET

Affaire n°3 : Indexation du régime indemnitaire de la police municipale

Rapporteur : Mme Céline MORETTO, Adjointe à l'Education

Par délibération du 10 mars 2005, a été instauré le régime indemnitaire pour les grades de la filière police municipale, notamment l'attribution de l'Indemnité d'Administration de Technicité (IAT) et par décision du 26 octobre 2007 la revalorisation de l'Indemnité Spéciale mensuelle de Fonction.

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

- En cas de congé de maladie ordinaire, pour accident de service et de maladie professionnelle : l'IAT et l'Indemnité Spéciale mensuelle de Fonction suivront le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de ces primes. est suspendu.

L'avis du Comité technique sera donné lors de sa réunion du 18 décembre 2017.

Sur demande de Mme MORETTO, M. BERLUREAU explique que les agents de la Police Municipale peuvent bénéficier de deux indemnités :

- L'indemnité d'Administration et de Technicité
- L'indemnité spéciale mensuelle de fonction de Police Municipale

Ces deux indemnités ont fait l'objet d'une délibération. Le taux de la seconde indemnité a été fixé en 2007 à 20% du traitement brut. C'est le taux maximum de cette indemnité.

Il n'est pas prévu dans le dispositif concernant la Police Municipale une indexation sur la manière de servir. La collectivité applique les indemnités telles qu'elles sont prévues dans les textes, en fonction des critères qui ont fait l'objet d'une délibération en mars 2005.

M. SAULNIER précise qu'à la différence de la Police Nationale, la Police Municipale de Saint-Jean n'a pas de critères liés à l'obtention de résultats, ce qui est le cas dans toute les Polices Municipales en France.

L'exposé de Madame le Maire entendu et après en avoir délibéré, le Conseil municipal adopte, à la majorité, l'indexation du régime indemnitaire de la police municipale telle que présentée ci-dessus.

Voix pour	28
Voix contre	3
Abstentions	

Mme VIU, M. COUZI, M. TAMALET

Affaire n°4 : Mise en place et indemnisation des astreintes

Rapporteur : Mme Céline MORETTO, Adjointe à l'Education

Le décret n°2005-542 du 19 mai 2005 définit les modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale.

Une période d'astreinte s'entend comme 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, d'être joignable en permanence sur le téléphone mis à sa disposition pour cet effet avec transfert d'appel si nécessaire, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration.

Il appartient à l'organe délibérant de déterminer, après avis du comité technique, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés.

L'avis du Comité technique sera donné lors de sa réunion du 18 décembre 2017.

Il est proposé au Conseil municipal :

- De mettre en place des périodes d'astreintes d'exploitation, de décision et de sécurité afin d'être en mesure d'intervenir en cas :
 - d'évènements climatiques sur le territoire communal (neige, verglas, inondation, ...),
 - de dysfonctionnement dans les locaux communaux, équipements ou sur l'ensemble du territoire (suite à un accident, ...)
 - en cas de manifestation locale particulière (fête locale, concert, ...)

Ces astreintes pourront être organisées sur la semaine complète, le week-end et jour férié, en cas d'alerte météorologique et sur la période allant du 1^{er} janvier de l'année N au 31 décembre de l'année N.
- De fixer la liste des emplois concernés comme suit :
 - Emplois relevant de la filière technique :
 - Sont concernés les fonctionnaires (titulaires, stagiaires) et les contractuels des grades suivants :
 - Adjoint technique
 - Adjoint technique principal de 2^{ème} classe
 - Adjoint technique principal de 1^{ère} classe
 - Agent de maîtrise
 - Agent de maîtrise principal
 - Sont concernés les fonctionnaires (titulaire, stagiaire) et les contractuels exerçant les fonctions suivantes :
 - Agent de maintenance des bâtiments
 - Agent des services techniques
 - Agent des espaces verts
 - Emplois ne relevant pas de la filière technique :
 - Sont concernés les fonctionnaires (titulaires, stagiaires) et les contractuels des grades suivants :
 - Adjoint administratif
 - Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe
 - Adjoint administratif principal de 1^{ère} classe
 - Rédacteur
 - Rédacteur principal de 2^{ème} classe
 - Rédacteur principal de 1^{ère} classe
 - Sont concernés les fonctionnaires (titulaire, stagiaire) et les contractuels exerçant les fonctions suivantes :
 - Agents de l'État civil
- De fixer les modalités de compensation des astreintes et interventions comme suit :
 - La rémunération des astreintes sera effectuée par référence au barème en vigueur au Ministère de l'Écologie et du Développement durable pour les agents relevant de la filière technique et au Ministère de l'Intérieur pour les agents relevant des autres filières.
 - L'indemnité d'astreinte ou d'intervention, ou la compensation des astreintes ne peuvent être accordées aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une NBI au titre de l'occupation de l'un des emplois fonctionnels de direction ;

- La rémunération et la compensation en temps des astreintes sont exclusives l'une de l'autre ;
- Pour la rémunération des astreintes, la compensation en temps est possible pour toutes les filières, sauf pour les agents de la filière technique, qui ne sont donc pas concernés par le repos compensateur ;
- En cas d'intervention, les agents de la filière technique percevront des indemnités horaires pour travaux supplémentaires correspondantes sur présentation d'un état détaillé comportant notamment l'origine de l'appel, motif de sortie, durée et travaux engagés OU se verront octroyés un repos compensateur ;
- En cas d'intervention, les agents ne relevant pas de la filière technique percevront : les indemnités horaires pour travaux supplémentaires correspondantes sur présentation d'un état détaillé comportant notamment l'origine d'appel, motif de sortie, durée et travaux engagés OU se verront octroyés un repos compensateur.

Mme MIKHAÏLOFF demande combien d'agents municipaux sont concernés.

Mme MORETTO répond que ce dispositif concerne 7 agents.

L'exposé de Madame le Maire entendu et après en avoir délibéré, le Conseil municipal adopte, à l'unanimité, la mise en place et indemnisation des astreintes.

Voix pour	31
Voix contre	0
Abstentions	0

3 – QUESTIONS DIVERSES

Avant de clore la séance, Madame le Maire tient à remercier l'ensemble de l'équipe municipale, incluant l'opposition, ainsi que les cadres et l'ensemble du personnel pour le travail effectué tout au long de l'année.

Aucune autre question n'étant évoquée, la séance est clôturée à 19h00.