

SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU VENDREDI 9 JUIN 2023

PROCES-VERBAL

L'an deux mille vingt-trois, le neuf juin à dix-huit heures quinze,
Le conseil municipal de la commune d'Aiguillon s'est réuni en séance, au nombre prescrit par la loi,
dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Christian GIRARDI, Maire.

Étaient présents : 20

MM. Christian GIRARDI, Catherine LARRIEU, Eric LE MOINE, Lise ROSSET, Alain LAFON, Valérie BIDET, Christophe MÊLON, Henri NEBLE, Bernadette CAPDEVILLE, Marie-Thérèse LIPIN, Joël BIN, Luz-Victoria MÊLON, Thierry BORDIN, Paula DA CUNHA, Guillaume GIRARDI (à partir du point 4), Véronique CARTAUD, Michel PEDURAND, Laurence DUCOS, Martine TOULMONDE, Youssef SADIR.

Étaient absents : 7

MM. Michèle BEUTON, Joël JACOB, Isabelle LE GRELLE, Didier CAMPAN, Céline BRESSANINI, Rémy SERGENT, Brigitte LEVEUR.

Pouvoirs de vote : 6

Mme Michèle BEUTON à Catherine LARRIEU

M. JACOB à M. LAFON

Mme LE GRELLE à Mme BIDET

M. CAMPAN à Mme CAPDEVILLE

M. SERGENT à M. BORDIN

M. GIRARDI à M. GIRARDI (jusqu'au point 3)

Mme LEVEUR à M. PEDURAND

Secrétaire de séance : Monsieur Henri NEBLE

Assistaient à la séance :

Madame Martine BEVILACQUA, Directrice Générale des Services

Madame Marion GOINAUD, Secrétaire de Direction

Monsieur le Maire sollicite une minute de silence en hommage à Madame Vanessa CAMPOY MARTINEZ, décédée le 10 mai 2023.

RESSOURCES HUMAINES

1) Avance de frais pour des dépenses éligibles pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Les articles L5212-1 et suivants du Code du travail disposent que tout établissement privé ou public, d'au moins 20 salariés, a l'obligation d'employer 6 % de travailleurs handicapés.

Monsieur le Maire explique à l'Assemblée le rapport suivant :

Le versement d'une contribution financière au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) est également prévu lorsque l'employeur public n'atteint pas ce taux.

Ces contributions permettent notamment au FIPHFP de financer des aides en faveur de l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Certains agents de la Ville d'Aiguillon, reconnus travailleurs handicapés, nécessitent l'acquisition d'équipements spécifiques pour faire face à leur handicap dans le cadre de leur maintien dans l'emploi (prothèses auditives ...) et peuvent être amenés à faire l'avance de frais importants relatifs à ces équipements.

La somme restant à la charge de l'agent, après d'autres prises en charge (Mutuelle de l'agent, CPAM...) peut ainsi faire l'objet d'une prise en charge complémentaire par le FIPHFP pour tout ou partie de la dépense.

Dans ce cas, l'aide du FIPHFP ne peut être versée qu'à la collectivité employeur qui la reverse ensuite à l'agent bénéficiaire.

Afin d'alléger ce coût pour l'agent, il est proposé au conseil municipal de donner son accord sur le remboursement des sommes engagées par les agents, dans la limite de l'aide attribuée par le FIPHFP (1700 euros) et perçue par la Ville.

*Le Conseil municipal,
Après en avoir délibéré,
A l'unanimité,*

- **APPROUVE** le remboursement des sommes engagées par les agents reconnus travailleurs handicapés pour leurs équipements spécifiques, dans la limite du montant de l'aide attribuée par le FIPHFP et perçue par la Ville,

- INSCRIT au chapitre 012 des dépenses du personnel.

Publié le 20/06/2023

Visa Préfecture le 20/06/2023

M. PEDURAND : Ce n'est pas pris en charge par la mutuelle ce genre de chose ?

M. BEVILACQUA (DGS) : Non, c'est de l'appareillage professionnel au même titre que les vêtements de travail.

2) Création d'emploi suite aux recrutements de grade et promotions internes 2023

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires, Vu la loi n°84-53 modifiée du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu les décrets portant statut particulier des différents cadres d'emplois,

Vu les décrets relatifs à l'organisation des carrières des fonctionnaires des différentes catégories de la fonction publique territoriale,

Vu les décrets fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de la fonction publique territoriale,

Vu l'avis favorable du comité technique en séance du 12 mai 2023.

