

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL



Séance publique du 9 janvier 2020

L'an deux mille vingt, le neuf janvier, le Conseil Municipal de la Commune de Saint-Hilaire-de-Clisson dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Mairie, sous la présidence de Mme Martine LEGEAI, Maire.

Nombre de conseillers :

En exercice : 16
Présents : 12
Absents : 4
Pouvoirs : 3
Votants : 15

Date d'envoi et d'affichage
de la convocation :
27.12.2019

Présents : MM. Sylvaine ALBERT, Francine BEAUVINEAU, Denis THIBAUD, Régis HAMY, Dominique VALTON, Martine LEGEAI, Georges GUIOULLIER, Olivier ALBERTEAU, Hélène CLENET, Fabien MANDIN, Gilles DOUILLARD, Céline RICHARD

Absents : Julie EPAUD, Ludivine CHATELLIER, Céline THUAUD, Romain RICHARD

Pouvoirs : Julie EPAUD à Francine BEAUVINEAU, Ludivine CHATELLIER à Céline RICHARD, Romain RICHARD à Martine LEGEAI

Secrétaire de séance : Hélène CLENET

ORDRE DU JOUR :

- ☞ Approbation du précédent compte rendu
- ☞ Modification du tableau des effectifs
- ☞ Mise en œuvre démarche de prévention incluant la création de la fonction d'assistant de prévention
- ☞ Instauration du RIFSEEP
- ☞ Subventions et participations 2020
- ☞ Questions diverses :

MODIFICATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS

Madame le Maire expose au Conseil Municipal qu'il est nécessaire de revoir le tableau des effectifs. Il s'agit d'ajuster le tableau en fonction des modifications de temps de travail hebdomadaire, des avancements de grade et des recrutements.

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 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Vu l'alinéa 2 de l'article 3 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984,

Conformément à l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et à temps non complet nécessaire au fonctionnement des services.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

- **DIT** que les crédits nécessaires sont inscrits au budget primitif 2020,
- **DIT** que le tableau des effectifs se présentera comme suit au 01/02/2020 :

GRADE OU EMPLOIS	CATEGORIE	EFFECTIF	DUREE HEBDOMADAIRE DE SERVICE
FILIERE ADMINISTRATIVE			
Attaché Territorial	A	1	35h
Adjoint Administratif territorial	C	2	35h
TOTAL		3	
FILIERE TECHNIQUE			
Technicien	B	1	35h
Agent de Maitrise principal	C	1	35h

Adjoint Technique territorial	C	2	35h
Adjoint Technique territorial	C	1	18h30
Adjoint Technique territorial	C	1	21.27h
Adjoint Technique territorial	C	1	9h
Adjoint Technique territorial	C	1	21.70/35ème
Adjoint Technique territorial	C	1	7.23/35ème
Adjoint Technique territorial	C	2	2.41/35ème
Adjoint Technique territorial	C	1	28.13/35ème
Adjoint Technique territorial	C	1	14.46/35ème
Adjoint Technique territorial	C	3	9.64/35ème
Adjoint Technique territorial	C	2	10.45/35ème
Adjoint Technique territorial	C	3	5.63/35ème
TOTAL		21	
FILIERE ANIMATION			
Adjoint territorial d'animation	C	2	27.58/35ème
Adjoint territorial d'animation	C	1	18.48/35ème
TOTAL		3	
FILIERE CULTURELLE			
Adjoint territorial du Patrimoine principal de 1ère classe	C	1	17h30
TOTAL		1	

Délibération reçue en préfecture le 28 janvier 2020

MISE EN ŒUVRE D'UNE DEMARCHE DE PREVENTION INCLUANT LA CREATION DE LA FONCTION D'ASSISTANT DE PREVENTION

Madame le Maire explique que les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur responsabilité.

En cela, elles sont responsables de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité qui visent à :

- **Prévenir les dangers** susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents.
- **Améliorer l'organisation et l'environnement du travail** en adaptant les conditions de travail.
- **Faire progresser la connaissance** des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre.
- **Veiller à l'observation des prescriptions** législatives et réglementaires prises en ces matières, ainsi qu'à la bonne tenue des registres de sécurité dans tous les services.

A partir du moment où elles ont à organiser l'hygiène et la sécurité dans les collectivités, la désignation d'un assistant de prévention est une étape qui s'inscrit dans la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels.

Elle précise que l'Autorité Territoriale doit affirmer son engagement dans une politique de prévention des risques professionnels. Elle doit se définir un schéma d'organisation de l'hygiène et de la sécurité du travail.

