

VILLE DE MONTMELIAN (SAVOIE)

COMPTE RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL SEANCE DU 27 AVRIL 2020

PT/BM

Le Conseil Municipal de Montmélian s'est réuni à la Mairie, en séance publique, le **LUNDI 27 Avril 2020 à 18 H**, sous la présidence de Madame Béatrice SANTAIS, Maire.

ETAIENTS PRESENTS : MM. les Conseillers Municipaux en exercice.

1 – SANTAIS Béatrice	8 –	15 – CORTADE Thierry	22 – BELLEMIN-NOEL Caroline
2 - PAVILLET Yves	9 –	16 – PITTNER Franck	23 –
3 – GRANGEAT Magali	10 – BRUNET Didier	17 – GOLEC Philippe	24 –
4 – NAJAR Gilbert	11 –	18 – CROZET Irène	25 - NOUAIS Blandine »
5 – MUNIER Yannick	12 – COMPOIS Sylvie	19 –	
6 – VITTON-MEA Emilie	13 – SANCHES ALVES José	20 – DURET Stéphanie	
7 – VUILLARD Joël	14 – CONAND Anne	21 – HAND Fabrice	

EXCUSES : Alain RIBEYROLLES (pouvoir à Sylvie COMPOIS) ; Brigitte GRANDCHAMP ; Chantal PIAGET ; Mâamar KADOUR ; Corinne VOGUET ; Julien FLEURY ;

SECRETAIRE DE SEANCE : Caroline BELLEMIN-NOEL

27-04-2020/19

VERSEMENT D'UNE SUBVENTION EXCEPTIONNELLE COMPLEMENTAIRE AU CCAS – EXERCICE 2020

Rapporteur : Béatrice SANTAIS

Le Centre Communal d'Action Sociale de Montmélian va connaître des problèmes de trésorerie compte tenu de la situation de confinement actuelle, imposant l'arrêt du restaurant le Lourmarin.

Pour éviter d'avoir à recourir à une ligne de trésorerie bancaire, il est proposé au Conseil Municipal de permettre le versement d'une subvention d'équilibre complémentaire pour l'exercice 2020.

Pour mémoire, le Conseil Municipal a préalablement au vote du budget primitif autorisé le versement d'une avance d'un montant de 40 000 euros sur la subvention d'équilibre inscrite à hauteur de 66 315 euros au budget primitif. Les crédits complémentaires au chapitre 65 seront prélevés sur le chapitre 011, sur la ligne des achats de repas (6042)

Il est proposé au Conseil Municipal d'augmenter de 40 000 euros le montant total de subvention, soit 106 315 euros et retenir le principe d'un versement en acomptes successifs afin de coller le mieux à la réalité des besoins.

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

- **AUTORISE** Madame le Maire à liquider et mandater des acomptes de subvention d'équilibre au CCAS jusqu'au montant maximum de 106 315 euros, au titre de l'exercice 2020.
- **APPROUVE** la décision modificative n°1 suivante
6042 : chapitre 011 : -40 000 euros
6521 Déficit des budgets annexes à caractère administratif : + 40000 euros

27-04-2020/20

DELIBERATION PORTANT CREATION D'UN EMPLOI PERMANENT ARTICLE 3-3 2°

Rapporteur : Béatrice SANTAIS

Il est rappelé au Conseil municipal la délibération n°63 du 07/11/2016 qui a créé un poste à temps complet à compter du 01/01/2017 relevant du cadre d'emploi des ETAPS (*Educateurs Territoriaux des Activités Physiques et Sportives*) pour assurer les missions de chef de bassin et d'animateur sportif.

La loi de transformation de la fonction publique de 2019 offrant de nouvelles perspectives en matière de recrutement dans le cadre de besoins spécifiques permanents et de fonctions particulières, il y a lieu de reprendre la précédente délibération en indiquant le caractère permanent de l'emploi, le grade de recrutement, la possibilité que l'emploi puisse être pourvu par un agent contractuel, les qualifications et/ou l'expérience professionnelle requises.

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, notamment les articles 34 et 3-3-2 ;

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

- **DECIDE** la création à compter du 01/05/2020 d'un emploi permanent de chef de bassin/animateur sportif dans le grade d'éducateur territorial des activités physiques et sportives (*ETAPS*) principal de 1^{ère} classe relevant de la catégorie hiérarchique B à temps complet pour exercer les fonctions suivantes :
 - Chef de bassin, responsable du Centre nautique municipal,
 - Animateur/éducateur sportif au sein de la DEJEAS (*Direction Enfance, Jeunesse, Education, Affaires Sociales*).