Considérant qu'il est nécessaire de créer les postes au tableau des effectifs, afin de permettre la nomination des agents inscrits aux tableaux d'avancement de grade, de promotion interne.

Le Maire propose de créer des emplois permanents conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Il appartient donc au Conseil Municipal de modifier le tableau des effectifs, afin de permettre la nomination des agents inscrits aux tableaux d'avancement de grade, de promotion interne. Ces tableaux ont été présentés, pour avis, à l'autorité territoriale, puis transmis à la Commission Administrative Paritaire Départementale tenue par le Président du Centre de Gestion 47 en ce qui concerne les promotions internes.

Cette modification du tableau des effectifs se traduit :

- Par la création d'emplois correspondant aux grades d'avancements suivants :

Filière administrative :

- 1 poste de rédacteur principal de 2^{ème} classe
- 1 poste d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe,

Filière technique :

- 1 poste d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe

- 1 poste d'agent de maîtrise principal

Filière Médico-sociale :

- 1 poste d'auxiliaire de puériculture de classe supérieure

Filière animation :

- 1 poste d'adjoint d'animation principal de 2^{ème} classe

- Par la création d'emplois correspondant aux grades de la promotion interne suivants :

Filière administrative :

- 1 poste de rédacteur

Filière technique :

- 1 poste de technicien

La rémunération des agents est fixée sur la base des grilles indiciaires relevant du grade d'avancement. Cette dépense sera inscrite au budget primitif 2023 de la collectivité.

*Le Conseil municipal,
Après en avoir délibéré,
A l'unanimité,*

- **APPROUVE** la création des postes à temps complet suite aux avancements de grade, promotions internes 2023 :
 - 1 poste de rédacteur principal de 2^{ème} classe
 - 1 poste de rédacteur
 - 1 poste d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe
 - 1 poste de technicien
 - 1 poste d'agent de maîtrise principal
 - 1 poste d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe
 - 1 poste d'auxiliaire de puériculture de classe supérieure
 - 1 poste d'adjoint d'animation principal de 2^{ème} classe
- **PRÉCISE** que les crédits nécessaires seront inscrits au budget de la collectivité,
- **MODIFIE** le tableau des effectifs en conséquence,
- **AUTORISE** Monsieur le Maire à signer l'ensemble des pièces relatives à ce dossier.

Publié le 20/06/2023

Visa Préfecture le 20/06/2023

3) Détermination des ratios « promus-promouvables » pour l'année 2023

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment l'article 49 ;
Vu l'avis du comité technique en date du 12 mai 2023.

Considérant que pour tous les cadres d'emplois, hormis celui des agents de police municipale, le nombre maximum de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un avancement de grade est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade. Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante après avis du comité social territorial.

Monsieur le Maire propose à l'assemblée de fixer pour l'année 2022 les taux suivants pour la procédure d'avancement de grade dans la collectivité, comme suit :

GRADE D'ORIGINE	GRADE D'AVANCEMENT	TAUX (%)
Filière administrative Adjoint administratif	Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	100%
Filière administrative Rédacteur	Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	100%
Filière Technique Adjoint technique	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	17 %
Filière Technique Agent de maîtrise	Agent de maîtrise principal	100%
Filière Technique Technicien	Technicien principal de 2 ^{ème} classe	100%
Filière animation	Adjoint d'animation principal de 2 ^{ème} classe	50%
Filière médico-sociale	Auxiliaire de puériculture de classe supérieure	100%

*Le Conseil municipal,
Après en avoir délibéré,
A l'unanimité,*

- **ADOpte** les ratios ainsi proposés.

Publié le 20/06/2023

Visa Préfecture le 20/06/2023

M. PEDURAND : Comment se calcule la détermination des ratios ?

M. BEVILACQUA (DGS) : C'est en fonction du nombre d'agent qui remplissent les conditions pour avancer, et vu que nous avons beaucoup d'agents techniques, il n'y en a pas beaucoup qui sont éligibles. Cela ne veut pas dire que nous en nommerons moins, c'est juste un ratio et cela a été vu et validé en Comité Social Territorial. Monsieur le Maire

souhaite que tous ceux qui peuvent monter en grade, puissent monter.