C'est à l'autorité territoriale de fixer les missions de l'assistant de prévention et d'examiner avec lui les limites de ses interventions.

Elle présente ensuite les missions de l'assistant de prévention

L'assistant de prévention : assiste et conseille l'autorité territoriale dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité :

- ▶ Prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents
 - Condition : connaître les dangers / concrètement :
 - Recensement des accidents du travail
 - Se nourrir de l'expérience des agents
 - Observation des situations de travail, détection des risques
 - Documentation, réglementation
 - Comment : compte-rendu de visite et propositions. Formation, information des agents.

- ▶ Améliorer l'organisation et l'environnement du travail en adaptant les conditions de travail
 - Comment : En allant sur le terrain au contact des agents : écouter, discuter, recueillir...
- ▶ Faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre
 - Comment : Veille technique (se constituer une documentation réglementaire et technique (Code du Travail, INRS, OPPBTP, Centre de Gestion...)).
- ▶ Veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières, ainsi qu'à la bonne tenue des registres de sécurité dans tous les services.
 - Comment : - En allant sur le terrain (compte-rendu de visite)
 - En vérifiant que les registres de sécurité sont bien remplis : les centraliser et structurer leur gestion (Registre santé et sécurité au travail à disposition des agents, registre des vérifications périodiques des équipements de travail).

L'assemblée délibérante,

- Vu le Code Général des collectivités territoriales
- Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes
- Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droit et obligations des fonctionnaires
- Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, et notamment l'article 108-3
- Vu le décret n° 85-565 du 30 mai 1985 modifié relatif aux Comités Techniques Paritaires des collectivités et établissements publics
- Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale, et notamment les articles 2-1, 4, 4-1, 4-2 (responsabilité de l'autorité territoriale et nomination d'un Assistant de prévention)
- Vu la quatrième partie du code du travail relative à la santé et la sécurité au travail, et notamment l'article L4121-2 sur les principes généraux de prévention

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré et à l'unanimité,

- **DECIDE** d'engager la commune de Saint Hilaire de Clisson dans une démarche structurée de prévention des risques professionnels, matérialisée par un programme annuel de prévention (ce programme indiquera les actions prioritaires de prévention prévues pour l'année).

- **DECIDE** de créer la fonction d'Assistant de prévention au sein des services de la collectivité selon la lettre de mission annexée à la délibération.

- **DIT** que la fonction d'Assistant de prévention ne pourra être confiée à un agent de la collectivité que lorsque ce dernier aura suivi la formation obligatoire préalable à la prise de fonction.

- **DIT** qu'un plan de formation continue est prévu afin que l'Assistant de prévention puisse assurer sa mission.

- **INDIQUE** qu'à l'issue de cette formation, l'agent sera nommé par arrêté, celui-ci précisera les conditions d'exercice de la mission d'Assistant de prévention.

Délibération reçue en préfecture le 28 janvier 2020



MAIRIE DE SAINT HILAIRE DE CLISSON

Lettre de Cadrage Assistant de Prévention

Missions

Dans la collectivité

Auprès de l'autorité territoriale

- ✓ Informer et conseiller l'autorité territoriale
- ✓ Lui rendre compte des dysfonctionnements et des manquements aux règlements, des difficultés que les agents rencontrent dans l'application des règles d'hygiène et de sécurité au quotidien
- ✓ Etre force de proposition en matière de prévention
- ✓ N'est pas responsable de l'application des règles d'hygiène et de sécurité qui incombe à l'autorité territoriale (délégation possible par arrêté à un élu du Conseil Municipal)

Dans la pratique quotidienne

- ✓ Vérifier la bonne application des règles d'hygiène et de sécurité (consignes de sécurité, bonne utilisation du matériel, équipements de protection individuelle...)
- ✓ Aider à la prise en compte de la sécurité dans la préparation et l'organisation du travail
- ✓ Observer les situations de travail
- ✓ Détecter les situations à risques afin de les supprimer ou de les maîtriser
- ✓ Avoir connaissance des accidents de service et participer à leur analyse
- ✓ Veiller à la bonne tenue des registres de sécurité
- ✓ Etre consulté sur les projets d'aménagement, de construction de locaux, d'achat de matériel et d'équipement
- ✓ Collectivité dépendante du CT/CHSCT départemental : participer aux réunions (lorsque le cas de la collectivité est évoqué)

