



EXTRAITS DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du jeudi 15 novembre 2018 à 20 heures

L'an deux mille dix-huit, le 15 novembre à 20 heures,

Le Conseil Municipal légalement convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la Mairie, sous la présidence de Monsieur Pierre BEAUFILS, Maire.

ETAIENT PRESENTS : Mme BLANCKAERT, M. CAILLIET, Mme GOUGEON, M. CLAUIN, M. CAVE, Mme TANNIOU, M. LANGLOIS, M. JOUVEAUX, Mme GIEHMANN, M. FORTUNE, M. GAWIN, M. BLANFUNAY, Mme DUPILLE, M. QUILLET, Mme BLAINVILLE, M. TARAVELLA, Mme BONNETTE.

ABSENTS EXCUSES : Mme BROCHARD (pouvoir à Mme BLANCKAERT), Mme PRUDHOMME, Mme TANFIN, Mme SEGAREL GEER, M. LE BOT (pouvoir à M. BEAUFILS), M. LEGENDRE (pouvoir à Mme GOUGEON) M. BAUSMAYER (pouvoir à M. TARAVELLA), M. MAUNIER, M. PILINSKI.

Madame Marie-Josèphe GIEHMANN a été élue secrétaire de séance.

--*--

1 - Revitalisation du Centre Bourg – rue Saint Maur : Acceptation du DCE et lancement de la consultation

Vu la délibération du 6 septembre 2018 décidant le projet de « Revitalisation du centre bourg – rue Saint Maur » à Etrépagne, projet subvention dans le cadre du contrat de territoire du Vexin Normand 2017-2021,

Vu le Dossier de Consultation des Entreprises présenté lors de la réunion du 14 novembre dernier,

Vu l'avis de la Commission Municipale,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, donne à l'unanimité, un avis favorable au DCE présenté, et autorise Monsieur le Maire à lancer la consultation pour la recherche d'entreprises.

2 - Liaison douce Saint Martin (Tranche B) – Résidence Picardie jeux (Tranche C) – Résidence Normandie : Plantations (Tranche D) : Acceptation du DCE et lancement de la consultation

Vu la délibération du 6 septembre 2018 décidant la réalisation des travaux de liaison piétonne 2ème tranche entre les marronniers et la bonde (Tranche B),

Vu l'avis de la Commission de travaux pour des travaux sur la Commune : « Tranche C - jeux résidence Picardie » et « Tranche D : plantations résidence Normandie ».

Vu le Dossier de Consultation des Entreprises présenté lors de la réunion du 14 novembre dernier,

Vu l'avis de la Commission Municipale,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, donne à l'unanimité, un avis favorable au DCE présenté, et autorise Monsieur le Maire à lancer la consultation pour la recherche d'entreprises.

3 - Projet d'enfouissement d'une ligne haute tension

Vu la présentation aux élus de la Commune, par la société ENEDIS, d'un besoin de canalisation électrique nouvelle, reliant le poste de la Broche, jusqu'à la limite géographique avec la commune de Le Thil en Vexin, par le passage d'un câble de 20 000 volts sous tension, réalisé principalement en forage dirigé pour ne pas impacter la voirie récemment effectuée,

Vu l'avis de la Commission Municipale,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, donne à l'unanimité, un avis favorable au projet d'ENEDIS pour la réalisation d'une canalisation électrique nouvelle, reliant le poste de la Broche, jusqu'à la limite géographique avec la commune de Le Thil en Vexin, par le passage d'un câble de 20 000 volts sous tension, réalisé principalement en forage dirigé.

4 - Indemnité de Conseil à Monsieur le Percepteur

Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des Communes, Départements et des Régions,

Vu l'arrêté du 16 décembre 1983 relatif au versement par les Communes et établissements publics locaux de l'indemnité de conseil aux Comptables publics chargés des fonctions de Receveur,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décide à l'unanimité, d'accorder à Monsieur Henri RUFFE, l'indemnité de conseil au taux de 100 %.

5 - Prévoyance : Maintien de salaire : Adhésion à la convention de participation

Le Maire rappelle :

- que la commune a, par la délibération du 7 déc. 2017, demandé au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Eure de conclure une convention de participation pour la protection sociale complémentaire du personnel sous la forme d'une couverture « prévoyance », à destination des agents qui en auront exprimé le souhait, en application de l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- les modalités de participation, décidées en conseil le 14 mai 2018 :
Versement d'un montant brut par agent et par mois à compter de l'adhésion de l'agent dont le montant est fixé à 5 euros.