M. PEDURAND : C'est bien la filière territoriale.

4) Instauration du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

VISAS

Vu les articles L712-1, L713-1, et L714-4 à L714-6 du Code Général de la Fonction Publique,
Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 2014-513 modifié 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 l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP).

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie B des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 2 novembre 2016 pris pour application au corps des adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 5 novembre 2021 pris pour l'application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2e groupe des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques,

Vu l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 12 mai 2023.

Le Maire informe l'assemblée,

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 transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;

d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

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

- prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement des collaborateurs et encourager la contribution individuelle tout en préservant le fonctionnement collectif.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

I. Bénéficiaires

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, une telle indemnité a été instaurée pour les corps ou services de l'État servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois de :

- attachés territoriaux ;
- rédacteurs territoriaux ;
- adjoints administratifs territoriaux ;
- ingénieurs territoriaux ;
- techniciens territoriaux ;
- agents de maîtrise territoriaux ;
- adjoints techniques territoriaux ;
- adjoints territoriaux d'animation ;
- agents sociaux territoriaux
- agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
- assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques ;
- adjoints territoriaux du patrimoine ;
- opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives.

Par ailleurs, à la suite de la parution du décret n° 2020-182 du 27/02/2020 (JO du 29/02/2020), le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 procède, à compter du 1er mars 2020, en son annexe 2, à la création de corps équivalents provisoires à la fonction publique d'Etat permettant ainsi aux cadres d'emplois, jusqu'alors non éligibles au RIFSEEP, de pouvoir en bénéficier.

Il s'agit des cadres d'emplois suivants :

- éducateurs de jeunes enfants ;
- infirmiers territoriaux en soins généraux ;
- auxiliaires de puériculture ;

L'indemnité pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public.

II. L'IFSE (l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :

Les emplois sont classés au sein de différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :**

- Nombre de collaborateurs,
- Type de collaborateurs encadrés
- Niveau d'encadrement
- Niveau de responsabilités liés aux missions
- Pilotage de projet
- Conduite de projet
- Tutorat
- Délégation de signature
- Organisation du travail des agents, gestion des plannings
- Préparation et/ou animation de réunion
- Conseil aux élus
- Coordination
- Polyvalence
- Disponibilité

- **Technicité, expertise ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions**

- Connaissances requises - Expertises
- Technicité / niveau de difficulté
- Champ d'application/polyvalence
- Diplôme
- Gestion des projets
- Pratique et maîtrise d'un outil métier
- Actualisation des connaissances

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

- Relations externes/internes
- Impact sur l'image de la collectivité
- Risques d'agression physique et/ou verbale
- Risques de blessures
- Variabilité des horaires
- Contraintes météorologiques
- Obligations d'assister aux instances
- Engagement de la responsabilité financière
- Engagement de la responsabilité juridique
- Acteur de prévention.

Le Maire propose de fixer les groupes et les montants maximums annuels de l'IFSE suivants :

Groupes	Fonctions	Montants annuels maximums de l’IFSE
	Postes de la collectivité (à titre indicatif)	
CATEGORIE A		
Attachés – Ingénieurs – Infirmiers de soins généraux		
A 1	Directeur ou Directrice Général(e) des services	36 210,00 €
A 2	Directeur ou Directrice Adjoint(e) des services Responsable de plusieurs services	32 130,00 €
A 3	Responsable d'un ou de plusieurs services - Chef de service	25 500,00 €
A 4	Adjoint au responsable de service – Chargé de missions	20 400,00 €
CATEGORIE B		
REDACTEURS – ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE – EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS		
B 1	Responsable d'un ou plusieurs services avec encadrement intermédiaire	17 480,00 €
B 2	Adjoint au responsable de service ou encadrement d'un service	16 015,00 €
B 3	Responsable de service sans encadrement	14 650,00 €
CATEGORIE B TECHNICIENS		
B 1	Responsable d'un ou plusieurs services avec encadrement intermédiaire	11 880,00 €
B 2	Adjoint au responsable de service ou encadrement d'un service	11 090,00 €
B 2 - Logement pour nécessité de service		6 880,00 €
B 3	Responsable de service sans encadrement	10 300,00 €
	Fonctions Postes de la collectivité (à titre indicatif)	
CATEGORIE C		
Adjoints Administratifs - ATSEM - Adjoints Techniques – Agents de maîtrise - Adjoints d'animation – Agents sociaux		
C 1	Encadrement de proximité – Assistant – technicité importante	11 340,00 €
C 2	Pas d'encadrement – Exécution des missions	10 800,00 €

A) Modulations individuelles :

Groupes de fonctions

L'IFSE peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des

groupes fonctionnels définis ci-dessus.

