

SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU 26 JANVIER 2017
A 18 H 00

L'an deux mil dix-sept, le 26 janvier 2017 les membres du conseil municipal ont été convoqués par Madame le Maire, conformément à l'article L2121.10 du code Général des Collectivités Territoriales, pour délibérer sur les affaires ci-après :

ORDRE DU JOUR :

Approbation de la séance précédente.

Délibérations :

- Enquête publique pour le chemin de Constant à Belpech.
- Choix du gérant du multiple rural

Choix des locataires :

- Logement le Bourg, face à la mairie.
- Logement D, le bourg.

Questions diverses.

L'an deux mil dix-sept le 26 janvier à dix-huit heures, les membres du conseil municipal de la commune de SAINT AVIT DE VIALARD, se sont réunis en session ordinaire, au nombre de 08 à la Mairie, en vertu de l'article L 2121.10 du Code Général des Collectivités Territoriales et de la convocation en date du 19 janvier 2017, sous la présidence de Madame Evelyne GOMEZ, maire.

PRESENTS : GOMEZ Evelyne - BOUYSSAVIE Jean Claude - VINCENT Bernard - DUBOS Jean Claude - GENSOU Stéphane - GONTHIER Didier.

Mesdames : MARTINEZ Florence - CAFFY Valérie -

ABSENTS EXCUSES : DUBOS Jean-Paul - MARTEAU Yann - VRIELYNCK Anne, pouvoir à Valérie CAFFY.

RAJOUT A L'ORDRE DU JOUR :

- Projet de délibération RIFSEEP, demande d'annulation et de remplacement.

Sont retirées à l'ordre du jour :

- Enquête publique pour le chemin de Constant à Belpech.
- Choix du gérant du multiple rural.

Le conseil municipal, accepte à l'unanimité l'ajout de ces délibérations à l'ordre du jour.

Le quorum étant atteint, madame le maire déclare la séance ouverte à 18 h 00.

Elle invite l'assemblée à désigner un secrétaire de séance, Monsieur GENSOU Stéphane été désigné à l'unanimité en qualité de secrétaire par le conseil municipal (Art. L.2121-15 du CGCT).

APPROBATION DU PROCES DE LA SEANCE PRECEDENTE

Avant de commencer l'ordre du jour, Madame le Maire soumet au conseil municipal le compte rendu de la séance du 16 décembre 2016, aucune observation n'étant soulevée, le compte rendu est approuvé à l'unanimité.

N°01D01/2016

PROJET DE DELIBERATION POUR LE REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Cette délibération annule et remplace celle du 19/12/2016 N°08D03/2016

Le Conseil ,

Sur rapport de Madame le Maire,

VU

- le Code Général des Collectivités Territoriales,
- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
- la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88 et 136.
- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
- le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,

- 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,
- 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;
- 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

VU la saisine du Comité Technique relative à la mise en place de 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 (ou de l'établissement).

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

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'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale. Il se compose de deux parts :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- et un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir basé sur l'entretien professionnel.

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 de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- valoriser l'expérience professionnelle;
- prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité ;

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles explicitement cumulables.

BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des cadres d'emplois suivants :

- Adjoints administratifs,
- Adjoints techniques

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

L'IFSE : PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée selon la périodicité suivante : semestrielle, sur la base du montant annuel individuel attribué.

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 ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Les montants de base 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'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

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

Modulation selon l'absentéisme :

Maintien dans les proportions du traitement en cas de maladie ordinaire, accident de service ou maladie professionnelle et congé maternité, paternité, adoption. Suppression du régime indemnitaire lié à l'exercice des fonctions en cas de longue maladie ou congé de longue durée.

a) Le rattachement à un groupe de fonctions

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise et 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 de fonctions définis ci-dessous.

Chaque groupe de fonction est établi à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard de :
 - o Le niveau hiérarchique
 - o Nombre de collaborateurs (encadrés directement)
 - o Type de collaborateurs encadrés
 - o Niveau d'encadrement
 - o Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)
 - o Niveau d'influence sur les résultats collectifs
 - o Délégation de signature
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
 - o Connaissance requise
 - o Technicité / niveau de difficulté
 - o Champ d'application
 - o Diplôme
 - o Certification
 - o Autonomie
 - o Influence/motivation d'autrui
 - o Rareté de l'expertise
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ;
 - o Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
 - o Contact avec publics difficiles
 - o Impact sur l'image de la collectivité
 - o Risque d'agression physique
 - o Risque d'agression verbale
 - o Exposition aux risques de contagion(s)
 - o Risque de blessure
 - o Itinérance/déplacements
 - o Variabilité des horaires
 - o Horaires décalés
 - o Contraintes météorologiques
 - o Travail posté
 - o Liberté pose congés
 - o Obligation d'assister aux instances
 - o Engagement de la responsabilité financière
 - o Engagement de la responsabilité juridique
 - o Zone d'affectation
 - o Actualisation des connaissances

Le Maire propose de fixer les groupes et les montants de référence de la manière suivante :

<i>GROUPES</i>	<i>Fonctions</i>	<i>Montant plancher annuel (facultatif)</i>	<i>Montant plafond annuel</i>
<i>C G1</i>	<i>Secrétaire de mairie</i>	<i>1000</i>	<i>1200 €</i>
<i>C G2</i>	<i>Agent d'entretien Agent technique polyvalent</i>	<i>En attente de décret</i>	<i>En attente de décret</i>

Les agents classés selon leur groupe de fonction ne pourront pas percevoir un montant supérieur au montant plafond fixé réglementairement pour leur cadre d'emploi

DECIDE

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du : **01/01/2017**
- D'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus.
- D'autoriser l'autorité territoriale à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus.
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.
- D'abroger les dispositions contenues dans la délibération antérieure sur le régime indemnitaire sauf pour la filière technique qui est maintenue.

