

**PROCES-VERBAL DES DELIBERATIONS  
DU CONSEIL MUNICIPAL  
DE JARVILLE-LA-MALGRANGE**

---

**SEANCE DU 6 JUILLET 2021**

Sous la présidence de Monsieur Vincent MATHERON, Maire de Jarville-la-Malgrange, le Conseil municipal de la Ville de Jarville-la-Malgrange s'est réuni en séance ordinaire, à l'espace Françoise Chemardin.

Le 30/06/2021 c'est-à-dire au moins 5 jours avant la séance, une convocation écrite a été transmise aux Conseillers Municipaux, portée au registre des délibérations, affichée et publiée dans les formes prescrites à l'article L. 2121-10 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Le compte-rendu de la séance a été affiché dans les huit jours, conformément à l'article L. 2121-25 du Code Général des Collectivités Territoriales et les délibérations ont été transmises au Contrôle de Légalité de la Préfecture de Meurthe et Moselle.

-----

**Etaient présents :**

M. MATHERON, M. ANCEAUX, Mme PERRIN, M. GIACOMETTI, Mme WUCHER, Mme CAHÉ, Mme PETOT, Mme DESFORGES, M. CARO, M. KIBAMBA, Mme BUFFET, Mme ESNAULT, M. LAURENT, M. GUYOMARCH, Mme MANGIN

M. DAMM, Mme POLLI, M. GACHENOT, Mme LANGARD, M. DARNE  
M. LAVICKA, Mme COULON

**Etaient excusées et représentées :**

M. MANGIN, excusé et représenté par M. MATHERON  
Mme DECAILLOT, excusée et représentée par M. ANCEAUX  
M. BAN, excusé et représenté par Mme PERRIN  
Mme BRONNER, excusée et représentée par M. GIACOMETTI  
M. CHATEAU, excusé et représenté par M. CARO  
M. VIGO, excusé et représenté par Me DESFORGES

**Etait excusée et non représentée :**

Mme HELOISE

**Secrétaire de séance :** Cindy MANGIN

-----

**N°1**

**FONCTION PUBLIQUE**

**REFONTE DU REGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS COMMUNAUX**

- ◆ Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20,
- ◆ Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87, 88 et 136,
- ◆ Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

- ◆ Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 fixant les dispositions relatives au maintien des primes et indemnités aux agents de l'Etat dans certaines situations de congés,
- ◆ Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat,
- ◆ Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
- ◆ Vu l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux,
- ◆ Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux,
- ◆ Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au 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,
- ◆ Vu l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents sociaux,
- ◆ Vu l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles,
- ◆ Vu l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives,
- ◆ Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives,
- ◆ Vu l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints territoriaux d'animation,
- ◆ Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les animateurs territoriaux,
- ◆ Vu l'arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les ingénieurs,
- ◆ Vu l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les techniciens,
- ◆ Vu l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents de maîtrise et adjoints techniques,
- ◆ Vu l'arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps des éducateurs spécialisés des instituts nationaux des jeunes sourds et de l'institut national des jeunes aveugles des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les éducateurs de jeunes enfants,

- ◆ Vu l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des infirmiers civils de soins généraux et spécialisés de la défense des dispositions du décret du 27 février 2020 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les Puéricultrices,
- ◆ Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret du 27 février 2020 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les assistants socio-éducatifs
- ◆ Vu le décret n° 88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités locales.
- ◆ Vu le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales,
- ◆ Vu le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.
- ◆ Vu le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 et le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 qui fixent les conditions et modalités d'organisation des astreintes et à des permanences pour les cadres d'emplois concernés.
- ◆ Vu 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 (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP).
- ◆ Vu l'avis favorable du comité technique date du 29 juin 2021,

Le Régime Indemnitare se définit comme un complément de rémunération. Les avantages consentis au titre du Régime indemnitaire ont un caractère facultatif, qui découle de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et du décret n°91-875 du 6 septembre 1991.

Dans une perspective de simplification du paysage indemnitaire, le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a instauré un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour la Fonction Publique d'Etat. Par délibération du 30 mars 2017 le Conseil municipal a instauré sa mise en œuvre au 1<sup>er</sup> avril 2017.

Cependant, lors de sa mise en place, des décrets de transposition n'étant pas encore parus, certaines filières et cadres d'emplois n'ont pu être intégrés à ce régime indemnitaire. La parution de nouveaux décrets de transposition rendent désormais éligibles au RIFSEEP les cadres d'emplois suivants : Ingénieurs, Techniciens, Éducateurs de Jeunes Enfants, Assistants Territoriaux Socio-éducatifs, Puéricultrices cadres de santé, Auxiliaires de Puériculture.

Dans le but de motiver et responsabiliser les agents à tous les échelons, de nouvelles modalités d'application du RIFSEEP ont été définies dans le cadre d'une refonte du Régime Indemnitare. La part IFSE a été définie à partir d'une nouvelle cotation de l'ensemble des postes de la Collectivité, répartissant désormais chaque emploi dans un groupe de fonctions relatif aux spécificités du poste ainsi qu'à une prise en compte de l'expérience professionnelle de l'agent. La part CIA, liée à la manière de servir et à l'engagement professionnel de l'agent ainsi qu'au niveau d'atteinte d'objectifs déterminés, ne sera plus versée mensuellement mais annuellement. Les montants de ces deux parts ont été réévalués, dans le respect des plafonds légaux, afin de s'inscrire dans une nouvelle démarche managériale. Ne répondant pas à cette démarche, la prime de fin d'année est supprimée.

## **CONDITIONS GENERALES D'APPLICATION DU DISPOSITIF INDEMNITAIRE**

Ce régime indemnitaire est transposé à la fonction publique territoriale et a vocation à se substituer aux autres régimes indemnitaires de même nature.

Les modalités de sa mise en œuvre dans la fonction publique s'inscrivent dans le respect de grands principes juridiques :

- Principe de légalité
- Principe de parité
- Principe d'égalité
- Principe de libre administration

Les agents de la filière Police Municipale (des Catégories A, B et C) ne sont pas concernés par le RIFSEEP car il n'y a pas de correspondance de grade avec la fonction publique d'État. Ainsi, les primes et indemnités relatives au dispositif indemnitaire de ces agents sont maintenues selon les dispositions suivantes :

- **Indemnité Spéciale de Fonctions (ISF)**  
Est instituée, au bénéfice des agents de police municipale, une indemnité spéciale de fonctions dans les conditions prévues par le décret n° 97-702 du 31 mai 1997 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de police municipale.
- **Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)**  
Est instituée au bénéfice des agents de police municipale, une indemnité d'administration et de technicité en fonction des montants de référence annuels prévus par un arrêté ministériel du 14 janvier 2002 et conformément au décret n°2002-61 susvisé et au décret n°97-702 du 31 mai 1997 relatif au régime indemnitaire des agents de police municipale. Cette indemnité pourra être suspendue ou modulée selon les dispositions particulières prévues à l'article 29 sans pouvoir excéder 8 fois le montant de référence annuel du grade de l'agent.