Le Maire expose que le Centre de Gestion a communiqué à la Commune les résultats de la mise en concurrence de cette convention.

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 22 bis,

Vu la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment son article 25 ;

Vu le Décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration du CDG en date du 28/06/2018, autorisant le Président du CDG à signer le marché avec le candidat Sofaxis.

Vu l'avis du Comité Technique réuni le 13 septembre 2018 ;

Le Conseil, après en avoir délibéré, décide

Article 1^{er} : d'accepter la proposition suivante :

- ⇒ Durée du contrat : 6 ans (date d'effet 1^{er} janvier 2019, date de fin le 31 décembre 2024). Le contrat pourra être prorogé pour des motifs d'intérêt général pour une durée ne pouvant excéder 1 an, et se terminer le 31 décembre 2025.
- ⇒ Agents Permanents (Titulaires ou Stagiaires) immatriculés à la C.N.R.A.C.L.
- ⇒ Agents Titulaires ou Stagiaires non-affiliés à la C.N.R.A.C.L. et Agents Contractuels
- ⇒ Les garanties proposées aux agents de la collectivité sont les suivantes :

Garanties	Taux de cotisation pour une indemnisation de 90% du salaire net	Taux de cotisation pour une indemnisation de 95 % du salaire net
Garantie 1 : Incapacité de travail	0,88 %	0,99 %
Garantie 2 : Incapacité de travail Invalidité permanente	1,46 %	1,64 %
Garantie 3 : Incapacité de travail Invalidité permanente Perte de retraite	1,85 %	2,08 %
Décès et PTIA (capital = 100 % du salaire brut annuel) PTIA (Perte totale et Irréversible d'Autonomie)	0,31 %	

Pour calculer le montant de la cotisation de l'agent, celui-ci devra déterminer la base sur laquelle sera appliqué le taux de cotisation (assiette de cotisation) et ainsi faire le choix :

- a) -De la garantie (1, 2 ou 3)
- b) -De souscrire ou non à la garantie décès
- c) -Du niveau d'indemnisation (90% ou 95% de la rémunération nette)
- d) -Du régime indemnitaire :

- **Choix 1, Régime indemnitaire exclu** : Traitement Indiciaire Brut + Nouvelle Bonification Indiciaire

- **Choix 2, Régime indemnitaire inclus** : Traitement Indiciaire Brut + Nouvelle Bonification Indiciaire + Régime Indemnitaire

Pour le Régime Indemnitaire, l'Assureur intervient à compter du passage à demi-traitement de l'Assuré, et en complément et/ou à défaut du versement du Régime Indemnitaire par l'Employeur.

Article 2 : Fixer le montant de la participation

La collectivité propose aux membres du conseil de fixer le montant de la participation financière pour la prévoyance maintien de salaire dans les conditions suivantes :

Versement d'un montant brut par agent et par mois à compter de l'adhésion de l'agent dont le montant est fixé à 5 euros.

Article 3 : De verser la participation financière fixée à l'article 2 :

- aux agents titulaires et stagiaires de la Commune/EPCI, en position d'activité ou détachés auprès de celle-ci (ou celui-ci), travaillant à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet,
- aux agents non titulaires (de droit public ou de droit privé) en activité, ou bénéficiant d'un congé assimilé à une période d'activité,

qui adhéreront aux contrats conclus dans le cadre de la convention de participation du cdg27.

Article 4 : D'autoriser le maire à signer

La commune autorise le Maire à signer tous les documents utiles à l'adhésion à la convention de participation et à son exécution.

Adopté à l'unanimité.

6 - Nouveau régime indemnitaire : RIFSEEP

Monsieur le Maire expose :

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 la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses

dispositions relatives à la fonction publique ;

VU la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

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 du 20 mai 2014 portant création du 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°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

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 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 du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur 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 du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'Outre-mer 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 du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'Outre-mer 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 du 30 décembre 2015 pris pour l'application aux agents du 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 du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale 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 la circulaire NOR RDFS1427139C du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'Etat chargé du budget du 5 décembre 2014 ;

VU l'avis du Comité Technique en date du 24 mai 2018,

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'Etat est transposable à la fonction publique territoriale.