Cet emploi sera occupé par un fonctionnaire. Toutefois, en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, il pourra être pourvu par un agent contractuel sur la base de l'article 3-3-2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Compte tenu de la spécificité et des contraintes du poste affecté à deux services distincts de la collectivité :

CENTRE NAUTIQUE MUNICIPAL

- Son activité est saisonnière (période estivale) ; une grande disponibilité sur la période d'avril à septembre est exigée.
- Sa responsabilité implique une parfaite connaissance du fonctionnement d'un tel équipement (technique, besoin humain, aisance administrative).
- Des capacités d'encadrement des divers personnels recrutés (maîtres-nageurs, personnel de caisse et d'entretien) sont attendues.

DIRECTION ENFANCE, JEUNESSE, EDUCATION, AFFAIRES SOCIALES

- Activité en dehors de la saison du Centre nautique.
- L'agent recruté doit être en mesure de développer des activités sportives à destination de différents publics (périscolaires, adolescents, jeunes adultes) ; cet objectif nécessite également une grande disponibilité.

L'agent contractuel serait recruté à durée déterminée pour une durée de 3 ans, renouvelable par reconduction expresse sous réserve que le recrutement d'un fonctionnaire n'ait pu aboutir. La durée totale des contrats ne pourra excéder 6 ans. A l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat sera reconduit pour une durée indéterminée.

L'agent devra justifier du certificat de formation aux premiers secours, du Brevet d'État d'Eduteur Sportif, du certificat d'aptitude à l'exercice de la profession de Maître-Nageur Sauveteur et devra nécessairement justifier d'une expérience significative dans un poste similaire.

Sa rémunération sera calculée par référence à la grille indiciaire du grade de recrutement.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

- **MET** à jour le tableau des emplois.

27-04-2020/21

RECRUTEMENT D'EMPLOIS SAISONNIERS POUR LE CENTRE NAUTIQUE ET LES SERVICES TECHNIQUES

Rapporteur : Béatrice SANTAIS

Chaque année, la Ville fait appel à du personnel contractuel pour le fonctionnement estival du centre nautique et pour renforcer les équipes des services techniques, notamment en espaces verts.

Ces recrutements doivent être autorisés par délibération du Conseil Municipal fixant le nombre d'emplois, la rémunération, la durée

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, notamment son article 3 – 2° ;

Considérant qu'en prévision de la période estivale, il est nécessaire de renforcer les services techniques et le centre nautique pour la période du 21 mai au 06 septembre 2020. Les dates précitées seront ajustées sous réserve de l'autorisation d'ouverture du centre nautique et de fonctionnement des services.

Considérant qu'il peut être fait appel à du personnel recruté en qualité d'agent contractuel pour faire face à des besoins liés à un accroissement saisonnier d'activité en application de l'article 3 - 2° de la loi n°84-53 précitée ;

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

- **AUTORISE** Madame le Maire à recruter des agents contractuels pour faire face à des besoins liés à un accroissement saisonnier d'activité pour une période du 21 mai au 06 septembre 2020 en application de l'article 3 – 2° de la loi n°84-53 précitée.

A ce titre, seront créés :

Grades	Nombre maximum d'emplois à temps complet	Nombre maximum d'emplois à temps non complet	Service d'affectation
Adjoint technique catégorie C	1	30	Centre nautique et services techniques
ETAPS catégorie B	8	2	Centre nautique
ETAPS principal 2 ^{ème} classe catégorie B	1		Centre nautique
ETAPS principal 1 ^{ère} classe catégorie B	1		Centre nautique

Madame le Maire sera chargée de la constatation des besoins concernés ainsi que de la détermination des niveaux de recrutement et de rémunération des candidats selon la nature des fonctions et de leur profil. La rémunération sera limitée à l'indice terminal du grade de référence.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

27-04-2020/22B

ANNULE ET REMPLACE LA DELIBERATION N° 22/20 DU 27.04.2020 TRANSMISE LE 30.04.2020

MODIFICATION DU CADRE REGLEMENTAIRE DU RIFSEEP

Rapporteur Béatrice SANTAIS

Pour mémoire, le RIFSEEP (Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) est le dispositif indemnitare de référence qui doit progressivement à partir de 2017 remplacer l'ensemble des primes et indemnités existantes, sans perte de rémunération pour les agents concernés.

Ce régime indemnitare est composé de deux primes : d'une part, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), obligatoire, d'autre part, un complément indemnitare annuel (CIA) facultatif. Celles-ci sont cumulatives mais diffèrent dans leur objet comme dans leurs modalités de versement.

Un groupe de travail issu du Comité Technique a été associé au travail mené. Chaque poste de travail pour l'ensemble des cadres d'emplois a été examiné et classé en fonction de ses responsabilités, missions confiées et contraintes et sujétions en groupe de fonctions pour attribuer l'IFSE.

Par délibération du 20 mai 2019, abrogeant la délibération du 2 juillet 2018, le Conseil municipal a mis à jour le dispositif indemnitare de référence dénommé RIFSEEP instauré pour les cadres d'emplois dont les arrêtés des administrations d'Etat correspondants étaient parus.