B) Réexamen :

Ce montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi au sein d'un même groupe de fonctions ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

C) Les modalités de versement :

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail, à l'exclusion du temps partiel thérapeutique.

La périodicité : L'IFSE est versée mensuellement.

Cette prime est modulée en application du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 modifié relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés :

• *En cas de congé de maladie ordinaire, de congé pour invalidité imputable au service, de congé pour maternité ou adoption, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, cette prime suivra le sort du traitement,*

• **En cas de maladie ordinaire :** les primes vont subir une baisse de leur montant dans la limite de 50 % maximum du montant perçu mensuellement par les agents titulaires ou stagiaires, selon les modalités suivantes.

Les primes concernées par cet abattement sont l'I.F.S.E et la prime spéciale de fonction de la police municipale.

Au-delà de cinq jours ouvrés de maladie ordinaire sur une année glissante (sur les 365 derniers jours), un abattement de 5% par jour ouvré d'absence supplémentaire pour maladie ordinaire sera opéré sur 50 % du montant mensuel du régime indemnitaire de l'agent comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Nombre de jours ouvrés de maladie ordinaire sur les 365 derniers jours	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Abattement opéré sur la moitié du montant du régime indemnitaire	5 %	10 %	15 %	20 %	25 %	30 %	35 %	40 %	45 %	50 %	55 %	60 %	65 %	70 %	75 %	80 %	85 %	90 %	95 %	100 %

- Pendant les congés annuels la prime sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie le versement de la prime est suspendu.

Toutefois concernant les congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, il sera fait application de l'article 2 du décret du 26 août 2010 qui permet à l'agent en congé

de maladie ordinaire, et placé rétroactivement dans un de ces congés, de conserver la totalité des primes d'ores et déjà versées en application du même décret.

En cas de période de préparation au reclassement, la prime est maintenue,

En cas d'autorisation spéciale d'absence, la prime est maintenue,

En cas de suspension de fonctions, la prime est suspendue.

Exclusivité :

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Attribution :

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

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

Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires :

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

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, etc.).

La garantie accordée aux agents :

En application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et conformément à l'article 6 du décret

n° 2014-513 du 20 mai 2014 « lors de la première application des dispositions du présent décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent ».

Les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant la mise en place du RIFSEEP au titre de l'IFSE.

Ce maintien indemnitaire individuel perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions. Cette garantie ne fait pas obstacle à une revalorisation du montant de l'IFSE perçu par l'intéressé.

IV. Le complément indemnitaire (CIA)

Périodicité du versement du CIA :

Le CIA est versé en une seule fois au mois de janvier de l'année N+1 en tenant compte de l'entretien professionnel de l'année N-1.

Modalités de versement :

Le montant du complément indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail, *à l'exclusion du temps partiel thérapeutique.*

ARTICLE 1 – BENEFICIAIRES DU CIA

Les bénéficiaires du CIA sont ceux visés à l'article 1^{er} de la délibération n°2017-06 en date du 21 février 2017 portant mise en œuvre du RIFSEEP dans la collectivité.

ARTICLE 2 – MISE EN PLACE DU CIA

➤ LE PRINCIPE

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

➤ LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA DU CIA

Le montant du CIA est déterminé selon les mêmes modalités que pour l'IFSE par répartition des cadres d'emplois en groupes de fonctions.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants maxima figurant en annexe de la présente délibération.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

➤ ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DU CIA

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale.