#### **ELEMENTS COMPLEMENTAIRES DE REMUNERATION CUMULABLES AVEC LE RIFSEEP :**

- la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
- l'indemnité de responsabilité du directeur général des services ;
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées ;
- les frais de représentation des emplois fonctionnels ;
- les dispositifs d'intéressement collectif ;
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnité compensatrice, indemnité différentielle, supplément familial de traitement, GIPA, etc.) ;
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnités d'intervention, de permanence, travail de nuit, travail du dimanche et jours fériés, indemnité forfaitaire complémentaire pour élections, etc.) ;
- les indemnités d'enseignement ou de jury.

#### **PRIMES SPECIFIQUES CUMULABLES AVEC LE RIFSEEP :**

- **Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction**  
Est instituée, au bénéfice du directeur général des services, une prime de responsabilité selon les conditions et modalités prévues par le décret n°88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités locales.  
Cette prime pourra être suspendue ou modulée selon les dispositions particulières prévues à l'article 29 sans pouvoir excéder 15 % du traitement brut de l'agent.
- **Indemnités forfaitaires complémentaires pour élections**  
Est instituée, au bénéfice des agents territoriaux de catégorie A, une indemnité forfaitaire complémentaire pour élections, versée à l'occasion de travaux supplémentaires effectués dans le cadre de l'organisation de scrutins.  
Le montant de référence servant au calcul du crédit global affecté à cette indemnité sera l'indemnité

forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) annuelle des attachés 2<sup>ème</sup> catégorie, affectée d'un coefficient de 8.

Le montant des attributions individuelles sera fixé par l'autorité territoriale au prorata des heures effectuées et en fonction des responsabilités exercées, sans pouvoir excéder le quart de l'indemnité forfaitaire annuelle des attachés territoriaux.

– **Indemnités pour frais de transport des personnes**

Dans les conditions prévues par le décret n°2001-654, est instituée, au bénéfice de l'ensemble des agents territoriaux effectuant, dans le cadre de leurs missions et selon les nécessités de service, un déplacement hors ou à l'intérieur du territoire de leur résidence administrative, une indemnité pour frais de transport des personnes.

– **Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)**

–

• **Filière administrative :**

Dans les conditions prévues par le décret n°2002-60 susvisé, les adjoints administratifs et rédacteurs pourront percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

• **Filière technique :**

Dans les conditions prévues par le décret n° 2002-60 susvisé, les adjoints techniques, agents de maîtrise et techniciens pourront percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

• **Filière police municipale :**

Dans les conditions prévues par le décret n° 2002-60 susvisé, les agents de police municipale et chef de police municipale pourront percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

• **Filière animation :**

Dans les conditions prévues par le décret n° 2002-60 susvisé, les adjoints d'animation et les animateurs pourront percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

• **Filière sportive :**

Dans les conditions prévues par le décret n° 2002-60 susvisé, les opérateurs et éducateur des activités physiques et sportives pourront percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

• **Filière sanitaire et sociale :**

Dans les conditions prévues par le décret n° 2002-60 susvisé, les agents sociaux, les agents spécialisés des écoles maternelles, les auxiliaires de puériculture, les éducateurs de jeunes enfants et les assistants socio-éducatifs pourront percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

– **Indemnité d'astreinte et de permanence**

Les agents relevant de la filière police municipale et Technique peuvent percevoir des Indemnités d'astreinte et de permanence dans les conditions prévues par le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 et le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 conformément à la délibération du 21 novembre 2005 qui fixe les cas où il est possible de recourir à des astreintes et à des permanences, les modalités de leur organisation et les cadres d'emplois concernés.

**Article 1 : Le principe du versement du RIFSEEP**

Le RIFSEEP comprend deux parts qui peuvent être cumulatives mais différentes dans leur objet :

- **L'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

L'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), part fixe versée mensuellement, valorise l'exercice des fonctions de l'agent. Cette indemnité repose, d'une part, sur le niveau de cotation du poste de l'agent suivant les spécificités du poste et critères professionnels ou sujétions particulières, et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle de l'agent.

Chaque poste de la collectivité est coté suivant les spécificités du poste, critères professionnels et sujétions particulières :

<b>Critère 1</b>	<b>Critère 2</b>	<b>Critère 3</b>
<b>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</b>	<b>Technicité, expertise, expérience ou nécessaire à l'exercice des fonctions</b>	<b>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</b>
Responsabilité d'encadrement	Connaissance (de niveau élémentaire à expertise)	Vigilance
Niveau d'encadrement dans la hiérarchie	Complexité	Risques d'accidents
Responsabilité de coordination	Niveau de qualification	Risques maladies
Responsabilité de projet ou d'opération	Temps d'adaptation	Valeur du matériel utilisé
Responsabilité de formation d'autrui	Difficulté (exécution ou interprétation)	Responsabilité pour la sécurité d'autrui
Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur	Autonomie	Valeur des dommages
	Initiative	Responsabilité financière
	Diversité des tâches, des dossiers ou des projets	Efforts physiques
	Simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets	Tension mentale ou nerveuse
	Influence et motivation d'autrui	Confidentialité
	Diversité des domaines de compétences	Relations internes
		Relations externes
	Facteurs de perturbation	

Au regard de ces critères, l'ensemble des postes inscrits au Tableau des emplois de la Collectivité ont été cotés (Cf. annexe) et répartis par groupe de fonctions dans les plafonds annuels suivants, le montant total annuel maximum (IFSE + CIA) respectant le plafond légal maximum autorisé.

Groupe de Fonction	Puéricultrices / Assistants Socio-Educatifs	Montant annuel maximum (Plafonds) IFSE	Montant annuel maximum (Plafonds) CIA	Total Montant annuel maximum IFSE + CIA
Aa1	Directeur / Directrice de structure	11 700 €	6 300 €	18 000 €

Groupe de Fonction	Attachés / Ingénieurs	Montant annuel maximum (Plafonds) IFSE	Montant annuel maximum (Plafonds) CIA	Total Montant annuel maximum IFSE + CIA
A1	Directeur Général des Services	29 820 €	12 780 €	42 600 €
A2	Directrices / Directeurs	26 460 €	11 340 €	37 800 €
A3	Responsables de Service	21 000 €	9 000 €	30 000 €
A4	Chargé-es de mission	16 800€	7 200 €	24 000 €

Groupe de Fonction	Educateurs de Jeunes Enfants	Montant annuel maximum (Plafonds) IFSE	Montant annuel maximum (Plafonds) CIA	Total Montant annuel maximum IFSE + CIA
Ab1	Directeur / Directrice Adjointe de structure	10 192 €	4 368 €	14 560 €

Groupe de Fonction	Rédacteurs / Educateurs des APS / Animateurs / Techniciens	Montant annuel maximum (Plafonds) IFSE	Montant annuel maximum (Plafonds) CIA	Total Montant annuel maximum IFSE + CIA
B1	Responsable de service ou de structure	12 909 €	6 951 €	19 860 €
B2	Poste de coordinateur	11 830 €	6 370 €	18 200 €
B3	Poste d'instruction avec expertise, animation	10 820 €	5825 €	16 645 €

