

Compte rendu du Conseil Municipal **Séance du 25 septembre 2018**

Convocation du 18 septembre 2018

Conseillers en exercice : 23

L'an deux mil dix-huit et le vingt-cinq du mois de septembre, à dix-huit heures trente, le Conseil Municipal de la Commune d'YVRAC, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel des séances, sous la présidence de Monsieur DANG Francis, Maire de la Commune.

PRESENTS

Monsieur Francis DANG, Maire,
Monsieur Jean-Jacques TRONET – Madame Marie-Pierre BALADE – Monsieur Olivier LAFEUILLADE Adjoints – Madame Christine BARRACHAT – Monsieur Jean-Claude IZAC – Madame Marguerite JOANNE, Conseillers Délégués – Madame Corinne COUTANTIN – Monsieur Dominique FAURIAUX – Monsieur Frédéric SANANES - Monsieur Alain SEBRECHT – Monsieur Francis VEILLARD, conseillers municipaux.

ABSENTS EXCUSES AYANT DONNE PROCURATION

Madame Sylvie BRISSON à Madame Christine BARRACHAT
Madame Annie BERNADET à Madame Marie-Pierre BALADE
Monsieur Denis PASCAL à Monsieur Francis DANG

ABSENTS EXCUSES

Monsieur Sébastien BERE – Monsieur Francis BOBULSKI – Madame Maxélande DUCOS TRIAS – Madame Marie-Hélène DUSSECH – Madame Mireille PEBEYRE – Madame Isabelle REQUER – Madame Josiane ROCHARD – Madame Valérie TURCIK

SECRETAIRE DE SEANCE

Monsieur Olivier LAFEUILLADE est élu secrétaire de séance

Constatant que le quorum est atteint, Monsieur le Maire déclare la séance ouverte.

ORDRE DU JOUR :

I - DELIBERATIONS

01.09/2018 – Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions sujétions expertise engagement professionnel (RIFSEEP)

02.09/2018 – Mise à jour du tableau des effectifs de la commune – École de musique

03.09/2018 – Accueil d'un agent en service civique - autorisation de signer une convention avec CPCV Aquitaine

04.09/2018 – Marché de restauration collective – signature d'un acte modificatif avec l'Aquitaine de Restauration pour le portage de repas

II – INFORMATIONS – QUESTIONS DIVERSES

* * *

Adoption du Procès-verbal de la séance du 3 septembre 2018

Le procès-verbal de la précédente séance n'appelle pas de remarque et il est approuvé à l'unanimité des membres présents et représentés.

* * *

Liste des décisions prises par le Maire en vertu des délégations consenties par le Conseil Municipal

Néant

* * *

01.09/2018 – Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions sujétions expertise engagement professionnel (RIFSEEP)

Monsieur le Maire introduit le sujet en indiquant qu'en application de dispositions réglementaires, le versement du régime indemnitaire au sein de la collectivité devait évoluer, et désormais se traduire selon de nouvelles modalités, celles du RIFSEEP.

Ce nouveau régime indemnitaire, qui vient se substituer aux différentes primes existantes jusqu'alors, se décompose en deux parties :

- une partie « fonctions », nommée IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise)
- une partie « valeur professionnelle », nommée le CIA (complément indemnitaire annuel).

Il précise que la commission du personnel a travaillé durant plusieurs mois, et s'est réunie à plusieurs reprises, pour saisir l'architecture de ce nouveau régime et en définir les modalités de transposition.

Il en ressort que chaque agent bénéficiera du maintien du montant indemnitaire qu'il percevait actuellement, à hauteur de 90 % au titre de l'IFSE, et de 10 % au titre du CIA. Le versement restera mensuel, comme c'est le cas actuellement.

Il ajoute, pour ce qui concerne la prime annuelle existant à Yvrac, que la pérennité de son attribution était remise en question pour des motifs d'ordre juridique. Cette prime sera désormais intégrée dans le nouveau régime indemnitaire, afin d'en garantir la continuité du versement à l'avenir. La prime ne sera plus versée annuellement en novembre, mais mensuellement, tout au long de l'année.

Il indique que ce projet de transposition du RIFSEEP a fait l'objet d'une présentation à l'ensemble des agents de la commune relevant des cadres d'emploi éligibles au RIFSEEP, le 19 septembre dernier.