La prime peut être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels.

La Ville d'Etrépany a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents concernés 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

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

Il se compose en deux parties :

1. L'indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE) :

Il s'agit de l'indemnité principale constituant le RIFSEEP.

Elle est versée mensuellement.

Sa constitution s'évalue à la lumière de trois critères :

- Encadrement, coordination, pilotage et conception : Il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet.
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : Il est retenu pour ce critère l'acquisition de compétences, les formations suivies, toutes démarches d'approfondissement professionnel sur un poste. A noter qu'il convient de distinguer l'expérience professionnelle de l'ancienneté. L'expérience évoquée traduit l'acquisition de nouvelles compétences, les formations suivies ainsi que toutes démarches d'approfondissement professionnel d'un poste au cours de la carrière. L'ancienneté est matérialisée par les avancements d'échelon.
- Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Ces trois critères conduisent à l'élaboration de groupes de fonctions, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants, qui sont déterminés pour chaque cadre d'emplois.

L'état prévoit des plafonds qui ne peuvent être dépassés par les collectivités territoriales ou EPCI.

Il est à noter qu'il n'y a pas de montants planchers pour la Fonction Publique Territoriale au regard du principe de libre administration qui implique que les collectivités peuvent appliquer un montant de 0.

Au regard de ces informations, il est proposé au conseil municipal de fixer les modalités de l'IFSE pour les cadres d'emplois visés plus haut comme suit :

Catégorie A :

Filière administrative :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Attachés Territoriaux, des Directeurs Territoriaux et des Secrétaires de Mairies		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe A1	Directeur / Directrice d'une collectivité...	0 €	36 210 €	6 390€
Groupe A2	Directeur / Directrice adjoint(e) d'une collectivité, responsable de plusieurs services, référent fonctionnel, ...	0 €	32 130 €	5 670€
Groupe A3	Responsable d'un service, chargé(e) de mission, emploi rattaché à la direction, ...	0 €	25 500 €	4 500€

Catégorie B :

Filière administrative :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Rédacteurs Territoriaux		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe B1	Directeur / Directrice d'une structure, responsable d'un ou de plusieurs services, ...	0 €	17 480 €	2 380€
Groupe B2	Adjoint(e) au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, gérer ou animer un ou plusieurs services, chargé(e) de mission ...	0 €	16 015 €	2 185€
Groupe B3	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction, ...	0 €	14 650 €	1 995€

Filière technique :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Techniciens Territoriaux (Applicable sous réserve de la parution de l'arrêté correspondant)		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe B1	Directeur / Directrice d'un service, niveau d'expertise supérieur, direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, ...	0 €	11 880 €	1 620 €
Groupe B2	Adjoint(e) au responsable de structure, expertise, technicien assainissement, encadrant technique, instructeur, ...	0 €	11 090 €	1 510 €
Groupe B3	Contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages, surveillance des travaux d'équipements, de réparation et d'entretien, des installations mécaniques, électriques, électroniques ou hydrauliques, surveillance du domaine public,...	0 €	10 300 €	1 400 €

Catégorie C :

Filière administrative :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjointes Administratives Territoriales		Montant annuel minimum de l'IFSE	Montant annuel maximum de l'IFSE	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Secrétariat de mairie, chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications, ...	0 €	11 340 €	1 260 €
Groupe C2	Agent d'exécution, agent d'accueil	0 €	10 800 €	1 200 €

Filière sanitaire et sociale :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjointes territoriales spécialisées des écoles maternelles (ATSEM)		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications, ATSEM ayant des responsabilités particulières ou complexes,	0 €	11 340 €	1 260 €
Groupe C2	Agent d'exécution, horaires atypiques.....	0 €	10 800 €	1 200 €

Filière technique :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjointes Techniques Territoriales		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications, ...	0 €	11 340 €	1 260 €
Groupe C2	Agent d'exécution...	0 €	10 800 €	1 200 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Agents de Maîtrise Territoriales		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel Maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Encadrement d'agents appartenant au cadre d'emplois des agents de la filière technique...	0 €	11 340 €	1 260 €
Groupe C2	Technicité particulière, sujétion particulière...	0 €	10 800 €	1 200 €