Groupe de Fonction	Adjoints administratifs / Adjoints Techniques / Agents de Maitrise / Agents Sociaux, ATSEM / Adjoints d'Animation / Opérateurs des APS, Auxiliaire de Puériculture / Agents sur tous ces cadres emplois logés	Montant annuel maximum (Plafonds) IFSE	Montant annuel maximum (Plafonds) CIA	Total Montant annuel maximum IFSE + CIA
C1	Chef d'équipe / gestionnaire comptable, assistante administrative, agent d'état civil, chargé de communication / évènementiel	8 190 €	4 410 €	12 600 €
C2	Agent d'exécution, agent d'accueil et toutes les autres qui ne sont pas dans le groupe 1	7 800 €	4 200 €	12 000 €

L'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) valorise également l'expérience professionnelle de chaque agent suivant les critères suivants :

- parcours professionnel de l'agent avant l'entrée sur son poste ;
- capacité à exploiter l'expérience professionnelle acquise ;

- connaissance interne et externe de l'environnement de travail de l'agent ;
- approfondissement des savoirs, montée en compétences de l'agent ;
- conduite de projets ;
- exercice de missions de tutorat ;
- formations suivies et conditions d'acquisition d'expérience

*Part « IFSE Régie »*

Les fonctionnaires titulaires, stagiaires et contractuels, responsables d'une régie de recettes et d'avance sont bénéficiaires de la part « IFSE Régie ». Les montants de cette part correspondant aux montants précisés dans l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001 concernant l'indemnité de responsabilité de régies sont repris ci-dessous :

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES et de recettes	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT annuel de la part IFSE régie (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		<i>Montants à définir pouvant être plus élevés que ceux prévus dans les textes antérieurs dans le respect du plafond réglementaire prévu pour la part fonctions du groupe d'appartenance de l'agent régisseur</i>
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	<b>110 minimum</b>
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	<b>110 minimum</b>
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	<b>120 minimum</b>
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	<b>140 minimum</b>
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	<b>160 minimum</b>
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	<b>200 minimum</b>
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	<b>320 minimum</b>
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	<b>410 minimum</b>
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	<b>550 minimum</b>
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	<b>640 minimum</b>
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	<b>690 minimum</b>
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	<b>820 minimum</b>
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	<b>1 050 minimum</b>
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000	<b>46 par tranche de 1 500 000 minimum</b>



Elle est versée en complément de la part fonction IFSE prévue par le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur. Elle est versée chaque année, en une fois. Cette part « IFSE Régie » n'est pas soumise aux modulations prévues à l'article 4. Pour les agents, non concernés par le RIFSEEP, l'indemnité de responsabilité de régies est attribuée par une indemnité spécifique conformément à la réglementation.

- **Le Complément Indemnitare Annuel (CIA)**

Ce complément Indemnitare Annuel est versé une seule fois dans l'année. Suivant le grade et les fonctions de l'agent, son montant est lié à la manière de servir et à l'engagement professionnel de l'agent ainsi qu'un niveau d'atteinte de ses objectifs déterminés lors de l'entretien professionnel annuel.

## **Article 2 – Les Bénéficiaires**

Le RIFSEEP est attribué aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, aux agents contractuels de droit public à temps complet ou à temps non complet et à temps partiel.

Pour les agents contractuels, la période de son engagement doit être d'au moins 3 mois pour bénéficier de la part IFSE et d'au moins un an pour bénéficier de la part CIA.

## **Article 3 – Versements et attribution**

- **Part IFSE :**

Le versement de l'IFSE sera effectué mensuellement et fera l'objet d'un arrêté individuel. Les montants sont proratisés en fonction du temps de travail.

Le montant versé fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions (changement de poste / cadre d'emplois / de groupe de fonction)
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de poste au vu de l'expérience acquise par l'agent et identifiée dans le compte rendu d'entretien professionnel

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE au regard de l'expérience professionnelle acquise n'implique pas une revalorisation automatique. Ce sont l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui devront primer pour justifier une éventuelle revalorisation.

Cette prise en compte de l'expérience professionnelle acquise au titre de l'IFSE doit être différenciée de l'ancienneté, de la progression automatique de carrière (avancement d'échelon).

- **Part CIA :**

Le versement du CIA sera effectué annuellement en une fois et fera l'objet d'un arrêté individuel à l'issue de la campagne d'entretien professionnel.

Aucun CIA ne sera versé à un agent ayant eu une sanction disciplinaire dans l'année évaluée.

L'enveloppe du CIA sera discutée chaque année par les instances du dialogue social et votée par l'assemblée délibérante à l'occasion de l'adoption du budget primitif.

#### Article 4 – Modalités de maintien ou de modulation

Pour les agents percevant le RIFSEEP :

##### **Maintien de la Part IFSE**

Maintien de la part IFSE pour les agents en congé maternité, paternité, d'adoption / accueil, temps partiel thérapeutique, accident de travail reconnu imputable au service et maladie professionnelle.

##### **Modulation de la part IFSE**

Le premier abattement est en fonction de la durée d'absence de l'agent :

Congé de maladie	Incidence sur la part IFSE
De 1 jour à 10 jours inclus	Baisse de 10 % de la prime
De 11 jours à 20 jours inclus	Baisse de 20 % de la prime
De 21 jours à 30 jours inclus	Baisse de 30 % de la prime
A partir du 31 <sup>ème</sup> jour	Baisse de 50 % de la prime

Le deuxième abattement est en fonction du nombre d'arrêts reçus (prise en compte en année glissante) :

- 2 arrêts reçus : abattement complémentaire de 5 %
- Entre 3 et 5 arrêts reçus : abattement complémentaire de 10 %
- Plus de 5 arrêts reçus : abattement complémentaire de 20 %

L'abattement maximal de la part IFSE ne peut dépasser 50 % du montant attribué à l'agent. Un arrêt de prolongation lié au premier arrêt n'est pas comptabilisé comme un deuxième arrêt. L'abattement est réalisé chaque mois dès réalisation de l'arrêt Maladie de l'agent.

Pour les agents ne percevant pas le RIFSEEP :

Par équité et égalité de traitement entre les agents qui perçoivent le RIFSEEP et les agents non concernés par le RIFSEEP, ces principes de modulation s'appliquent de manière identique et dans les mêmes conditions dans la limite de 50 % du montant total de leurs primes perçues mensuellement.

#### Article 5 – Modalités complémentaires liées à la prise en compte du bien être des agents sur leur poste

- **Contrôles médicaux :**
  - Institution d'un contrôle médical tous les trois arrêts de travail reçus par l'employeur (pour les arrêts de plus de cinq jours).
  - Institution d'un contrôle médical dès réception du 3<sup>ème</sup> arrêt de travail d'un même agent. Ce 3<sup>ème</sup> arrêt, au cours d'une année glissante, doit être de plus de cinq jours (les deux premiers arrêts pouvant être inférieurs à cinq jours et non consécutifs).
  - L'Autorité Territoriale se réserve le droit de procéder à tout autre contrôle, en dehors de ces deux cas, si cela est jugé nécessaire.