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 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° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du 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 de l'Etat ;

Vu le tableau des effectifs ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 30 mai 2018, comportant un avis défavorable des représentants du personnel et un avis favorable des représentants des collectivités,

A compter du 1^{er} novembre 2018, il est proposé à l'assemblée délibérante 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) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle ;
- un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

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 ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité ;
- fidéliser les agents ;
- favoriser une équité de rémunération entre filières ;

I. Bénéficiaires

Les bénéficiaires sont les agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel.

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

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les attachés,
- Les rédacteurs,
- Les assistants socio-éducatifs,
- Les adjoints administratifs,
- Les ATSEM,
- Les adjoints d'animation,

- Les adjoints du patrimoine
- Les adjoints techniques
- Les agents de maîtrise
- Les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques

Enfin, les cadres d'emplois suivants ne bénéficient pas du RIFSEEP. La situation des corps de référence à l'Etat fera l'objet d'un réexamen au plus tard le 31/12/2019 :

- Assistants territoriaux d'enseignement artistique

II. Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article 88 alinéa 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « *Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat* ».

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.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
 - *Responsabilité d'encadrement direct, de coordination, de projet,*
 - *Ampleur du champ d'action (en nombre de mission, en valeur).*
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - *Niveau de qualification requis (niveau de diplôme),*
 - *Connaissances (de niveau élémentaire à expertise),*
 - *Autonomie, initiative,*
 - *Difficulté et complexité des tâches (exécution simple ou interprétation).*
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - *Horaires atypiques,*
 - *Responsabilité financière et juridique,*
 - *Effort physique,*

Pour les catégories A :

➤ Cadre d'emplois des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie de catégorie A

Vu les arrêtés du 3 juin 2015 et du 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 et les secrétaires de mairie de catégorie A.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie de catégorie A est réparti en 1 groupe de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
G 1	<i>Directeur des services</i>	36 210€	6 390€	42 600 €

Pour les catégories B :

➤ Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux est réparti en 1 groupe de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
G 3	<i>Encadrement de proximité, d'usagers / assistant de direction / gestionnaire</i>	14 650€	1 995€	16 645 €

➤ Cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs

Vu les arrêtés du 3 juin 2015 et 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les assistants territoriaux socio-éducatifs.

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.

Le cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs est réparti en 1 groupe de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (à répartir entre les deux parts)
G 1	<i>Responsable de structure / expertise / fonction de coordination ou de pilotage</i>	11 970€	1 630€	13 600 €

➤ **Cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques**

Vu l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application au corps des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs est réparti en 1 groupe de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global FPE (à répartir entre les deux parts)
G 1	<i>Responsable de structure / expertise / fonction de coordination ou de pilotage</i>	16 720€	2 280€	19 000 €

Pour les catégories C :

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

Vu les 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 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

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.

Le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux est réparti en 1 groupe de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global FPE (à répartir entre les deux parts)
G 1	<i>Encadrement de proximité et d'usagers / secrétaire de mairie / assistant de direction / sujétions / qualifications</i>	11 340€	1 260€	12 600 €

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

Vu les 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 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

Chaque agent est classé dans un groupe fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles est réparti en 1 groupe de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global FPE (à répartir entre les deux parts)
G 2	<i>Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents</i>	10 800€	1 200€	12 000 €

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

Vus les 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.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

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

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global FPE (à répartir entre les deux parts)
G 1	<i>Encadrement de proximité et d'usagers / sujétions / qualifications</i>	11 340€	1 260€	12 600 €
G 2	<i>Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents</i>	10 800€	1 200€	12 000 €

➤ **Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux**

Vu les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques territoriaux.

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.

Le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux est réparti en 1 groupe fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global FPE (à répartir entre les deux parts)
G 2	<i>Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents</i>	10 800€	1 200€	12 000 €

➤ **Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux**

Vu les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents de maîtrise territoriaux.

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.

Le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux est réparti en 2 groupes fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global FPE (à répartir entre les deux parts)
G 1	<i>Encadrement de proximité et d'usagers sujétions / qualifications</i>	11 340€	1 260€	12 600 €
G 2	<i>Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents</i>	10 800€	1 200€	12 000 €

➤ **Cadre d'emplois des adjoints du patrimoine :**

Vu l'arrêté en date du 30 décembre 2016 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints territoriaux du patrimoine.