Vis-à-vis du Centre de Gestion de Loire Atlantique

- ✓ S'informer, prendre conseil, demander l'assistance de l'ACFI le cas échéant
- ✓ Lui donner un regard éclairé du terrain en faisant remonter les informations
- ✓ Participer à la mise en place et au développement de la politique de prévention impulsée par le Centre de Gestion

Profil

- ✓ Etre attentif aux problèmes d'hygiène et de sécurité
- ✓ Capacité de communication et d'animation (être à l'écoute, être pédagogue, savoir trouver des partenaires)
- ✓ Esprit d'analyse et de synthèse

Moyens mis à disposition

- Nombre d'heures à allouer (nombre d'heures / semaine / mois à titre indicatif)
- Droit d'accès aux locaux - Véhicule de service
- Formation préalable à la prise de fonction (5 jours minimum) et formation continue (2 jours minimum la 1ère année et 1 jour minimum les années suivantes)
- Outils rédactionnels et outils documentaires

Date

Signature de l'autorité territoriale :

Nom et signature de l'agent :

DELIBERATION CADRE RELATIVE AU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'Etat ;

Vu le décret n°2015-661 modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

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

Vu les circulaires du 05/12/2014 et 03/04/2017 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP

Vu l'avis du Comité Technique en date du 16/12/2019 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité,

Vu le tableau des effectifs

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein de la Commune de Saint Hilaire de Clisson conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la commune de Saint Hilaire de Clisson.

Considérant qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois

Il est proposé au Conseil Municipal d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.
Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- une Indemnité liée aux **Fonctions**, aux **Sujétions** et à l'**Expertise** (IFSE). Elle vise à valoriser l'exercice des fonctions et des responsabilités et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose sur une formalisation précise de critères professionnels et sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.
- un **Complément Indemnitaire Annuel** tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Il a pour finalité de :

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

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

1) Bénéficiaires

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel,
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel sous condition d'une ancienneté de 6 mois de présence consécutive

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

Pour la Commune de Saint Hilaire de Clisson, les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont les suivants :

- Filière administrative : Attachés, Rédacteurs, Adjoint administratifs
- Filière Animation : animateurs, Adjoint d'animation
- Filière Culturelle : Adjoint du Patrimoine
- Filière Médico-Sociale : Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles (ATSEM)
- Filière Technique : Techniciens, Agents de maîtrise, Adjoint techniques

2) Modalités d'attribution

La présente délibération vise à mettre en place l'architecture générale du RIFSEEP et ses conditions d'application. Elle n'a pas vocation à définir à ce stade les montants de primes individuels.

En effet la détermination des montants individuels pour l'IFSE et le CIA sera réalisée dans un deuxième temps et librement définie par l'autorité territoriale sous la forme d'un arrêté pris dans la limite des dispositions prévues par la présente délibération.

Le montant de l'IFSE et du CIA est proratisé en fonction du temps de travail dans les mêmes conditions que le traitement.

3) La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire :

• Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires :

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

Ainsi, le RIFSEEP est non cumulable avec les primes et indemnités de même nature à savoir :

- L'indemnité d'exercice de mission des préfetures (IEMP),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité de fonctions et de résultats (PFR),
- l'indemnité spécifique de service (ISS)
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTTS)
- La prime de service et de rendement (PSR).
- etc...

Il convient donc d'abroger la délibération du 4 mars 2005 portant sur le régime indemnitaire des agents de la commune de Saint Hilaire de Clisson.

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.)
- La prime de fin d'année
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes ...)
- La nouvelle bonification indiciaire
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections
- la prime de responsabilité

• La garantie accordée aux agents :

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.

ARTICLE 2 : DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS PLAFONDS

• Groupes de fonctions :

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

A l'intérieur de chaque cadre d'emplois, chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

• Montants plafonds :

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé **dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.**

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat. Ils feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants ou taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

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

• Instauration d'un montant plancher :

Un montant plancher unique de 960 € est instauré pour l'IFSE et s'applique à toutes les catégories et groupes de fonctions. Ce montant plancher permettra à la fois de garantir un minimum pour tout agent et de correspondre à minima à la variété des postes et des profils.

1) Filière administrative

• Cadre d'emplois des attachés territoriaux

Arrêté du 3 juin 2015 et 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux de catégorie A.