- **Entretien de retour aux fonctions**

Organisation d'un entretien de retour aux fonctions de l'agent avec le DGS :

- Dès le 4<sup>ème</sup> arrêt reçu pour un même agent au cours d'une même année glissante, quel que soit le nombre de jours des arrêts.
- Dès vingt jours d'absence cumulés, quel que soit le nombre d'arrêts.

### **Article 6 – Indexation**

Les montants du RIFSEEP seront revalorisés automatiquement en application des évolutions réglementaires de la Fonction Publique Territoriale.

Cette refonte du RIFSEEP s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

#### **LE CONSEIL MUNICIPAL, APRES EN AVOIR DELIBERE,**

- APPROUVE** : les intégrations de nouveaux cadres d'emplois désormais éligibles au RIFSEEP.
- APPROUVE** : le maintien des primes et indemnités applicables aux agents relevant de la filière de la police municipale non concernés par le RIFSEEP.
- APPROUVE** : les modalités d'application du RIFSEEP décrites ci-dessus.
- APPROUVE** : la cotation des postes jointe en annexe.
- APPROUVE** : la fin du versement de la prime de fin d'année.
- APPROUVE** : la revalorisation des primes et indemnités réglementaires composant le Régime Indemnitaires en fonction de l'évolution du point d'indice et de l'évolution réglementaire.
- PRECISE** : que ces modalités d'application du RIFSEEP prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021.
- PRECISE** : que les crédits correspondants sont inscrits au chapitre 012 des Budgets en cours et suivants.

Monsieur le Maire indique qu'il s'agit, par cette délibération, de repenser le régime indemnitaire aujourd'hui en vigueur à Jarville-la-Malgrange à la fois en appliquant l'esprit et la philosophie du régime indemnitaire appelé RIFSEEP, aux fonctions, à l'expertise, aux sujétions et à l'engagement professionnel des agents. Il s'agit de ce fait d'y appliquer les principes de légalité, de parité, d'égalité et de libre administration, lesquels principes énoncent réciproquement que bien évidemment le régime indemnitaire ne peut pas être constitué en dehors de tout texte de référence, qu'il est nécessairement appliqué dans les mêmes conditions de ce qui est prévu par le législateur pour les fonctionnaires d'Etat. Il s'applique de manière identique à deux agents occupant les mêmes fonctions. Il ajoute que le principe de libre administration des collectivités territoriales autorise celles-ci, par son assemblée délibérante, à fixer des modalités et principes qu'il est possible de déterminer.

Le régime indemnitaire tel qu'il est proposé d'être constitué aujourd'hui a vocation à construire deux parts de ce régime :

Conseil municipal du 06/07/2021

La part dite IFSE (Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise), celle faisant place à la valorisation des fonctions du poste occupé par l'agent ; il s'agit ici de mettre en exergue la particularité du poste, que ce soit au regard de critères tels que l'encadrement, le pilotage, la conception, l'animation mais aussi des sujétions particulières qui peuvent être liées à la relation avec le public vulnérable, avec des horaires décalés, avec une instruction spécifique ou des tâches dites pénibles. Cette part IFSE a vocation à être mensuelle et se détermine en fonction d'une cotation, qui est la cotation de chacun des postes et il a fallu, à partir de l'organigramme des services municipaux remis à plat, pouvoir coter chacun de ces postes et cela fait l'objet de l'annexe transmise avec le projet de délibération. Cette part IFSE, au-delà de sa cotation de postes a pour vocation à évoluer à chaque fois que l'agent change de poste et à minima tous les quatre ans au regard de l'expérience acquise même s'il appartient à l'autorité territoriale de faire application de cette valorisation, dès lors qu'elle a été adoptée par l'assemblée délibérante.

A la part IFSE se joint la part CIA (Complément Indemnitaire Annuel) qui a vocation à souligner l'engagement professionnel de l'agent au cours de l'année évaluée et cela doit se faire dans l'objectif d'un entretien d'évaluation professionnelle annuelle, réalisé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent mais coordonné avec les directeurs lorsqu'il y a un encadrement intermédiaire, et par le Directeur Général des Services de manière à ce que la lecture de ce qui est attendu en termes d'engagement professionnel des agents soit exactement la même chose. Cela a fait l'objet dans le cadre de discussions dans le dialogue social d'éléments d'évaluation dont il sera à tenir compte pour le CIA. Le CIA a une part totalement facultative mais il est proposé à l'assemblée d'adopter chaque année l'enveloppe indemnitaire du CIA qui sera à attribuer aux agents au mois de décembre de l'année au titre de l'évaluation professionnelle des douze mois glissants.

Par cette délibération, il est demandé aux élus d'étendre l'extension du régime indemnitaire à tous les corps, à l'exception des deux agents de police municipale car les policiers municipaux ont un régime indemnitaire spécifique qui est rappelé dans le projet de délibération, lequel régime indemnitaire n'a donc pas trouvé de transposition par le législateur encore à ce stade dans le cadre du RIFSEEP.

Il est également demandé d'approuver la clé de répartition entre le montant total qu'il est possible d'allouer à un agent au titre de son régime indemnitaire dans sa part IFSE et dans sa part CIA, étant entendu qu'il est fait obligation à la collectivité territoriale de ne pas dépasser le plafond maximum autorisé par le législateur. Le plafond maximum ne signifie pas qu'il s'agit d'accorder un régime indemnitaire pouvant aller jusqu'à ce plafond car il faut également tenir compte des fragilités financières de la commune.

Il est en outre demandé d'approuver les modalités pratiques de ce régime indemnitaire et notamment la modulation de l'IFSE au regard des journées d'éloignement de l'agent. D'abord tenir compte du fait qu'un agent en congés maternité, congés de paternité, congés d'adoption ou d'accueil d'enfants dans le cadre d'une adoption, d'un agent qui serait dans le cas d'un accident de service, reconnu imputable au service ou dans le cas d'un mi-temps thérapeutique, sa part indemnitaire IFSE ne soit pas sanctionnée ou modulée, maintenant celle-ci à 100 % de son montant. En revanche, parce que la loi le prévoit, dans le cadre de congés longue durée, longue maladie ou congés maladie grave, le montant de l'IFSE doit suivre le sort du traitement et en la matière, la règle qui s'applique et qu'au-delà de 90 jours glissants, d'arrêts de maladie sur les douze derniers mois, l'agent perd 50 % de son traitement et donc 50% de son régime indemnitaire. Une autre règle de modulation, celle liée au nombre de jours d'arrêts maladie ordinaire compris avant le seuil de 90 jours selon une baisse dans différentes tranches, étant entendu qu'il sera garanti à l'agent au moins 50 % de régime indemnitaire.