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.

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

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent logé) (à répartir entre les deux parts)	Dans la limite du plafond global FPE (à répartir entre les deux parts)
G 2	<i>Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents</i>	10 800€	1 200€	12 000 €	10 800€

III. Evolution de la prime annuelle

En sus du régime indemnitaire et en vertu de la législation en vigueur, la commune d'Yvrac a maintenu un avantage collectivement acquis avant l'adoption de loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, selon les dispositions de l'article 111 de la loi précitée.

Il s'agit d'une prime annuelle d'un montant forfaitaire de 1134 € brut à ce jour, versée annuellement et proratisée en fonction de l'absentéisme des agents.

Les services de la Trésorerie sont récemment venus rappeler à la commune la jurisprudence financière que la Cour des Comptes, qui considère que « pour rentrer dans le champ d'application de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, les primes devaient avoir fait l'objet d'une délibération antérieure à la loi ». Or, en l'espèce, et malgré les recherches menées par ses services, la commune n'est pas en capacité de justifier une instauration de cette prime par délibération antérieure à la loi du 26 janvier 1984.

Comme tout avantage, l'assemblée délibérante a la faculté de mettre fin à cette prime, conformément au principe de libre administration des collectivités territoriales.

A la lueur de ces éléments, la création de ce nouveau régime indemnitaire constitue une opportunité de régulariser la base juridique du versement de cette prime, pour en assurer la pérennité du versement. Il est ainsi proposé d'abroger, pour les agents concernés par le RIFSEEP, le bénéfice de la prime annuelle dans sa forme actuelle, et d'instaurer en remplacement un montant annuel minimal de l'ISFE de 1 134 €. Ce montant évoluera dans les mêmes proportions que la valeur du point d'indice de la fonction publique.

IV. Modulations individuelles :

➤ 1) Part fonctionnelle (IFSE) :

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions, conformément aux critères définis ci-dessus (voir II).

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

Ce montant individuel pourra également être bonifié en prenant en compte l'expérience professionnelle antérieurement acquise dans le secteur privé ou public par l'agent.

L'expérience professionnelle est caractérisée par :

- Toutes expériences professionnelles qui ont permis d'acquérir des connaissances et des compétences par l'exercice pratique de missions exclusivement similaires avec celles qui seront occupées dans la collectivité,
- La connaissance de l'environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial,
- La capacité à mobiliser des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure

Cette bonification ne pourra pas représenter plus de 50 % du montant de la part d'IFSE initialement fixée pour l'exercice des fonctions considérées et dans la limite des plafonds fixés pour chaque groupe de fonction.

Pour bénéficier de cette bonification, l'agent devra pouvoir justifier par tout moyen de son expérience professionnelle et de l'exercice effectif desdites missions (fiche de poste, contrat de travail, certificat de travail ...).

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
- 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 ;
- au moins tous les 3 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions.

Dans ce dernier cas, le montant individuel d'IFSE pourra être modulé à la hausse ou à la baisse dans la limite de 10 % en fonction de l'expérience professionnelle acquise ou non par l'agent dans ses fonctions au sein de la collectivité et selon les critères suivants :

- *L'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures internes et externes à la collectivité ;*
- *l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ;*
- *les formations suivies, liées au poste ;*
- *la gestion d'un évènement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis ;*

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

Le versement interviendra mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué et proratisée en fonction du temps de travail pour la part fonctionnelle de la prime

➤ **2) Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) :**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel, selon les critères suivants :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- Les compétences professionnelles et techniques ;
- Les qualités relationnelles (internes et externes) ;
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur ;
- La valeur professionnelle de l'agent (implication, rigueur, fiabilité dans l'exécution des tâches) ;
- La capacité à travailler en équipe ;
- Le sens du service public ;
- La capacité d'adaptation au changement d'organisation
- La capacité à proposer des actions de nature à améliorer le service rendu, l'organisation du service

Le montant individuel du CIA est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des résultats de l'évaluation professionnelle et de la manière de servir de l'agent.