Le cadre d'emploi des attachés territoriaux de catégorie A est réparti en 1 groupe de fonction auquel correspondent les montants plafonds suivants :

Cadre d'emplois des attachés (Catégorie A)				
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant plancher annuel IFSE	IFSE Montants plafonds annuels	CIA Montants plafonds annuels
Groupe 1	Direction de la collectivité	960 €	36 210 €	6 390 €

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

Arrêté du 19 mars 2015 et 17 décembre 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les secrétaires administratifs des administrations d'Etat.

Le cadre d'emploi des rédacteurs de catégorie B est réparti en 2 groupes de fonction auquel correspondent les montants plafonds suivants :

Cadre d'emplois des rédacteurs (Catégorie B)				
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant plancher annuel IFSE	IFSE Montants plafonds annuels	CIA Montants plafonds annuels
Groupe 1	Direction d'un service, d'une structure, responsable de pôle	960 €	17 480 €	2 380 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de service/expertise/fonction de coordination ou de pilotage	960 €	16 015 €	2 185 €

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

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

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

Cadre d'emplois des adjoints administratifs (Catégorie C)				
Groupes de fonctions		Montant plancher annuel IFSE	IFSE Montants plafonds annuels	CIA Montants plafonds annuels
Groupe 1	Gestionnaire ressources humaines, comptabilité, marchés publics, communication, responsable élections état civil.	960 €	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	Agent d'accueil Assistant(e) administrative	960 €	10 800 €	1 200 €

2) Filière animation

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

Arrêté du 19 mars 2015 et 17 décembre 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat transposables aux animateurs et adjoints territoriaux d'animation.

Le cadre d'emploi des animateurs territoriaux est réparti en 2 groupes de fonction auquel correspondent les montants plafonds suivants :

Cadre d'emplois des animateurs (Catégorie B)				
Groupes de fonctions		Montant plancher annuel IFSE	IFSE Montants plafonds annuels	CIA Montants plafonds annuels
Groupe 1	Responsable Enfance jeunesse, direction d'une structure, d'un pôle	960 €	17 480 €	2 380 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage	960 €	16 015 €	2 185 €

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

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat transposables aux adjoints territoriaux d'animation de la filière animation.

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

Cadre d'emplois des adjoints d'animation (Catégorie C)				
Groupes de fonctions		Montant plancher annuel IFSE	IFSE Montants plafonds annuels	CIA Montants plafonds annuels
Groupe 1	Référente enfance jeunesse, coordination, encadrement de proximité	960 €	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	Agent d'animation	960 €	10 800 €	1 200 €

3 Filière culturelle

• **Cadre d'emplois des adjoints du patrimoine**

Arrêtés du 30 décembre 2016 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 aux corps des adjoints du patrimoine des administrations d'Etat relevant du ministère de la Culture et de la Communication.

Le cadre d'emploi des adjoints territoriaux du patrimoine est réparti en 1 groupe de fonctions auquel correspondent les montants plafonds suivants :

Cadre d'emplois des adjoints du patrimoine (Catégorie C)				
Groupes de fonctions		Montant plancher annuel IFSE	IFSE Montants plafonds annuels	CIA Montants plafonds annuels
Groupe 1	Responsable d'une structure (bibliothèque...)	960 €	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	Agent culturel	960 €	10 800 €	1 200 €

4) Filière médico-sociale

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

Arrêtés du 19 mars 2015 et 17 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

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

Cadre d'emplois des ATSEM (Catégorie C)				
Groupes de fonctions		Montant plancher annuel IFSE	IFSE Montants plafonds annuels	CIA Montants plafonds annuels
Groupe 1	ATSEM ayant des responsabilités particulières	960 €	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	Agent d'exécution	960 €	10 800 €	1 200 €

5) Filière technique

• Cadre d'emplois des techniciens territoriaux

Pour le cadre d'emplois des techniciens territoriaux, l'application se effective dès la publication des arrêtés ministériels relatifs aux corps des techniciens supérieurs du développement durable des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire sera pris en référence pour les techniciens territoriaux.

Le cadre d'emploi des techniciens territoriaux est réparti en 1 groupe de fonction auquel correspondent les montants plafonds suivants :

Cadre d'emplois des techniciens (Catégorie B)				
Groupes de fonctions		Montant plancher annuel IFSE	IFSE Montants plafonds annuels	CIA Montants plafonds annuels
Groupe 1	Direction, responsable du service technique	960 €	17 480 €	2380 €

• Cadre d'emplois des agents de maîtrise

Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents de maîtrise territoriaux.