Cette délibération vise un objectif majeur pour la collectivité territoriale, à la fois revaloriser le régime indemnitaire des agents et également intégrer ce qui était appelé la prime de fin d'année. Une fois cette délibération adoptée, cette prime ne sera plus effective dans la commune.

Monsieur le Maire précise enfin que l'IFSE fait l'objet d'un arrêté individuel, créateur de droits pour l'agent en fonction du poste qu'il occupe, que le CIA fera aussi l'objet d'un arrêté individuel chaque année et que les agents disposent de toutes les modalités de recours en cas de contestation du montant du CIA qui lui a été attribué.

Il conclut en disant que dans une volonté de dialogue social et de transparence totale, l'ensemble des éléments constitutifs du nouveau régime indemnitaire a été travaillé avec les organisations syndicales mais également communiqué à ces dernières, de même qu'il sera communiqué aux agents.

Monsieur LAVICKA indique qu'il y a la loi, l'esprit de la loi et l'interprétation qui est faite de la loi. Il voudrait intervenir sur le fond, sur la forme, sur l'évaluation et sur le contrôle du texte qui est soumis à l'assemblée. Sur le fond, lors du débat devant le Sénat de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, le recours au versement par le biais d'associations, d'avantages de type 13<sup>ème</sup> mois ou primes de fin d'année a été évoqué comme avantages acquis. Ce qui a conduit le législateur à prendre en compte les situations de fait antérieures. En effet, de nombreuses collectivités comme Jarville-la-Malgrange avaient institué avant la promulgation de la loi du 26 janvier 1984 des compléments de rémunération de type primes de fin d'année ou 13<sup>ème</sup> mois versés par l'intermédiaire d'organismes à vocation sociale alors que se mettaient en place les nouvelles règles statutaires et la redéfinition des carrières et des grilles de rémunération des agents de collectivités locales. La loi du 26 janvier 1984 a maintenu dans le 3<sup>ème</sup> alinéa de son article 111 les avantages collectivement acquis pour les collectivités qui l'avaient mis en place avant son entrée en vigueur. Ce qui semble le cas de Jarville-la-Malgrange...

Enfin, l'article 70 de la loi du 16 décembre 1996, relatif à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire, dans un souci de transparence, a obligé les collectivités à intégrer dans leur budget les avantages du 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984. L'article 111 consacre donc les avantages de rémunération collectivement acquis avant 1984 dans la collectivité. Cela concerne les compléments de rémunération à vocation sociale dont bénéficie l'ensemble des personnels de la collectivité. Cet avantage ne disparaît pas avec le RIFSEEP. Initialement suggérée et conseillée dès 1984, la budgétisation des avantages de rémunération, n'est devenue véritablement obligatoire qu'ultérieurement par la loi du 16 décembre 1996, modifiant ou complétant la rédaction de l'article 111. De cette façon se trouve aussi résolu le problème de gestion de fait commis antérieurement par l'organisme associatif. La décision n°13 du 11 novembre 1997 du conseil municipal de Jarville-la-Malgrange verse « aux fonctionnaires territoriaux de la commune, la prime collectivement acquise au titre de l'article 111 modifié de la loi du 26 janvier 1984 et confirme que les crédits sont prévus au chapitre 012 du budget » a été transmise à l'autorité de contrôle de la légalité le 5 décembre 1997 et n'a donné lieu à aucune remarque. Ce qui prouve, s'il en est besoin, que la ville pratiquait ainsi avant 1984 par l'intermédiaire de l'amicale du personnel. De plus, il était demandé aux agents de réintégrer cette somme versée par l'amicale dans leurs déclarations d'impôt. Par ailleurs, la jurisprudence financière considère qu'à supposer que s'applique l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, il demeure que la décision de l'octroi de la prime, par référence à l'article 111 de la loi précitée, doit se présenter sous la forme d'une délibération du Conseil municipal, d'après le jugement de la Chambre régionale des Comptes de Haute Normandie du 2 septembre 1999. Saisie de la même affaire, la Cour des Comptes, dans son arrêt du 28 septembre 2000, a rappelé que pour entrer dans l'application de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, la prime devait avoir fait l'objet d'une délibération antérieure à la loi. Ces interprétations vont au-delà des lois précitées : Certains maires n'hésitent pas à évoquer la formulation d'une question prioritaire de constitutionnalité auprès du Conseil d'Etat. D'autres sont en attente du RIFSEEP pour la police municipale. L'ordre judiciaire financier semble plus rigoureux que l'ordre administratif dans l'interprétation de la loi de 1984. Tout le monde sait que les comptables sont plus rigoristes que les juristes. Enfin, il signale qu'une recommandation n'est en aucun cas une injonction.

Sur la forme, Monsieur LAVICKA regrette l'absence, dans le projet de délibération, de visas, de toutes références ou décisions antérieures du Conseil municipal de Jarville-la-Malgrange : notamment, « vu la décision n°15 du 30 mars 2017 du Conseil municipal » que le Maire doit connaître pour l'avoir voté. Il aurait

aimé au moins trouver « vu la décision n°15 du 11 novembre 1997 du Conseil municipal ». Quant à celles antérieures à 1984, le Maire dit ne pas les avoir trouvées, en précisant s'être arrêté à 1967. Si elle a été adoptée début des années 50 à la Métropole, il aurait été logique de remonter au moins jusqu'à cette date. Le suivi du montant de la subvention versée à l'amicale aurait très certainement donné de bonnes informations pour remonter à l'origine du versement.

A plusieurs reprises, Monsieur LAVICKA indique que le Maire s'est présenté comme le sauveur du 13<sup>ème</sup> mois mais pour lui, il en est plutôt le fossoyeur. Ceci étant, il ajoute que le Maire a le droit, puisque le Conseil d'Etat, dans son arrêt du 21 mars 2008, reconnaît que les collectivités territoriales peuvent mettre fin aux avantages collectivement acquis avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984. Il suffit simplement au Maire d'assumer sa décision. S'il s'agit d'une recommandation de la Chambre Régionale des Comptes, rien ne s'oppose au fait de s'engager à la mettre en application à partir de 2022. Il semble que les agents de la collectivité ne soient pas opposés à l'intégration du 13<sup>ème</sup> mois dans le régime indemnitaire. Il a l'impression que les agents et leurs représentants ont accepté « le pistolet sur la tempe »

Mais l'application au 1<sup>er</sup> juillet 2021 ou au 1<sup>er</sup> août, si on veut éviter un effet rétroactif, pose un certain nombre de problèmes. Comment justifier la partie du 13<sup>ème</sup> mois couvrant la période de ce début d'année ? Comment sera-t-elle versée ? Sur quelles bases juridiques ? Quand ? Le régime indemnitaire étant versé chaque mois, rien n'est dit à ce sujet. Si le Maire supprime le 13<sup>ème</sup> mois pour l'intégrer au régime indemnitaire, que fera le vice-président de la Métropole, chargé des ressources humaines pour ne pas entraîner des injustices notoires ? Qu'en est-il des autres communes de la Métropole ? En intégrant une partie dans le complément indemnitaire annuel, comment se feront les évaluations ? Les objectifs ? Avec quelles garanties ?