Il convient aujourd'hui de prendre en compte la parution du décret n°2020-182 du 27 février 2020 qui ouvre le RIFSEEP à d'autres cadres d'emploi, dont les techniciens territoriaux relevant de la catégorie B et les auxiliaires de puériculture territoriaux relevant de la catégorie C.

Ensuite, la collectivité propose de modifier les plafonds IFSE applicables jusqu'alors et de les faire correspondre aux plafonds maximum des primes octroyées aux agents de l'Etat.

La collectivité propose par ailleurs de supprimer l'impact de la maladie ordinaire sur le régime indemnitaire et précise que ce dernier peut être maintenu au maximum dans les proportions du traitement.

Afin de regrouper l'ensemble des dispositions relatives au RIFSEEP pour les cadres d'emploi éligibles dans une seule délibération, il est proposé au Conseil municipal que la présente délibération annule et remplace l'intégralité de la délibération du 20 mai 2019.

En dehors de l'ajout du cadre d'emplois des techniciens territoriaux et des auxiliaires de puériculture, de la modification des plafonds IFSE et de la suppression de l'impact de la maladie ordinaire sur le régime indemnitaire, les autres dispositions de la délibération précédente restent inchangées.

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 du 20 mai 2014 portant création du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel 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 l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé ;

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé ;

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu

- pour les ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX - ADJOINTS D'ANIMATION TERRITORIAUX – AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES – AUXILIAIRES TERRITORIAUX DE PUERICULTURE : l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,
- pour les REDACTEURS TERRITORIAUX – EDUCATEURS TERRITORIAUX DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES - ANIMATEURS TERRITORIAUX : l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

- pour les ATTACHES TERRITORIAUX : 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 susvisé,
- pour les ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE: 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 susvisé,
- pour les ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX et les AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX : 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 susvisé,
- pour les TECHNICIENS TERRITORIAUX : l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,
- pour les BIBLIOTHÉCAIRES: l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,
- pour les ASSISTANTS TERRITORIAUX SOCIO-EDUCATIFS : l'arrêté du 3 juin 2015 et 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 susvisé,

Vu les délibérations antérieures en date du 16/12/2016, 18/12/2017, 02/07/2018 et 20/05/2019, instaurant le régime indemnitaire dans la collectivité ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 28 novembre 2016 relatif à la définition des critères professionnels, à la prise en compte de l'expérience professionnelle et de la manière de servir en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 27 avril 2020 concernant l'extension du RIFSEEP à certains cadres d'emplois et les dernières modalités à mettre en œuvre ;

Considérant que conformément à l'article 2 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables à ses agents ;

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le RIFSEEP qui a vocation à devenir le régime indemnitaire de référence pour les cadres d'emplois éligibles ;

Considérant le caractère exclusif du RIFSEEP qui se substitue à toutes les primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles mentionnées par l'arrêté du 27 août 2015 précité ainsi que la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction, de l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE) et des avantages collectivement acquis prévus par l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;

Considérant l'architecture en deux parts du RIFSEEP :

- une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle ;
- un complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. La mise en œuvre de ce complément est facultative.

Considérant l'éligibilité au RIFSEEP des agents relevant des cadres d'emplois des techniciens et des auxiliaires de puériculture.

Madame le Maire propose au Conseil municipal d'instaurer le RIFSEEP selon les modalités suivantes, et d'en déterminer les critères d'attribution.

Article 1 - Bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents relevant des cadres d'emplois mentionnés dans les tableaux ci-dessous, titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Le régime indemnitaire peut être étendu aux agents contractuels de droit public exerçant des fonctions comparables.

I) Instauration de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Article 2 – Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque emploi doit être réparti dans un groupe de fonctions. Madame le Maire propose de répartir les emplois selon les critères suivants :

- Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard des indicateurs suivants :
 - Responsabilité d'encadrement direct
 - Nombre d'agents encadrés
 - Responsabilité de coordination
 - Responsabilité de projet ou d'opération
 - Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)
- La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, notamment au regard des indicateurs suivants :
 - Complexité et expertise
 - Autonomie et Initiative
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, notamment au regard des indicateurs suivants :
 - Responsabilité matérielle ou financière
 - Horaires particuliers ou déplacements fréquents
 - Risque d'accident
 - Responsabilité pour la sécurité d'autrui

Madame le Maire propose de fixer le nombre de groupes de fonctions par cadres d'emplois et les montants maximum annuels correspondants comme suit :