Sur la base du rattachement des agents à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Ce coefficient d'attribution individuelle est déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents attestés par :

- les compétences professionnelles et techniques ;
- les résultats professionnels ;
- les qualités relationnelles ;
- la capacité d'encadrement (concerne uniquement les agents encadrants) ou d'expertise ;
- la réalisation des objectifs ;

Le montant individuel du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

➤ PERIODICITÉ ET MODALITÉ DE VERSEMENT DU CIA

Le CIA est versé selon un rythme annuel en une seule fois sur la paye de janvier.

➤ **CRITERES D'APPRECIATION DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET DE LA MANIERE DE SERVIR**

Le compte rendu de l'entretien professionnel, et en particulier la grille d'évaluation constituent les outils de base pour définir le montant du CIA. Lors de l'entretien professionnel d'évaluation, sont notamment appréciés :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent,
- Les compétences professionnelles et technique,
- Les qualités relationnelles,
- La capacité d'encadrement (uniquement pour les agents encadrants) ou d'expertise
- La réalisation des objectifs

Un CIA compris entre 0% et 100% du montant plafond retenu, sera attribué individuellement aux agents compte tenu de la grille d'appréciations figurant au compte rendu de l'entretien annuel d'évaluation.

Dans cette perspective, la pondération prenant en compte la manière de servir et l'engagement professionnel sera appliquée pour 2023 en référence aux plafonds susmentionnés et de la manière suivante :

Les compétences :

- 10 points : Très Bon
- 8 points : Bon
- 5 points : A améliorer
- 0 point : Non satisfaisant

Les objectifs :

- 5 points : réalisés
- 3 points : partiellement réalisés
- 0 point : non réalisés

Les points acquis sont en corrélation avec le pourcentage du CIA attribué.

L'évaluation professionnelle des agents ne pourra être impactée du seul motif de la maladie en cas de non atteinte des objectifs fixés.

Les grilles permettant de transposer le compte rendu d'entretien professionnel en nombre de points, pour la fixation du pourcentage du montant plafond du CIA à attribuer aux agents, est prévue en ANNEXE 2, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4.

Si les niveaux d'appréciation prévus dans le compte rendu d'entretien professionnel pour l'année 2023, restent inchangés, les règles de fixation du montant du CIA prévues en annexe 2 sont appliquées dès 2024.

- 15 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie A,
- 12 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie B,
- 10 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie C du montant global des primes attribuées au titre du RIFSEEP.

En toute hypothèse, la somme des deux parts ne peut excéder le plafond global des primes octroyées aux fonctionnaires.

ARTICLE 3 – DETERMINATION DES PLAFONDS

Les plafonds de l'IFSE et du CIA sont déterminés selon les groupes de fonctions définis conformément aux dispositions des articles 2 et 3.

ARTICLE 4 - MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU CIA

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 modifié 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, de congé pour invalidité imputable au service, de congé pour maternité ou adoption, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant : le C.I.A. suivra le sort du traitement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du complément indemnitaire annuel est suspendu. »

Afin de récompenser la présence et l'assiduité sur le poste de travail, il est convenu que les agents n'ayant pas plus de 15 jours calendaires d'absence dans l'année, peuvent prétendre au versement du CIA.

Le CIA sera modulé de la manière suivante :

- En cas de congé maladie ordinaire, de congé d'invalidité temporaire imputable au service, de congé pour accident de service ou pour maladie professionnelle :
 - Le CIA est maintenu puis diminué de 1/30ème par jour d'absence à partir du 16ème jour d'absence,
- En cas de congé de longue maladie, de congé de grave maladie, de congé de longue durée : le versement est interrompu. Toutefois, l'agent en congé de maladie ordinaire placé rétroactivement en congé de longue maladie, en congé de grave maladie ou en congé de longue durée conserve les primes d'ores et déjà versées pendant le congé de maladie ordinaire.
- En cas de congé de maternité ou pour adoption, et de congé paternité et d'accueil de l'enfant, le CIA suivra le sort du traitement.
- En cas de congés annuels : le CIA est maintenu intégralement,
- En cas de période de préparation au reclassement, la prime est maintenue,
- En cas d'autorisation spéciale d'absence, la prime est maintenue,
- En cas de suspension de fonction la prime est suspendue.

Exclusivité :

Le complément indemnitaire est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Attribution :

Le CIA sera attribué individuellement aux agents par un coefficient appliqué au montant de base et pouvant varier de 0 à 100%.