Sur le contrôle, certes, les élus ont la possibilité de connaître chaque année l'enveloppe budgétaire allouée au RIFSEEP mais il souhaite que soient présentés la part IFSE et CIA mais également la répartition par groupe de fonction : A, B, C. Il aurait aimé que pour Jarville-la-Malgrange, des plafonds soient votés au moment du budget. S'il prend l'exemple du Directeur Général des Services, ce dernier ayant été le mandataire financier du Maire lors des dernières élections municipales, il ne peut avoir que toute la confiance du Maire. Il pourrait donc de ce fait obtenir une prime totale de 42 600 €, déjà cumulable avec la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction qui peut atteindre 15 % de traitement brut. Si on ajoute que le Maire a nommé huit directeurs de confiance qui peuvent chacun prétendre à 37 800 €, soit un montant total de 302 400 €. Que restera-t-il aux agents de catégorie B et C ?

En réalité, le Maire demande à l'assemblée délibérante, un chèque en blanc quant à la répartition. Dès lors, après le reniement du Maire au cours du Conseil municipal dernier, sa liste n'est pas encline à lui faire confiance. Dans sa rédaction actuelle, l'article 88 dispose que l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale, ou le conseil d'administration d'un établissement public local, fixe les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux, dont bénéficient les différents services de l'Etat. Ainsi, rien ne s'oppose à ce que le Conseil municipal de Jarville-la-Malgrange vote son propre maxima dans la limite de ce que le Maire a indiqué. Le montant annuel maxima de l'IFSE et du CIA est fixé par arrêté ministériel. Pour la détermination de ces montants, les collectivités territoriales et établissements publics locaux, ne doivent pas dépasser ces plafonds annuels applicables au corps de l'Etat concerné. A noter que pour les corps de l'Etat, la réglementation prévoit des montants minimaux annuels d'IFSE pour chaque groupe de fonctions mais ces montants minimaux ne s'imposent pas dans la Fonction Publique Territoriale. Il souhaite donc un texte plus précis qui vienne border l'ensemble des primes mais surtout leur répartition et attribution. Il souhaite également que ces primes ne dérapent pas, ni ne deviennent une variable d'ajustement budgétaire.

Il revient également à l'organe délibérant de déterminer le plafond annuel du CIA par groupe de fonctions. Le CIA ayant un caractère complémentaire, il ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le RIFSEEP. La circulaire ministérielle applicable à la Fonction Publique d'Etat préconise que le CIA ne dépasse pas 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les agents de catégorie A, 12 % pour les agents de catégorie B

et 10% pour les agents de catégorie C. Ces pourcentages ne s'imposent pas aux collectivités, toutefois, pour respecter l'esprit du texte, il est recommandé de respecter ces préconisations ministérielles. Le montant du CIA pouvant être attribué par arrêté de l'autorité territoriale à l'agent est compris entre 0 et 100 % du montant maximal, fixé par groupe de fonctions. Ces attributions individuelles ne représentent pas une part disproportionnée dans le régime Indemnitaire de l'agent. Le montant individuel du CIA versé à l'agent devrait donc respecter les limitations énoncées ci-dessus. De plus, il souhaite connaître le nombre d'agents territoriaux ayant obtenu le montant maximum et le nombre d'agents ayant obtenu un complément indemnitaire annuel nul.

Les collectivités choisissent par délibération la périodicité du versement mais aucune décision n'est mentionnée dans ce texte.

Par ailleurs, comme il l'a dit lors du dernier Conseil municipal, l'article L. 2541-21 du Code Général des Collectivités Territoriales prévoit que tous les ans le Maire présente au Conseil municipal un rapport sur la marche et les résultats de l'ensemble de l'administration pendant l'année écoulée. Sur la demande du Conseil municipal, ce rapport est publié. Or, ce rapport n'a jamais été élaboré à Jarville-la-Malgrange. Il demande quand ce rapport sera présenté. Il souhaite connaître chaque année, lors de ce rapport, la part moyenne du régime indemnitaire dans la rémunération brute des agents titulaires de la commune hors NBI, supplément familial, traitement et indemnité de résidence, ainsi que le niveau moyen pour l'ensemble des agents de la Fonction Publique Territoriale. Les élus pourront ainsi effectuer leur devoir de contrôle en toute transparence.

Dans l'attente de ces textes, sa liste ne votera pas cette délibération.

Madame POLLI revient sur les propos du Maire qui font état d'une large concertation. Pour elle, il s'agit plus d'une concertation déguisée, qu'elle appellerait même ultimatum. Derrière tout cela, elle indique que le sieur de cette ville, le seigneur de cette ville, entouré de ses vassaux, fait subir à ses serfs une politique où la rigidité a pris place à la rigueur, où autosatisfaction, suffisance, arrogance sont les maîtres-mots et où pressions, peurs et menaces sont maintenant les façons de manager les agents. Elle le regrette profondément. Elle ajoute être aujourd'hui face à une gouvernance stalinienne et cela va porter préjudice dans la qualité du travail des agents. Elle en est profondément affectée et trouve cela bien triste.

En ayant entendu Monsieur LAVICKA, Monsieur le Maire avait envie de lui faire une réponse mais en entendant Madame POLLI, il a envie de faire un constat, celui que manifestement, ils se sont engagés tous les deux dans la « barque nuptiale » de la bêtise et qu'ils poussent celle-ci à son paroxysme en ayant dans les propos qui sont les leurs, non seulement un caractère insultant à son endroit, mais cela il en a pris l'habitude car ils n'ont cessé de l'insulter, refusant une réalité : Les Jarvilloises et les Jarvillois lui ont fait confiance pour être leur Maire. Il faudra qu'ils l'admettent une fois pour toute.

Mais pire que de l'insulter, Madame POLLI insulte l'équipe qui l'entoure et les agents qui travaillent pour la collectivité territoriale. S'agit-il d'imaginer un seul instant que les agents de cette collectivité territoriale seraient asservis, des serfs, pour reprendre l'expression employée par Madame POLLI. Il se demande si elle l'a compris comme telle. Il se demande à qui elle s'adresse lorsqu'elle parle de cette façon : oublie-t-elle la qualité de fonctionnaire ? Oublie-t-elle le statut qui régit le corps des fonctionnaires ? De tout ce qui leur est fait en tant que droits et en tant que devoirs, sans pour autant nécessairement imaginer qu'il y ait une relation d'asservissement avec l'autorité territoriale.

Pour en revenir aux propos de Monsieur LAVICKA, Monsieur le Maire lui répond qu'à un moment ou à un autre, il va falloir qu'il cesse d'être dans le tourniquet de ses paradoxes car tantôt il oscille à être, de manière plutôt heureuse et intéressante, dans l'acquiescement des politiques publiques que son équipe met en œuvre mais tantôt, il pense être le chevalier blanc qui va mettre des bons et des mauvais points. Monsieur LAVICKA oublie qu'il a, autant que Madame POLLI, été en responsabilité dans cette commune sur ces douze dernières années. Il est autant responsable d'un certain nombre des difficultés sur lesquelles le Maire doit travailler avec son équipe de manière régulière pour remettre « le bateau à flot ».