PJ : Annexe 1 – Répartition des emplois par groupes de fonctions.

Annexe 1 : Grille de répartition des emplois de la collectivité par groupes de fonctions

	Indicateur	description de l'indicateur
Catégorie Hiérarchique du poste		
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	niveau hiérarchique	il s'agit du niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables à votre propre organisation
	5	
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement)	il s'agit des agents directement sous sa responsabilité
	4	
	Type de collaborateurs encadrés	
	4	
	Niveau d'encadrement	niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
	4	
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	
	4	
Niveau d'influence sur les résultats collectifs	influence du poste sur les résultats de son collectif de travail	
3		
délégation de signature	le poste bénéficie t'il d'une délégation de signature (oui/non)	
1		
	25	
	Indicateur	
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	niveau attendu sur le poste (ex : un DGS étant généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus)
	4	
	Technicité / niveau de difficulté	niveau de technicité du poste
	5	
	champ d'application	si le poste correspond à un métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers"
	4	
diplôme	niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste	
5		

	certification	le poste nécessite t'il une certification? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité....)
	1	
	autonomie	degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)
	5	
	Influence/motivation d'autrui	niveau d'influence du poste sur les autres agents de la structure
	3	
	Rareté de l'expertise	il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi
	1	
	28	
	Indicateur	
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel <i>(issues de la fiche de poste et du document unique)</i>	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	c'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points
	5	
	contact avec publics difficiles	
	3	
	impact sur l'image de la collectivité	impact du poste sur l'image de la collectivité (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible)
	3	
	risque d'agression physique	
	5	
	risque d'agression verbale	
	3	
	Exposition aux risques de contagion(s)	
	5	
	risque de blessure	
	10	
	itinérance/déplacements	uniquement hors de la résidence administrative
	5	
variabilité des horaires		
7		
contraintes météorologiques		
3		
travail posté	valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)	
2		

	liberté pose congés	il s'agit d'analyser l'encadrement de la pose des congés en fonction des contraintes du poste (ex : gestionnaire paie, ATSEM, policier municipal lors de manifestations municipales)
	2	
	obligation d'assister aux instances	instances diverses : Conseils municipaux/d'administration, bureaux, CAP, CT, CHSCT, Conseils d'école....)
	2	
	engagement de la responsabilité financière	capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	3	
	engagement de la responsabilité juridique	capacité du poste à engager, seul, la responsabilité d
	3	
	zone d'affectation	éloignement géographique, zone urbaine sensible, difficultés d'accès
	3	
	Actualisation des connaissances	niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)
	3	
	59	
	Indicateur	
Valorisation contextuelle <i>ce critère complémentaire permet de valoriser des événements ou caractéristiques ponctuelles, contextuelles, qui ne sont pas par nature attachées au poste, mais peuvent évoluer d'un exercice sur l'autre</i>	Gestion de projets	contribution à la gestion de projets sur un exercice
	3	
	Tutorat	valorisation des fonctions qui, sur une période considérée, sont chargées de former des stagiaires, des contrats aidés.... À ne pas confondre avec la NBI de maître d'apprentissage
	1	
	Référent formateur	sera identifié ici l'agent qui, sans nécessairement être le responsable hiérarchique, est celui qui est chargé de former les nouveaux collaborateurs du service
	1	
	5	
maxi	117	
	Indicateur	
Prise en compte de l'expérience professionnelle <i>(cette partie permet de prendre en compte les éléments propres à l'agent titulaire de la fonction, pour envisager l'attribution du montant individuel</i>	Expérience dans le domaine d'activité	nombre d'années d'expérience sur le poste ou dans un poste similaire (niveau, domaine)
	4	
	Expérience dans d'autres domaines	toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt
	3	

<i>indemnitaire)</i>	Connaissance de l'environnement de travail	Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial
	5	
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure
	5	
	17	

N°01D02/2017

CHOIX DU LOCATAIRE DU LOGEMENT FACE A LA MAIRIE

Madame le maire informe le conseil municipal que le logement du bourg a fait l'objet d'une annonce dans le Bon Coin.

Suite à cette annonce 3 candidats ont visité le logement et 2 candidatures ont été déposées.

Monsieur DUMAS Pierre Alexandre demeurant à Savignac de Miremont et Monsieur LAURENT Yoann demeurant à St Avit de Vialard.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à l'unanimité de retenir la candidature de Monsieur LAURENT Yoann.

Ce locataire peut rentrer dans le logement à partir du 1^{er} février 2017.

N°01D03/2017

CHOIX DU LOCATAIRE DU LOGEMENT D- LE BOURG

Madame le maire informe le conseil municipal que le logement D a fait l'objet d'une annonce dans le Bon Coin.

Suite à cette annonce 8 candidats ont visité le logement et 5 candidatures ont été déposées.

Monsieur DUMAS Pierre Alexandre – Savignac de Miremont.

Monsieur et Madame WERZ Franciscus demeurant à Journiac.

Monsieur et Madame DESCHARMES Vivien demeurant au Buisson de Cadouin.

Madame SIMONETTI Pascale – Le Bugue.

Monsieur et Madame ROMAIN Jean-Marc demeurant à Sainte Alèvre.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité décide de retenir la candidature de Monsieur et Madame ROMAIN Jean-Marc.

Ces locataires peuvent rentrer dans le logement à partir du 1^{er} mars 2017.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 18 heures 30.

Le maire, Evelyne GOMEZ

Le secrétaire,
Monsieur Stéphane GENSOU

Le conseil Municipal.