Ce pourcentage est apprécié notamment à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères fixés ci-dessus.

Le montant individuel est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

ARTICLE 5 - DISPOSITIONS FINALES

La délibération n°2017-06 en date du 21 février 2017 portant mise en œuvre du RIFSEEP est abrogée demeurent inchangées s'agissant, notamment, des conditions de mise en place de l'IFSE.

Calendrier d'application :

La présente délibération prendra effet le 1^{er} janvier 2024.

La répartition des groupes de fonctions/part IFSE votées en 2017 et les montants maxima du CIA à voter en 2023 sont joints en annexe (annexe n°1).

*Le Conseil municipal,
Après en avoir délibéré,
A l'unanimité,*

- **ABROGE** la délibération n°2017-06 en date du 21 février 2017 instituant le RIFSEEP en adoptant la présente délibération instituant le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) à compter du 01/01/2024,
- **INSTAURE** l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus,
- **INSTAURE** le complément indemnitaire dans les conditions indiquées ci-dessus,
- **PREVOIT** la possibilité du maintien, aux fonctionnaires concernés à titre individuel, de leur montant antérieur plus élevé en application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,
- **PREVOIT** que les montants annuels maximum seront revalorisés automatiquement dans les limites fixées par les textes,
- **PREVOIT** que la délibération n°2017-06 en date du 21 février 2017 est abrogée,
- **DIT** que les crédits correspondants à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées seront inscrits au budget de la collectivité.

Publié le 20/06/2023

Visa Préfecture le 20/06/2023

Monsieur le Maire : C'est passé également en Comité Social Territorial, après avoir discuté avec les délégués du personnel. Le CIA, c'est nouveau, c'est une prime complémentaire, ça permet aux salariés d'avoir une prime.

M. PEDURAND : Je ne comprends pas la dernière ligne, c'est nouveau, on n'a pas budgétisé ça.

M. BEVILACQUA (DGS) : Si si, c'est prévu au budget.

M. PEDURAND : Ce n'est pas possible.

M. BEVILACQUA (DGS) : Non, pardon, c'est prévu pour le budget 2024, il faut qu'on anticipe.

- ARRIVÉE M. GUILLAUME GIRARDI à 18H24 -

M. BEVILACQUA (DGS) : En fait le RIFSEEP existe déjà, mais nous avons rajouté à l'ISFE, le CIA. Pour le CIA, la réglementation dit qu'il ne sera applicable qu'à compter de la date de délibération, donc mis en application à partir d'aujourd'hui, et sera versé en janvier 2024 une fois les entretiens professionnels réalisés.

M. PEDURAND : Il faudra bien une décision modificative pour le prévoir.

M. BEVILACQUA (DGS) : Mais ça sera au budget 2024.

L. DUCOS : Mais il faut bien le prévoir.

M. BEVILACQUA (DGS) : Non, mais je crois qu'on l'avait voté au budget 2023, je vérifierai.

L. DUCOS : Il faut vérifier ça, sinon il faudra faire une décision modificative.

M. BEVILACQUA (DGS) : La collectivité a fait un gros effort, notamment pour les catégories C pour accompagner les agents sur toutes les augmentations énergétiques, alimentaires, etc, qu'ils subissent. On fait le test cette année pour voir ce que ça représente et on fera le point l'année prochaine pour voir ce que cela a donné et voir si on doit faire des améliorations.

QUESTIONS DIVERSES

Arbres dépassant sur la voirie

M. PEDURAND : Les figuiers rue Marcel Prévost vont finir par nous casser les câbles, il faut que le propriétaire les coupe.

Monsieur le Maire : Le terrain est en train d'être vendu à DOMOFrance qui va construire des maisons, ils ont un projet de lotissement on enverra les services techniques pour se rendre compte du risque que cela représente.

M. PEDURAND : Sinon, on le fait et on envoie la facture pour les récalcitrants.

Monsieur le Maire : Le fauchage reprend ce lundi pour information.

Projet terrain synthétique

L. DUCOS : Il y a quelques semaines de cela, j'avais assisté à une réunion demandée par le football pour le terrain synthétique, est ce que vous avez échangé là-dessus ?