Monsieur le Maire est désolé de dire à Monsieur LAVICKA qu'il fait une confusion majeure entre l'assemblée délibérante et l'autorité territoriale. Si l'assemblée délibérante a à acter le régime indemnitaire, si l'assemblée délibérante a à acter ses principes, si l'assemblée délibérante a à acter les taux maximums possibles du régime indemnitaire, c'est l'autorité territoriale, c'est-à-dire le Maire qui a un pouvoir disciplinaire, c'est l'autorité territoriale qui attribue en fonction du dialogue social certes mais aussi des remontées faites par son Directeur Général des Services et de ses Directeurs, le montant indemnitaire. Il précise que pour la première fois de l'histoire à Jarville-la-Malgrange, l'IFSE sera totalement transparente, évitant à la Ville la procédure de recouvrement de rémunérations indues qu'il a dû engager à l'endroit, non pas de son Directeur Général des Services d'aujourd'hui mais de celui qui fut avant lui, à l'exception de l'intermède de Madame GEOFFROY MARCHAL, et qui a bénéficié d'un régime indemnitaire en dehors des textes, contraire à celui adopté par l'assemblée municipale d'élus dont Monsieur LAVICKA et Madame POLLI. Alors à l'asservissement, ont-ils préféré offrir des cadeaux aux frais du contribuable. Il ne reviendra pas sur toutes les mécaniques qu'ils ont usées jusqu'à la corde pour saluer tout sauf l'engagement professionnel de l'agent, car si engagement professionnel il y avait eu, sans doute que la collectivité territoriale ne serait pas en souffrance sur un certain nombre de sujets.

Nonobstant ces réalités, Monsieur le Maire aimerait que les uns et les autres admettent que des discussions ont eu lieu en commission Ressources et Moyens, avec les organisations syndicales réunies par six fois et où l'opposition a été associée par deux fois. Etant donné que les réponses formulées par le Maire au cours de ces rencontres ne semblent pas avoir été entendues puisque les mêmes questions sont formulées ce soir, Monsieur le Maire les précise à nouveau clairement : Le 13<sup>ème</sup> mois sera de fait, avec l'adoption de cette délibération, supprimé. En revanche, l'enveloppe indemnitaire qui aujourd'hui concernait à la fois le régime indemnitaire mis en place, l'IFSE pour l'essentiel des agents quand bien même tous les agents n'étaient pas éligibles à l'IFSE. Même les agents contractuels, qui n'étaient pas éligibles au régime indemnitaire, sous l'autorité de Monsieur DAMM, Madame POLLI, Monsieur LAVICKA, le seront. Aujourd'hui, son équipe soutient le pouvoir d'achat des agents et valorise leurs engagements professionnels. Ce régime indemnitaire, dans l'enveloppe qui était la sienne, entre l'IFSE et le 13<sup>ème</sup> mois, ne sera pas devenu inférieur avec l'adoption de ce régime indemnitaire.

Il rappelle à Monsieur LAVICKA les ambiguïtés qui sont les siennes : tantôt de défendre ou de faire semblant de défendre les agents tout en ayant le culot lors du dernier CT/CHSCT, de lui demander quelles économies le Maire réalise sur le chapitre 12, faisant feint d'ignorer que le chapitre 12 c'est la masse salariale.

Monsieur le Maire dit à Monsieur LAVICKA qu'il est une honte dans tous les paradoxes et les propos qu'il tient. Quant à Madame POLLI, sur la manière de dire les choses, elle peut les exprimer avec toute la force qu'elle veut, il lui demande à combien de réunion de travail sur le régime indemnitaire elle a participé pour tenir de tels propos. Il lui rappelle qu'elle est restée 25 minutes à la dernière réunion et lui demande si c'est cela l'intérêt qu'elle porte aux agents.

Monsieur le Maire avait pourtant prévu ce soir d'être plutôt délicat et de ne pas les renvoyer à leurs responsabilités mais il va le faire. Il demande à Madame POLLI, à Monsieur LAVICKA, à Monsieur DAMM, comment on justifie un régime indemnitaire, où les agents du CCAS étaient de fait attributaires d'un régime indemnitaire inférieur aux agents de la collectivité territoriale pour les mêmes fonctions réalisées, pas de quelques dizaine d'euros, mais des centaines d'euros pour certains agents ? Comment peut-on justifier qu'un même agent, en dehors des postes qu'il occupait, se voyait attribuer des régimes indemnitaires et des NBI auxquels il n'avait pas droit ? Comment peut-on justifier, lorsqu'il ne s'agit pas de questions de relations étranges, si ce n'est l'asservissement ou l'amitié entre les uns et les autres qui peut se constituer, que certains aient eu plus de bénéfices au précédent régime indemnitaire que l'essentiel des agents de cette collectivité territoriale ?

Il précise que c'est son équipe seule qui répare les injustices de l'histoire qu'ils ont créées.

Il revient sur ce qu'a dit Monsieur LAVICKA et au fait que la délibération de 2017 ne soit pas référencée. Il lui demande de relire la délibération. C'est inscrit en introduction ; c'est écrit que cette délibération, une



fois qu'elle sera adoptée a pour vocation d'y mettre un terme. Ce n'est tout de même pas la faute du Maire si dans le jeu de théâtre que veulent se donner les uns et les autres, ils refusent de regarder les choses avec réalité.

Monsieur le Maire réaffirme que le régime indemnitaire a vocation à valoriser les agents dans leur emplois sur les fonctions qu'ils occupent et de manière équitable. Il a également vocation à maintenir le pouvoir d'achat des agents avec la question qui était auparavant celle du 13<sup>ème</sup> mois, quand bien même ce 13<sup>ème</sup> mois, comme le rappelle Monsieur LAVICKA, est en mode « on ou off », soit il existe, soit il n'existe pas et se demande où Monsieur LAVICKA aurait été chercher les économies dans le chapitre 012. Il a compris le double-jeu qui est le sien et sait très qu'il aurait été chercher les économies sur le dos des agents.

Il précise d'ailleurs que depuis qu'il est en responsabilité, il a fait ce qu'aucun Maire n'avait fait, à part Monsieur BAILLY, à savoir recevoir les agents qui sont en arrêt longue maladie. Avant son arrivée, les agents en arrêt longues maladies, on les pointe du doigt, on les met dans un placard, on ne cherche même pas à comprendre pourquoi ils sont éloignés de l'emploi. Pour les agents qui sont en absentéisme, on ne se pose pas la question de savoir pourquoi il y a absentéisme. Les agents qui rencontrent des difficultés professionnelles, jamais on ne travaille avec eux sur leurs difficultés. C'est sa majorité qui propose aujourd'hui un plan d'accompagnement, c'est sa majorité qui propose aujourd'hui un plan de formation des agents, c'est sa majorité aujourd'hui qui a fait de l'équipe de direction une vraie équipe de direction en responsabilité et non sur le seul désidérata d'un semblant de Directeur Général des Services qui renvoyait les consignes ici où là aux uns et aux autres, sans en mesurer les conséquences tant pour les mêmes agents que pour la Collectivité.