Le montant du CIA est fixé par un arrêté individuel de l'autorité et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

La part liée à la manière de servir sera versée mensuellement et proratisée en fonction du temps de travail.

V. 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, l'IFSE est non cumulable avec les primes et indemnités de même nature et notamment :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de mission des préfetures (IEMP),
- L'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFRSTS)

Il convient donc d'abroger les délibérations suivantes :

- délibération n° 27.03/2012 en date du 27 mars 2012, portant règlement du régime indemnitaire de la commune, relative à l'attribution de l'IAT, l'IEMP et l'IFTS
- délibération n° 08.06/2016 en date du 31 mai 2016, portant extension du bénéfice de l'IEMP au cadre d'emploi des assistants sociaux éducatifs
- délibération n° 07.05/2013 en date du 25 juin 2013 relative à l'IFTS pour le cadre d'emploi des assistants de conservation du patrimoine et à la prime de technicité forfaitaire des personnels de bibliothèque.

Par ailleurs, le bénéfice de la prime annuelle, maintenue au titre de l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 selon les termes de la délibération n° 26.03/2012 en date du 27 mars 2012, n'est conservé que pour les agents relevant du cadre d'emploi des assistants territoriaux d'enseignement artistique, dans la mesure où ces derniers ne bénéficient pas du RIFSEEP.

En revanche, le RIFSEEP reste cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes ...) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La N.B.I. ;

➤ Sur le maintien du régime indemnitaire antérieur des agents :

Conformément à l'article 88 alinéa 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « *Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des*

dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire ».

Les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient annuellement avant la mise en place du RIFSEEP à hauteur de 90 % au titre de l'IFSE.

Les 10 % restants seront affectés au titre du CIA. Ainsi, un agent donnant parfaite satisfaction, notamment au vu des critères fixés au III 2), bénéficiera du maintien intégral de son régime indemnitaire.

VI. Modalités de maintien ou de suppression :

En cas de congé de maladie ordinaire, les primes suivent le sort du traitement. Elles sont conservées intégralement pendant les trois premiers mois puis réduite de moitié pendant les neuf mois suivants.

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement du régime indemnitaire est suspendu.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

VII. Revalorisation :

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

VIII. Date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1^{er} novembre 2018 et après transmission aux services de l'Etat et publication et ou notification.

IX. Crédits budgétaires :

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

DECIDE :

- D'instaurer à compter du 1^{er} novembre 2018 pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois énuméré ci-dessus (I.):
 - une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
 - un complément indemnitaire annuel (CIA)

Selon les modalités précédemment exposées.

- D'abroger, pour les agents relevant des cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP, le bénéfice de la prime annuelle régie par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, et d'en intégrer le montant dans l'ISFE ;

- De maintenir, pour les agents relevant du cadre d'emploi des assistants territoriaux d'enseignement artistique, ne bénéficiant pas du RIFSEEP, le bénéfice de la prime annuelle régie par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984,
- D'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, chapitre 012.

POUR : 15

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

02.09/2018 – Mise à jour du tableau des effectifs de la commune – Ecole de musique

Monsieur le Maire indique que les demandes d'inscriptions dans certaines disciplines enseignées à l'école municipale de musique sont supérieures au nombre de créneaux dont disposent les professeurs concernés.

Afin de répondre à cette demande supplémentaire provenant d'administrés yvracais, il est proposé d'augmenter la quotité horaire des emplois de professeurs concernés.

Le Conseil Municipal, après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Maire et en avoir délibéré

DECIDE de procéder aux modifications suivantes du tableau des effectifs :

- Modification, à compter du 1^{er} octobre 2018 de la quotité horaire de deux emplois permanents suivants :

<i>Nature de l'emploi</i>	<i>Quotité horaire hebdomadaire antérieure</i>	<i>Nouvelle quotité horaire hebdomadaire</i>	<i>Grade correspondant</i>
Professeur de piano	6h55	7h05	Assistant territorial d'enseignement artistique
Professeur de piano, guitare et chant	4h40	5h10	Assistant territorial d'enseignement artistique

POUR : 15

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

03.09/2018 – Accueil d'un agent en service civique - autorisation de signer une convention avec CPCV Aquitaine

Monsieur le Maire indique que la commune a pris contact avec CPCV Aquitaine, un organisme d'intermédiation qui facilite l'accueil d'un(e) volontaire en service civique pour les communes. En plus de la gestion administrative, l'association s'investit dans l'accompagnement du volontaire au sein de la structure.