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

Cadre d'emplois des agents de maîtrise (Catégorie C)				
Groupes de fonctions		Montant plancher annuel IFSE	IFSE Montants plafonds annuels	CIA Montants plafonds annuels
Groupe 1	Adjoint au responsable des services techniques, encadrement de proximité Responsable espaces verts, voirie, bâtiments...	960 €	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	Agent de maintenance ou d'entretien Agent de restauration scolaire Agent polyvalent (bâtiment, voirie ou les espaces verts...)	960 €	10 800 €	1 200 €

• Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux

Arrêté du 28 avril 2015 et du 27 décembre 2016 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques territoriaux.

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

Cadre d'emplois des adjoints techniques (Catégorie C)				
Groupes de fonctions		Montant plancher annuel IFSE	IFSE (non loge) Montants plafonds annuels	CIA Montants plafonds annuels
Groupe 1	Responsable restaurant scolaire Réfèrent restaurant scolaire, entretien, bâtiment, voirie, espaces	960 €	11 340 €	1 260 €

	verts.			
Groupe 2	Agent de maintenance ou d'entretien Agent de restauration scolaire Agent polyvalent (bâtiment, voirie ou les espaces verts...)	960 €	10 800 €	1 200 €

ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE (part fonctionnelle)

• Détermination

La part fonctionnelle est liée au niveau de responsabilités, au niveau d'expertise ou aux 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.

Les critères objectifs permettant de moduler par arrêté le régime indemnitaire sont les suivants :

- **Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,**
 - La catégorie,
 - Le niveau de responsabilité managérial (responsabilité d'encadrement direct, de formation d'autrui)
 - Le niveau de responsabilité de conduite ou de conception de projet, de coordination...
- **La technicité, l'expertise ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions**
 - Le niveau d'expertise (niveau de diplôme, connaissances, qualification, expérience acquise par l'agent),
 - Les compétences attendues (professionnelles et techniques),
 - Difficulté, complexité et diversité des tâches, des dossiers ou des projets (exécution simple ou interprétation).
- **Les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel**
 - contraintes horaires, risque d'accident, effort physique, tensions mentales, relations internes ou externes, responsabilité financière, etc...

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

• Conditions de réexamen

Ce montant 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 la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- pour tenir compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent et notamment l'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ; l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ; la gestion d'un événement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis ;
- au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

• Modalités de versement

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué et proratisé en fonction du temps de travail.

ARTICLE 4 : MISE EN ŒUVRE DU CIA (part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir)

• Détermination

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un coefficient de prime appliqué au montant maximal fixé par groupe de fonction et pouvant varier de 0 à 100%.

Le pourcentage du montant plafond déterminant le montant individuel est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Ce pourcentage est apprécié notamment à partir des résultats de l'évaluation professionnelle et selon les critères suivants :

- valeur professionnelle de l'agent (adaptation, efficacité dans l'emploi...)
- les compétences professionnelles et techniques,
- sens du service public,
- qualités relationnelles
- investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions,
- capacité de l'agent à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail,
- réalisation des objectifs.

Si les textes règlementaires mentionnent le caractère obligatoire de la mise en place du CIA, ils précisent en revanche que le versement est facultatif. Le CIA n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre car il dépend de l'évaluation professionnelle.

• **Conditions de réexamen**

Le pourcentage attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

• **Modalités de versement**

La part liée à la manière de servir sera versée mensuellement, en vertu du principe de libre administration des collectivités territoriales et proratisé en fonction du temps de travail.

ARTICLE 5 : MODALITES DE MAINTIEN, DE SUSPENSION OU DE SUPPRESSION

L'IFSE est maintenu dans les mêmes conditions que la rémunération pendant toutes les absences pour raison de santé, et congés de maternité, d'adoption et de paternité, sous réserve des conditions suivantes :

a) Pour les agents titulaires (Cnracl et Ircantec)

En cas d'absence pour raison de santé, l'IFSE suivra le sort du traitement, conformément au régime de protection sociale dont relève l'agent. Cette disposition s'applique aux congés de maladie suivants :