Cadres d'emplois / Catégorie	IFSE - Plafonds annuels bruts en euro							
	Groupe 1		Groupe 2		Groupe 3		Groupe 4	
	agents non logés	agents logés NAS	agents non logés	agents logés NAS	agents non logés	agents logés NAS	agents non logés	agents logés NAS
A	Emploi de direction		Chef de service		Autres cadres			
A-Attaché	36 210,00 €	22 310,00 €	32 130,00 €	17 205,00 €	25 500,00 €	14 320,00 €		
A-Bibliothécaire	29 750,00 €		27 200,00 €		27 200,00 €			
A-Assistant socio-éducatif	19 480,00 €		15 300,00 €		15 300,00 €			
B	Emploi de direction		Chef de service ou adjoint au chef de service		Autres cadres			
B-Rédacteur	17 480,00 €	8 030,00 €	16 015,00 €	7 220,00 €	14 650,00 €	6 670,00 €		
B-Animateur								
B-Educateur des APS								
B-Technicien								
C	Responsabilité d'encadrement		Responsabilité d'opération, expertise, autonomie		Technicité et sujétions importantes		Toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans les groupes 1, 2, 3	
C-Adjoint administratif	11 340,00 €	7 090,00 €	10 800,00 €	6 750,00 €	10 800,00 €	6 750,00 €	10 800,00 €	6 750,00 €
C-Adjoint d'animation								
C-ATSEM								
C-Agent de maîtrise								
C-Adjoint technique								
C-Adjoint du patrimoine								
C-Auxiliaire de puériculture								

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 occupant un emploi à temps non complet.

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

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

Article 3 – Réexamen des montants individuels de l'IFSE

Le montant de l'IFSE 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 ;
- en dehors des deux hypothèses précédentes, au moins tous les 4 ans, en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Pour la prise en compte de l'expérience professionnelle, il est proposé que soit pris en compte les critères suivants :

- l'approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- la connaissance de l'environnement de travail et des procédures (interactions avec les partenaires, connaissances des risques, maîtrise des circuits de décision et de consultation...) ;
- la gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir une compétence nouvelle, d'approfondir les acquis ou induisant une exposition renforcée et prolongée et des sujétions nouvelles ;
- les formations suivies ;

- la capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit l'ancienneté (diffuse son savoir à autrui, force de proposition).

Article 4 – Périodicité de versement de l'IFSE

L'IFSE est versée pour partie mensuellement par 1/12^{ème}.

Le solde est versé semestriellement, aux mois de juin et novembre, par moitié, au titre et à compter de l'année 2020.

Les montants individuels relatifs aux deux parties seront déterminés par arrêtés de l'autorité territoriale.

Article 5 – Incidence des congés pour indisponibilité physique sur l'IFSE

En cas de congé de maladie ordinaire, l'IFSE est maintenue dans les proportions du traitement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée, le versement de l'IFSE est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, l'IFSE qui lui a été versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise. Il en est de même pour les agents contractuels placés en congé de grave maladie.

Le versement de l'IFSE est maintenu pendant les périodes congés pathologiques, pour maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant (article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Il sera également maintenu en cas de congés annuels et autorisations spéciales d'absence, accidents de service, maladies professionnelles reconnues et congés pour formation syndicale. En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE est versée au prorata de la durée effective de service.

II) Instauration du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Article 6 – Principe

Le CIA est versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le montant individuel du CIA est déterminé en tenant compte du compte-rendu de l'entretien professionnel et notamment de l'appréciation finale de l'évaluateur.

Au vu des groupes de fonctions retenus pour le versement de l'IFSE, les plafonds annuels sont fixés à un montant de 400 € BRUT pour l'ensemble des cadres d'emploi inscrits au tableau des effectifs.

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

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté fixant un pourcentage du montant maximum annuel du CIA.

Article 7 – Périodicité de versement du CIA

Le CIA est versé annuellement, après l'évaluation (à compter de l'exercice 2018 après l'évaluation 2017).

Article 8 – Incidence des congés pour indisponibilité physique sur le CIA

Il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse du montant du CIA sur l'année suivante.

Article 9 – date d'effet

Les nouvelles dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} mai 2020 (cadres d'emplois désormais éligibles : techniciens et auxiliaires de puériculture – nouveaux plafonds IFSE – impact de la maladie ordinaire).

Article 10 – clause de sauvegarde

Il est décidé d'appliquer volontairement la clause de sauvegarde facultative pour les collectivités territoriales, prévue à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. Les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus conserveront jusqu'au prochain changement de fonctions, au titre de l'IFSE, a minima le montant indemnitaire qu'ils percevaient avant la mise en place du RIFSEEP, liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats.

Article 11 – Clause de revalorisation

Les montants maxima (plafonds) évolueront selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

Article 12 – Crédits budgétaires

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget chaque année au chapitre 012.

Article 12 – Abrogation des délibérations antérieures

Pour les cadres d'emplois concernés par la présente délibération, toutes les dispositions antérieures portant sur des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir sont abrogées.