Ce volontaire interviendra au sein des services de la commune pour répondre à différents besoins à ce jour identifiés :

- Surveillance et accompagnement des enfants sur le temps de cantine scolaire, aide à la manutention de la vaisselle, animation d'une activité périscolaire en cas d'absence d'un animateur titulaire ou vacataire.
- Possibilité d'assurer une aide à l'accueil de la mairie et d'assurer certaines tâches au sein des services administratifs

- Aide à la mise en place du goûter, de l'école multisports et des accompagnements d'enfants durant l'accueil périscolaire du soir.
- Aide à la mise en place des rendez-vous en famille et l'accueil des parents et des enfants, 1 samedi par mois.

Le projet de convention ci-joint prévoit l'intervention d'un volontaire à compter du 1^{er} octobre 2018, pour une durée de 10 mois, à raison de 24 heures de travail hebdomadaire.

La rémunération versée par la commune au volontaire s'élèvera à 107,58€, auxquels s'ajouteront les frais administratifs à hauteur de 50€, correspondants à l'intermédiation réalisée par CPCV dans ce contrat.

Alain SEBRECHT demande qui verse le complément de rémunération au volontaire qui interviendra au sein des services de la commune.

Monsieur le Maire précise que l'Etat prend à sa charge le complément, qui constitue la majeure partie du coût du dispositif.

Le Conseil Municipal, après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Maire et en avoir délibéré

AUTORISE le Maire à signer la convention d'accueil d'un volontaire en service civique, présentée à l'assemblée et ci-annexée

POUR : 15

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

04.09/2018 – Marché de restauration collective – signature d'un acte modificatif avec l'Aquitaine de Restauration pour le portage de repas

Monsieur le Maire rappelle que la société l'Aquitaine de Restauration est titulaire du marché de restauration collective de la commune d'Yvrac depuis le 1^{er} septembre 2016.

A l'heure actuelle, le prestataire fournit à la commune les denrées nécessaires à la préparation des repas, dont le portage est assuré par les services de la commune.

Compte tenu du volume de repas portés et du temps spécifique nécessaire à leur confection et à leur livraison, la commune souhaite externaliser ce service. Dans cette perspective, l'Aquitaine de Restauration a formulé une offre de prix nouvelle, pour une prestation comprenant notamment la confection et la livraison des repas pour les bénéficiaires d'Yvrac.

Monsieur le Maire précise qu'en complément de cet avenant, une convention de mise à disposition de matériel et de locaux est passée par le CCAS d'Yvrac avec la commune de Montussan, où se déroulera la confection des repas portés pour les bénéficiaires d'Yvrac.

Marie-Pierre VALENTIN complète en indiquant que lors de la dernière réunion de son conseil d'administration, le CCAS a approuvé les termes de la convention avec Montussan, et une augmentation des tarifs du service, tenant compte de l'augmentation de coût supportée par la commune, et de la proportionnalité des tranches de revenus d'autre part.

Elle précise que les bénéficiaires ont été informés par courrier de ces changements à venir, et disposent de tout le mois d'octobre pour voir s'ils souhaitent continuer à bénéficier de ce service, les nouveaux tarifs n'entrant en vigueur que le 1^{er} novembre.

Jean-Jacques TRONET indique que cette nouvelle organisation permettra à l'agent communal chargée du portage à ce jour de gagner une demi-journée par jour, qui sera consacrée à réaliser d'autres tâches pour la collectivité.

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment son article L.1414-4,

Vu l'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics,

Vu le décret n° 2016-360 du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics, notamment son article 139 6° ,

Vu l'avis favorable de la Commission d'Appel d'Offres en date du 19 septembre 2018

Le Conseil Municipal, après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Maire et en avoir délibéré

AUTORISE le Maire à signer l'acte modificatif soumis à son examen

POUR : 15

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

II - INFORMATIONS - QUESTIONS DIVERSES

Constatant que l'ordre du jour est épuisé, Monsieur le Maire lève la séance à 19h heures