Monsieur le Maire : Nous avons écouté avec beaucoup d'attention les doléances du club de foot, le terrain synthétique c'est alléchant et on s'est renseigné dans des communes où ils l'ont fait et ce n'est pas si intéressant que cela. On a des projets de réaménagements des stades chez nous, on va insérer ce projet mais tout le monde est pressé. On nous propose un terrain synthétique pour les deux activités majeures, c'est-à-dire le football et le rugby. Mais c'est aussi la question de savoir dans quel stade on le ferait, ou s'il faudrait un troisième stade ? C'est une question qu'on se pose. Il est vrai que les terrains synthétiques permettent des économies en eau, à côté de cela ça coûte près d'un million d'euros à la construction et il faut le refaire tous les 10 ans. Nous sommes attentifs, on a des associations sportives qui fonctionnent bien mais on étudie le projet. Bien entendu, j'ai dit à la Communauté des Communes que cela serait un projet communautaire. Le football est communautaire, le rugby pareil. Le terrain devrait donc être communautaire. Ensuite, les fédérations sportives sont de moins en moins généreuses, j'en suis assez surpris.

L. DUCOS : Les jeux olympiques ont permis de débloquer des fonds.

Monsieur le Maire : Je ne sais pas si vous avez visité la base nautique au Temple-sur-Lot, c'est absolument magnifique. Faut-il construire des projets conséquents ? Je ne sais pas, on n'est peut-être pas assez ambitieux, ou fous. Après, il y a le développement des clubs, le foot ça tournait bien et je pense que maintenant ça descend. Pour le rugby, je me suis permis de convoquer les présidents, pour leur dire ma déception. Aujourd'hui, on est une zone d'attractivité, il faut monter un projet ambitieux.

L. DUCOS : De toute façon, aujourd'hui, on ne peut plus penser de façon isolé, l'objectif c'est d'avoir des endroits pour faire des espaces de rencontre, s'occuper de nos jeunes, il faut des pôles centralisés.

Monsieur le Maire : On parle terrain synthétique, il serait peut-être judicieux de créer un espace sportif, où on pourrait faire des animations, manger, se restaurer, écouter de la musique, qui accueillerait le foot et le rugby. Le mieux serait peut-être le stade Louis Jamet, mais il faudrait faire une tribune. Je propose qu'on prenne le temps et qu'on construise quelque chose qui tienne dans le temps.

M. PEDURAND : Il faudrait que ce soit Aiguillon, quand tu parles de centralité Aiguillon en est une.

Monsieur le Maire : Oui, c'est vrai, on va y arriver mais il faut être patient.

M. TOULMONDE : Le stade Marcel Durand va être fermé à partir de fin juin ?

M. BEVILACQUA (DGS) : C'est le stade Louis Jamet qui va l'être.

M. TOULMONDE : Oui pardon.

M. BEVILACQUA (DGS) : C'est juste pour le remplacement des éclairages qui ne sont plus aux normes, et même dangereux.

Monsieur le Maire : On s'était mis d'accord avec la Cité Scolaire.

M. TOULMONDE : Je parlai au nom de l'école, pour des raisons de budget dès que la Cité Scolaire n'utilise plus les bus, l'école ne peut pas s'en servir non plus. On aurait voulu se servir du stade mais on ne pourra plus.

M. BEVILACQUA (DGS) : Nous n'avions pas le choix pour que ce soit fait pour septembre. Le gymnase reste accessible c'est le stade qui sera en travaux.

Monsieur le Maire : C'est pareil, j'espère qu'on aura un rondpoint sur la 113 pour sécuriser les entrées de ville et permettre un accès plus facile au stade. Il n'y a pas que la Cité Scolaire, il y a l'école élémentaire, et les écoles maternelles, pourquoi ne pas imaginer un mode de transport plus original.

G. GIRARDI : Vous avez accès quand-même au terrain de basket

M. BEVILACQUA (DGS) : Après, c'est juste pour des raisons de sécurité mais vous y avez accès. Pour le 15 juillet, c'est prévu que le feu soit tiré du stade Louis Jamet donc une partie reste bien accessible pour voir le feu. On peut aussi vous mettre en relation avec le responsable des services techniques.

L'ordre du jour étant épuisé et personne ne prenant plus la parole, la séance est levée à
18h45

Le Maire,
Christian GIRARDI

Le secrétaire de séance,
Henri NEBLE