Pour les cadres d'emplois non concernés par la présente délibération, les dispositions antérieures portant sur des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir sont maintenues dans l'attente de leur éligibilité au RIFSEEP.

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

- **D'INSTAURER** l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- **D'INSTAURER** le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus.

27-04-2020/23

<p>DELIBERATION POUR L'INSTAURATION DU REGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS DE LA FILIERE POLICE MUNICIPALE</p>
--

Rapporteur Béatrice SANTAIS

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

Vu le décret n°97-702 du 31 mai 1997 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres,

Vu le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat,

Vu l'arrêté du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité

Vu la jurisprudence et notamment l'arrêt du Conseil d'Etat n°131247 et n°131248 du 12 juillet 1995 autorisant un agent seul dans son grade à bénéficier du taux maximum individuel au titre du principe d'égalité des traitements,

Vu les crédits inscrits au budget,

Vu l'avis du Comité Technique du 27 avril 2020,

Considérant que conformément à l'article 2 du décret 91-875, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables à ces personnels.

Considérant la non éligibilité des agents relevant du cadre d'emplois des agents de police municipale au Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), il convient de préciser les modalités d'attribution du régime indemnitaire de ces agents.

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

- **D'INSTAURER** l'Indemnité d'Administration et de technicité selon les modalités ci-après.
- **D'INSTAURER** l'Indemnité spéciale mensuelle de fonctions des agents de police municipale

• **L'Indemnité d'Administration et de technicité**

Filière	Cadre d'emplois	Grades	Montant annuel de référence
Police	<i>Agent de police municipale</i>	Gardien-brigadier.	469,88 €

Le crédit global sera calculé sur la base du montant annuel de référence indiqué dans le tableau ci-dessus, multiplié par le nombre de bénéficiaires dans chaque grade, et par un coefficient multiplicateur de 8.

Le montant des attributions individuelles ne pourra dépasser 8 fois le montant annuel moyen de référence.

Les taux moyens retenus par l'assemblée sont, conformément aux dispositions en vigueur, indexés sur la valeur du point fonction publique.

Ils seront proratisés pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

- *Critère de modulation individuelle*

Madame le maire fixera et pourra moduler les attributions individuelles en fonction des critères suivants :

- selon la manière de servir de l'agent, appréciée notamment à travers l'entretien individuel annuel (la polyvalence, autonomie dans le travail, capacité à résoudre les problèmes, relation avec le public et les élus et la capacité de travailler en équipe) ;
- l'expérience professionnelle (traduite par rapport à l'ancienneté, des niveaux de qualifications, des efforts de formations) ;
- les fonctions de l'agent appréciées par rapport aux responsabilités exercées ;
- aux agents assujettis à des sujétions particulières.

La révision (à la hausse ou à la baisse) de ses taux pourra être effective dans le cas de modification substantielle des missions de l'agent et des critères définis ci-dessus.

- *Périodicité de versement*

L'IAT sera versée semestriellement, pour moitié au mois de juin et pour moitié au mois de novembre.

- **L'Indemnité spéciale mensuelle de fonctions des agents de police municipale**

- *Montant*

Grades du cadre d'emplois des agents de police municipale : indemnité égale au maximum à 20 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension (hors supplément familial et indemnité de résidence).

- *Périodicité de versement*

L'indemnité spéciale sera versée mensuellement.

- **Disposition communes aux deux indemnités**

- *Clause de sauvegarde*

Conformément à l'article 88 de la loi n°84-53, les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire, dans le cadre de la mise en place des nouvelles dispositions réglementaires, ceux-ci conserveraient le bénéfice, à titre individuel, du maintien du montant indemnitaire dont ils disposaient, en application des dispositions réglementaires antérieures.

- *Modalité de maintien et de suppression*

En cas de congé de maladie ordinaire, le régime indemnitaire est maintenu dans les proportions du traitement. En cas de congé de longue maladie, longue durée, le versement du régime indemnitaire est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, le régime indemnitaire qui lui a été versé durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquis. Il en est de même pour les agents contractuels placés en congé de grave maladie.

Le versement du régime indemnitaire est maintenu pendant les périodes congés pathologiques, pour maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant (article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Il sera également maintenu en cas de congés annuels et autorisations spéciales d'absence, accidents de service, maladies professionnelles reconnues et congés pour formation syndicale. En cas de temps partiel thérapeutique, le régime indemnitaire est versé au prorata de la durée effective de service.

- *Agents contractuels*

Toutes les indemnités mentionnées ci-dessus pourront être étendues aux agents contractuels de droit public.

- *Revalorisation*

Les primes et indemnités 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.

- *Date d'effet*

Les dispositions de la présente délibération prendront effet le 1^{er} mai 2020.

- *Crédits budgétaires*

Les crédits correspondants seront inscrits au budget.