- Congés de maladie ordinaires :
 - 3 mois à plein traitement et maintien intégral du régime indemnitaire puis 9 mois à demi-traitement et réduction de moitié du régime indemnitaire.
- Congés d'accident de service et de maladie professionnelle :
 - Plein traitement et maintien intégral du régime indemnitaire pendant toute la durée du congé.
- Congés annuels, de maternité, d'adoption et de paternité :
 - Plein traitement et maintien intégral du régime indemnitaire pendant toute la durée du congé.
- Congés de longue maladie ou congé grave maladie, congé de longue durée :
 - Le décret n°2010-997 du 26/08/2010 exclut la possibilité de maintenir le régime indemnitaire durant un congé de longue maladie ou de longue durée dans la fonction publique d'Etat. Selon le principe de parité avec cette même fonction publique d'Etat, une collectivité ne peut octroyer à ses agents des conditions plus favorables que celles des agents de l'Etat. Par conséquent il n'est pas prévu le maintien du régime indemnitaire pour un congé de longue maladie et de longue durée.
- Temps partiel thérapeutique :
 - le régime indemnitaire suit le même sort que le traitement

Il est précisé que dans les cas de réduction de moitié du traitement et du régime indemnitaire, l'autre moitié est couverte par le régime de prévoyance souscrit par les agents et auquel la collectivité apporte sa participation (13 € pour un temps plein).

b) Pour les agents non titulaires

Même régime que les agents titulaires sous réserve d'avoir une ancienneté dans la collectivité de 6 mois minimum, continus avec le même contrat.

c) Sanction disciplinaire et éviction des services

Les absences pour exclusion ou suspension entraînent le non versement du régime indemnitaire sur la période concernée par l'exclusion ou la suspension.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, et à l'unanimité :

- **DECIDE** d'instaurer dans le cadre de la mise en place du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) :

* une indemnité de fonctions, de sujétions, d'expertise (IFSE) versée selon les modalités définies ci-dessus à compter du 01/02/2020

* un complément indemnitaire annuel (CIA) dans les conditions indiquées ci-dessus à compter du 01/02/2020,

- **AUTORISE** le Maire à fixer par arrêté individuel l'attribution pour chaque agent au titre de l'IFSE et du CIA dans le respect des principes définis ci-dessus,

- **PRECISE** que ledit régime se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement hormis les primes exclues du dispositif RIFSEEP

- **MAINTIENT** les régimes indemnitaires existant antérieurement pour les cadres d'emplois pour lesquels le RIFSEEP ne serait pas encore applicable faute de parution des textes d'application, jusqu'à la parution de ces derniers.

- **DIT** que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget.

- **DONNE** tout pouvoir à Mme le Maire ou à défaut un adjoint pour signer tous les documents nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Délibération reçue en préfecture le 28 janvier 2020

SUBVENTIONS ET PARTICIPATIONS 2020

Madame le Maire propose à l'assemblée délibérante de procéder à l'attribution des subventions et participations, au titre de l'année 2020. Cette détermination des montants permettra de poursuivre le travail de préparation budgétaire pour ce nouvel exercice.

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

FIXE les subventions et participations pour 2020 comme indiqué dans le tableau ci-dessous ;

DIT qu'une copie de cette délibération sera transmise au Trésor Public de Clisson ;

PRECISE que les crédits nécessaires à cette décision seront inscrits au budget principal 2020.

SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS ET PARTICIPATIONS 2020

ASSOCIATION OU ORGANISME	SUBVENTION 2020 en €
SPORTS - LOISIRS - CULTURE	
A.A.S.H. Basket	2 120 (26.50 par enfant)
Pêcheurs de la Noue	300
ACCA (piégeage et régulation des nuisibles pour la protection des cultures)	1 400
Les Amis de Planète Lecture (Bibliothèque)	600
Graines d'artistes	110
La Cicadelle	140
Comité de jumelage Klettgau	300
USEP	132
Office Intercommunal des Sports	410

SOCIAL ET SANTÉ		
Amicale des Donneurs de Sang		90
ADMR		500
SEMES		1371
Prévention routière		30
Œuvres sociales Sapeurs-Pompiers		30
Roue de secours du Vignoble		200
CCAS		4000
DIVERS ET PARTICIPATIONS		
ADIL Loire-Atlantique		130
Ecole de Clisson		800
Ecole de Clisson (restaurant scolaire)		300

Délibération reçue en préfecture le 28 janvier 2020

Fin du conseil : 21 H 15.

La prochaine réunion du Conseil Municipal est arrêtée à la date du 6 février 2020

Ont signé les membres présents

Martine LEGEAI	Denis THIBAUD	Sylvaine ALBERT
Georges GUIOULLIER	Francine BEAUVINEAU	Fabien MANDIN
Hélène CLENET	Gilles DOUILLARD	Julie EPAUD
Régis HAMY	Ludivine CHATELLIER	Olivier ALBERTEAU
Romain RICHARD	Céline RICHARD	Céline THUAUD
Dominique VALTON		