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

L'IFSE est versée mensuellement à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

Le coefficient de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse :

- au minimum tous les 4 ans ou à l'issue de la première période de détachement dans le cas des emplois fonctionnels
- en cas de changement de poste relevant d'un même groupe de fonctions
- en cas de changement de fonctions
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois
- en cas de défaut avéré de qualité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe
- en cas d'absence de conception et/ou de suivi de projets stratégiques alors que le poste le requiert
- en cas de manquements en termes de conduite de projets
- en cas de technicité défaillante (non actualisée) et/ou d'absence de mise en œuvre
- en cas d'inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale
- en cas d'absence de démarche d'accroissement de compétences ou d'approfondissement professionnel

Règles applicables en cas d'absence :

L'IFSE constitue un complément de rémunération. Son montant est maintenu pendant les congés annuels et durant les congés maternité, paternité ou adoption, ainsi que pendant toutes les absences autorisées au sein de la collectivité (événements familiaux, ...). Ce montant est lié à la quotité de traitement lors des congés de maladie ordinaire, congé pour accident de service ou maladie professionnelle.

En cas de congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée, l'IFSE est suspendue. Toutefois lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de ce type, les montants versés demeurent acquis à l'agent.

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

L'institution du CIA étant obligatoire, son versement reste cependant facultatif.

Il peut être versé annuellement en une ou deux fois.

Il est non reconductible de manière automatique d'une année sur l'autre.

Le versement du CIA est apprécié au regard de l'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, sa disponibilité, son assiduité, son sens du service public, son respect de la déontologie, des droits et obligations des fonctionnaires tels qu'ils ressortent de la loi n° 2016- 483 du 20 avril 2016, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

Ainsi, la capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes et/ou externes, son implication dans les projets ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel sont des critères pouvant être pris en compte pour le versement du CIA.

Il sera proposé au conseil municipal que le CIA s'appuie sur les fondements précités.

Les montants des plafonds du CIA sont fixés par groupe de fonctions. Celui-ci est versé à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

Il sera proposé au conseil municipal que ledit coefficient soit déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle et que cette part, liée à la manière de servir, soit versée en deux versements.

Le coefficient attribué sera réévalué après chaque résultat des entretiens d'évaluation.

A noter que le caractère facultatif et non reconductible de manière automatique du CIA induit qu'il ne doit pas représenter une part disproportionnée du RIFSEEP. Dans cette optique, la circulaire de la DGAFP du 5 décembre 2014 préconise que le CIA ne doit pas excéder :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie A.
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie B.
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie C.

La Ville d'Etrépagny reste néanmoins compétente pour fixer la part représentative du CIA au sein du RIFSEEP de chaque agent.

Il sera proposé au conseil municipal de se conformer aux préconisations énoncées ci-dessus en termes de pourcentages.

Il est également à noter que le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précise que lors de la transition vers le RIFSEEP, chaque agent bénéficie du maintien de son niveau mensuel de régime indemnitaire.

Enfin, le régime indemnitaire susmentionné constitue un complément de rémunération. Son montant est maintenu pendant les congés annuels et durant les congés maternité, paternité ou adoption. Il est lié à la quotité de traitement lors des congés de maladie ordinaire. Lorsqu'un congé pour longue maladie ou de longue durée est pris à la suite d'un congé de maladie ordinaire alors les primes versées lors de ce dernier demeurent acquises pour l'agent.

L'attention est portée sur le fait que la présente délibération sera complétée au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels et de leur transposition aux autres cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale.

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

- D'instaurer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel applicable aux cadres d'emplois décrits ci-dessus (stagiaires, titulaires et contractuels), versé selon les modalités définies ci-dessus et ce, à compter de la présente décision prise par le Conseil Municipal.
- De rappeler que Monsieur le Maire fixera, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants.
- D'inscrire au budget, chacun pour ce qui le concerne, les crédits relatifs audit régime indemnitaire.
- D'autoriser Monsieur le Maire à procéder à toutes formalités afférentes.

7 - Questions diverses

L'ordre du jour épuisé, la séance est levée à 20h30.

Le présent extrait sera affiché à la porte de l'Hôtel de Ville, en exécution de l'article L2121-25 du Code Général des Collectivités Territoriales.