27-04-2020/24

COVID 19 – MALADIE ORDINAIRE – MAINTIEN REGIME INDEMNITAIRE

Rapporteur : Béatrice SANTAIS

Pour rappel, en cas de congé de maladie ordinaire, les régimes indemnitaires applicables aux agents de la collectivité cessent d'être versés à compter du premier jour d'indisponibilité et au prorata du nombre de jours d'absence.

Dans le contexte d'état d'urgence sanitaire en cours lié au Covid-19, la collectivité a enregistré des absences pour raisons médicales sur présentation d'avis d'arrêt de travail et a appliqué les modalités précitées.

Le Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales recommande le maintien du régime indemnitaire en faveur des agents territoriaux placés en congé de maladie ordinaire atteints du coronavirus et autorise qu'une délibération prise dans ce sens revête un caractère rétroactif au démarrage de cette situation.

Dans un souci d'égalité de traitement de tous les agents territoriaux de la collectivité, Madame le Maire propose au Conseil municipal de délibérer en faveur du maintien du régime indemnitaire dans tous les cas de placement en congé de maladie ordinaire à dater du 16 mars 2020 et jusqu'au terme des mesures de confinement en cours.

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

- **DECIDE** le maintien du régime indemnitaire dans tous les cas de placement en congé de maladie ordinaire à dater du 16 mars 2020 et jusqu'au terme des mesures de confinement en cours.

27-04-2020/25

CONVENTION D'ASSISTANCE ET DE CONSEIL EN PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Rapporteur : Béatrice SANTAIS

Pour mémoire, le Conseil Municipal a autorisé lors de sa séance du la signature d'une convention d'assistance et de conseil en prévention des risques professionnels avec le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Savoie pour la période 2017/2019. Cette convention permet de bénéficier, moyennant un coût forfaitaire de 300€/an pour les collectivités et établissements de plus de 50 agents, d'une assistance téléphonique et d'obtenir des réponses par courrier électronique aux questions relatives à la prévention des risques professionnels.

Par ailleurs, en adhérant à l'offre de base, la collectivité a la possibilité, en cas de besoin, de bénéficier de l'accès aux diverses missions du service de prévention des risques professionnels du CDG73 parmi lesquelles l'accompagnement à l'élaboration ou à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels, la mise en œuvre d'actions de sensibilisation, la mise à disposition d'un conseiller de prévention pour assurer les fonctions d'assistant de prévention, l'adhésion à la mission d'inspection en hygiène et sécurité du CDG73.

La convention étant arrivée à expiration le 31 décembre 2019, il est proposé au Conseil Municipal d'approuver le renouvellement de cette convention, le coût tarifaire étant inchangé.

Vu le Code général des Collectivités territoriales,

Vu la convention d'assistance et de conseil en prévention des risques professionnels avec le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Savoie annexée à la présente délibération,

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

- **APPROUVE** la convention d'assistance et de conseil en prévention des risques professionnels susvisée,
- **AUTORISE** le Maire à signer ladite convention, avec effet au 1^{er} janvier 2020, pour une durée de trois ans renouvelable une fois par tacite reconduction,
- **DIT** que les crédits nécessaires sont inscrits au budget primitif 2020.

27-04-2020/26

<p>MANDATEMENT DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA SAVOIE EN VUE DE LA SOUSCRIPTION D'UN CONTRAT D'ASSURANCE GROUPE POUR LA COUVERTURE DU RISQUE STATUTAIRE</p>
--

Rapporteur : Béatrice SANTAIS

Pour rappel, le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Savoie avait conclu un contrat d'assurance groupe pour la couverture des risques statutaires des collectivités et établissements publics de la Savoie pour la période 2017/2020 auquel la Ville de Montmélian a adhéré.

Le contrat groupe actuel arrivant à échéance le 31 décembre 2020, le Centre de gestion a décidé de lancer une nouvelle procédure de mise en concurrence afin de mettre en place, dès le 1^{er} janvier 2021, un nouveau contrat d'assurance groupe pour la couverture des risques statutaires pour les employeurs publics qui le souhaitent.

Les dispositions de l'article 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et du décret n°86-552 du 14 mars 1986 permettent aux collectivités de déléguer au Centre de gestion la passation d'un tel contrat.

Il est donc proposé d'approuver la délibération ci-après pour le mandatement du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Savoie en vue de la souscription d'un contrat d'assurance groupe pour la couverture du risque statutaire :

Le Maire expose :

- que l'application du régime de protection sociale des agents territoriaux implique pour la Ville Montmélian des charges financières, par nature imprévisibles,
- que pour se prémunir contre ces risques, il est possible de souscrire un contrat d'assurance,
- que le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Savoie propose de souscrire, à compter du 1^{er} janvier 2021, un contrat d'assurance commun aux collectivités et aux établissements publics qui en feront la demande contre les risques financiers liés à l'indisponibilité physique des agents territoriaux relevant, ou pas, de la C.N.R.A.C.L. (maladie, accident de service, maternité, etc...). Les contrats d'assurance proposés par les centres de gestion sont communément appelés « contrats d'assurance groupe », le groupe ainsi constitué permettant d'obtenir auprès des compagnies d'assurance, grâce à la mutualisation, des taux plus intéressants que ceux pouvant être négociés isolément par chaque employeur public,

- que pour pouvoir éventuellement adhérer au contrat résultant de cette procédure, qui ferait l'objet d'une délibération ultérieure, il convient de demander au Centre de gestion de mener cette procédure de marché pour le compte de la Ville Montmélian,
- que si au terme de la consultation menée par le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Savoie, les conditions financières obtenues ne conviennent pas à la Ville Montmélian, elle aura la faculté de ne pas adhérer au contrat,

Vu la loi n° 84.53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment son article 26,

Vu le décret n° 86.552 du 14 mars 1986 pris pour l'application du 2^{ème} alinéa de l'article 26 de la loi n°84.53 du 26 janvier 1984 et relatif aux contrats d'assurance souscrits par les centres de gestion pour le compte des collectivités locales et établissements publics territoriaux,

Vu la délibération du conseil d'administration du Centre de gestion de la Savoie de la Fonction Publique Territoriale de la Savoie en date du 29 janvier 2020 relative au projet de souscription d'un contrat d'assurance groupe pour la couverture du risque statutaire,

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

- **DONNE** mandat au Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Savoie aux fins de mener, pour son compte, la procédure de marché nécessaire à la souscription d'un contrat d'assurance groupe susceptible de garantir contre les risques financiers liés au régime de protection sociale des agents publics territoriaux affiliés et/ou non affiliés à la CNRACL.
- **CHARGE** le Maire de transmettre au Président du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Savoie les statistiques relatives aux caractéristiques quantitatives et qualitatives des agents territoriaux de la Ville Montmélian, nécessaires pour l'élaboration du cahier des charges de la consultation.
- **INDIQUE** que 69 agents CNRACL sont employés par la Ville Montmélian au 31 décembre 2019. Cet effectif conditionnera le rattachement de la Ville Montmélian à l'une des tranches du marché public qui sera conduit par le Cdg73.

27-04-2020/27

<p>PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE – MANDATEMENT DU CENTRE DE GESTION DE LA SAVOIE AFIN DE CONCLURE UNE CONVENTION DE PARTICIPATION DANS LE DOMAINE DE LA PREVOYANCE</p>

Rapporteur : Béatrice SANTAIS

Le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Savoie avait passé, au bénéfice des agents des collectivités et établissements publics de la Savoie, une convention de participation pour la protection sociale complémentaire sur le risque « Prévoyance » pour la période 2015/2020, à laquelle la Ville de Montmélian n'avait pas adhéré, participant par ailleurs depuis 2013 aux contrats individuels labellisés souscrits par les salariés en matière de santé et de prévoyance.

La convention de participation actuelle arrivant à échéance le 31 décembre 2020, le Centre de gestion a décidé d'engager une nouvelle démarche concertée à laquelle la Ville de Montmélian souhaite aujourd'hui s'associer, visant à faire bénéficier les collectivités et les établissements du département qui le souhaiteront d'une convention de participation en matière de prévoyance en faveur de leurs agents, offrant une couverture complète et proposant sans doute des tarifs plus attractifs au vu de la mutualisation à l'échelle du département.

Il est donc proposé d'approuver la délibération ci-après pour le mandatement du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Savoie afin de conclure une convention de participation dans le domaine de la prévoyance :

L'article 22 bis de la loi 83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, prévoit que l'Etat, les régions, les départements, les communes et leurs établissements publics peuvent contribuer au financement des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles les agents qu'ils emploient souscrivent.

L'adhésion à une protection sociale complémentaire est facultative pour les agents, tout comme l'aide apportée par les employeurs publics.

Au terme de l'article 2 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 collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent apporter leur participation :

- soit au titre des risques d'atteinte à l'intégrité physique de la personne et les risques liés à la maternité, désignés sous la dénomination de risque « santé » ;
- soit au titre des risques d'incapacité de travail et, le cas échéant, tout ou partie des risques d'invalidité et liés au décès, désignés sous la dénomination de risque « Prévoyance » ;
- ou pour les deux.

Le montant accordé par la collectivité peut être modulé selon le revenu ou la composition familiale de l'agent, dans un but d'intérêt social.

Cette participation peut être accordée soit au titre de contrats et règlements auxquels un label a été délivré, soit au titre d'une convention de participation.

Il est rappelé la délibération du 21/12/2012 fixant le montant de la participation financière de la Ville de Montmélian dans le cadre de la souscription par ses agents de contrats prévoyance et/ou complémentaire santé labellisés.

La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale autorise, en son article 25 les centres de gestion à « *conclure avec un des organismes mentionné au I de l'article 88-2 une convention de participation dans les conditions prévues au II du même article* ».

La conclusion d'une telle convention de participation doit intervenir à l'issue d'une procédure de mise en concurrence transparente et non discriminatoire prévue par le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011.

Le Centre de gestion de la Savoie a décidé de mener, pour le compte des collectivités qui le demandent, une telle procédure de mise en concurrence afin de choisir un ou des organisme(s) compétent(s) et conclure avec celui-ci (ou ceux-ci), à compter du 1^{er} janvier 2021 et pour une durée de 6 ans, une convention de participation sur le risque « Prévoyance ».

A l'issue de cette procédure de consultation, la collectivité conserve l'entière liberté d'adhérer à cette convention de participation, en fonction des tarifs et garanties proposés. L'adhésion à de tels contrats se fera, au terme de l'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, par délibération et après signature d'une convention avec le Cdg73.

Le montant de la participation que la collectivité versera aux agents sera rappelé à la signature de la convention, compte tenu de la délibération en vigueur du 21 décembre 2012.

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

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 25 et 33,

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 Cdg73 en date du 29 janvier 2020 approuvant le lancement d'une nouvelle démarche visant à conclure une convention de participation sur le risque « Prévoyance » pour les employeurs territoriaux de la Savoie qui le souhaitent,

VU l'avis du comité technique du 27/04/2020,

Considérant l'intérêt pour les agents d'une participation de l'employeur au financement de leur protection sociale complémentaire,

Considérant l'intérêt pour les employeurs de choisir la convention de participation pour participer à la protection sociale complémentaire de leurs agents,

Considérant l'intérêt de confier la procédure de mise en concurrence pour la conclusion de telles conventions au Cdg73 afin de bénéficier notamment de l'effet de la mutualisation,

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

- **CONFIRME** son engagement à faire bénéficier ses agents d'une participation financière à leur protection sociale complémentaire dans le cadre d'une convention de participation pour le risque « Prévoyance ».
- **MANDATE** le Cdg73 afin de mener pour son compte la procédure de mise en concurrence nécessaire à la conclusion d'une convention de participation pour le risque « Prévoyance ».
- **S'ENGAGE** à communiquer au Centre de gestion de la Savoie les caractéristiques quantitatives et qualitatives de la population en cause.
- **PREND** acte que son adhésion à cette convention de participation n'interviendra qu'à l'issue de la procédure menée par le Centre de gestion de la Savoie par délibération et après convention avec le Cdg73, étant précisé qu'après avoir pris connaissance des tarifs et garanties proposés, la collectivité aura la faculté de ne pas signer la convention de participation souscrite par le Cdg73.

DECISIONS DU MAIRE PRISES PAR DELEGATION

Madame le Maire donne lecture des décisions prises par délégation du Conseil Municipal et rendues exécutoires depuis le 10.02.2020 :

- Décision n° 7/20 du 18/02/2020 relative à une convention temporaire du snack bar du centre nautique de Montmélian, entre M. GIOVANNI Fabrice (établissement O'BEEROCK – 73800 MONTMELIAN) et la Ville de Montmélian pour une redevance déterminée comme suit pour la saison 2020 :
 - Partie fixe forfaitaire : 500 € au démarrage de la saison + base forfaitaire de 500 € pour les charges électricité et eau
 - Partie variable : 2.5 % du chiffre d'affaires HT
- Décision n° 8/20 du 26 /02/2020 relative à une concession cinquantenaire caveau 3 places du Cimetière-parc de la Peysse à M. MARTINS SANCHES Domingos– 73800 MONTMELIAN, pour un montant de 250,00 € ;
- Décision n° 9/20 du 28 /02/2020 relative à une concession cinquantenaire caveau 3 places du Cimetière-parc de la Peysse à M. et Mme José et Maria MARTINS SANCHES – 73800 MONTMELIAN, pour un montant de 250,00 € ;

- Décision n° 10/20 du 05/03/2020 relative à la passation d'un contrat de cession du droit d'exploitation de spectacles de la saison culturelle 2019-2020, entre la ville de Montmélian et BAGDAD SONIOU MENEZ ET ALLOBROGIANS PIPE BAND – 73000 CHAMBERY, pour la mise en place du spectacle « la nuit celtique » à Montmélian pour un montant de 600,00 € TTC ;
- Décision n° 11/2020 du 10/03/2020 confiant la défense de la commune à Maître Jacques FERSTENBERT – 92982 PARIS LA DEFENSE, dans le cadre du recours en appel d'un agent contre le jugement du 29/10/2019 ;

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 20 h 30

La Secrétaire

Le Maire

Caroline BELLEMIN-NOEL

Béatrice SANTAIS