C'est sa majorité qui aujourd'hui travaille à tout cela et ce n'est malheureusement pas l'esprit qui habite l'opposition et cela en dit long dans les discussions à venir mais il ne déviara pas d'un cap car il maintient le fait que le dialogue social a un sens lorsqu'il est investi par les uns et par les autres. En toute franchise, il a dit aux représentants des organisations syndicales le sens que devait avoir ce dialogue social. Il a également dit qu'ils pouvaient faire les propositions et Messieurs LAVICKA et DAMM le savent puisqu'ils ont fait partie de ces instances. Il ne leur était d'ailleurs pas interdit de faire des propositions tout comme il n'était pas interdit d'en faire ce soir mais là encore, il note que lorsqu'il s'agit de co-construire, il n'y a rien. C'est plus facile de cracher que d'imaginer de construire autre chose.

Il conclut en soulignant toutefois la force de ce travail, la qualité du dialogue social qui a amené à ce résultat et salue les agents qui se sont mobilisés fortement ces dernières semaines dans la volonté qui a été la sienne depuis le mois d'octobre de construire ce régime indemnitaire à la hauteur de ce qu'il doit être lorsqu'on veut construire une administration communale performante.

Monsieur le Maire clôt les débats.

**Adopté à la majorité par :**

**21 voix pour**

**07 voix contre (M. DAMM, Mme POLLI, M. GACHENOT, Mme LANGARD, M. DARNE, M. LAVICKA, Mme COULON)**

**N°2**

**FONCTION PUBLIQUE**

**ACTUALISATION DES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE (ASA)**

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, publiée au Journal officiel du 7 août 2019, vient réguler le cadre d'action de 5,5 millions d'agents publics qui font vivre, chaque jour, le service public.

Conseil municipal du 06/07/2021

Ainsi, la loi de transformation de la fonction publique relative au de temps de travail comprend quatre mesures principales :

- Fin des dérogations à la durée annuelle du travail dans la fonction publique territoriale, soit 1 607 heures par an. Les collectivités et établissements disposeront d'un délai d'un an à compter du renouvellement de chacune des assemblées délibérantes. Ces nouvelles règles entreront en application au plus tard le 1er janvier suivant leur définition soit au plus tard le 1er janvier 2022 pour le bloc communal. (Article 47)
- Introduction du télétravail ponctuel. L'employeur territorial a désormais la possibilité d'autoriser, à la demande de l'agent, une p
- période ponctuelle de télétravail. (Article 49)
- Création d'autorisations spéciales d'absence pour allaitement. Pendant une année à compter du jour de la naissance, une fonctionnaire allaitant son enfant pourra bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour sous réserve des nécessités du service. (Article 46)
- Harmonisation des autorisations d'absence pour raisons familiales. Les fonctionnaires en activité bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux. Ces autorisations spéciales d'absence n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels. Elles permettent à l'agent de s'absenter de son service alors qu'il aurait dû exercer ses fonctions, lorsque les circonstances le justifient. Un décret en Conseil d'État déterminera la liste de ces autorisations spéciales d'absence et leurs conditions d'octroi et précisera celles qui sont accordées de droit

Les modalités relatives au règlement intérieur ci-joint ont été approuvées par le Comité Technique du 9 juin 2021, et conformément à la loi de 2019, il met à jour les autorisations spéciales d'absence des agents territoriaux de Jarville-la-Malgrange.

De ce fait, les congés de départ en retraite seront supprimés à compter du 01/08/2021 ainsi que l'autorisation spéciale d'absence pour l'Amicale du Personnel. Les congés d'ancienneté seront supprimés à compter du 01/01/2022 ; certains agents ayant pu en bénéficier au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2021, ils sont maintenus à titre dérogatoire pour l'année 2021.

Enfin, le règlement des Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) est ajusté des applications de la loi précitée. Ce règlement s'actualisera automatiquement au gré des évolutions législatives et réglementaires.

Vu l'avis favorable du Comité Technique du 9 juin 2021,

Sur avis favorable de la commission « Ressources et Moyens » en date du 16 juin 2021,

#### **LE CONSEIL MUNICIPAL, APRES EN AVOIR DELIBERE :**

**SUPPRIME** : les autorisations d'absence suivantes :

- **A compter du 1<sup>er</sup> août 2021** : les congés de départ à la retraite et l'autorisation d'absence pour l'Amicale du Personnel ;
- **A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022** : les congés d'ancienneté. Certains agents ont pu en bénéficier au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2021, ils sont maintenus à titre dérogatoire pour l'année 2021.

**APPROUVE** : le règlement des Autorisations d'Absence ci-joint.

**DECIDE** : ce règlement des Autorisations d'Absence s'actualisera automatiquement au gré des évolutions législatives et réglementaires.

Conseil municipal du 06/07/2021

Monsieur LAVICKA remarque que le Maire mène la même politique que son prédécesseur, il lance son fiel et passe au vote. Il lui rappelle qu'il n'a pas été Maire et qu'en matière d'injures, il ne lui arrive pas à la cheville.

Ceci étant dit, il se dit surpris par le décalage des dates d'application. En effet, en CHSCT, et en commissions Ressources et Moyens, il a été présenté un simple tableau montrant les différents changements. Il aurait aimé trouvé en annexe ce texte. Par ailleurs, dans le projet apparaissent des différences de dates de mises en application. La loi devant être mise en application au 1<sup>er</sup> janvier 2022, la plupart des communes ont retenu cette date et ont entamé un véritable dialogue constructif avec les représentants syndicaux. Il s'interroge sur la raison de mettre en application, à compter du 1<sup>er</sup> août 2021, la suppression des congés de départ à la retraite et l'autorisation d'absence pour l'Amicale du personnel. Est-ce pour régler des comptes avec l'Amicale ou avec des agents qui ont la malchance de partir en retraite en fin d'année ? Il considère que de tels procédés sont malsains et il souhaite pour sa part rendre hommage aux agents et aux représentants syndicaux, qui ont accepté sans contrepartie cette application de la loi qui porte plus d'équité avec les fonctionnaires d'Etat. Dans d'autres villes, comme Paris, Lille, Besançon, Rennes, etc. les choses ont été plus mouvementées et ont même conduit à des grèves. C'est pour cela qu'il tient à remercier ici la compréhension des agents de la commune.

Si l'ensemble du texte qui est proposé est mis en application au 1<sup>er</sup> janvier 2022, sa liste votera ce texte, si au contraire le différentiel d'application est maintenu, sa liste refusera de participer à ces règlements de compte et ne votera pas le texte.

Monsieur le Maire renvoie Monsieur LAVICKA à la lecture du procès-verbal du CHSCT où il était précisé l'ensemble de ces dates et pour lesquelles il a voté pour.

**Adopté à la majorité par :**

**21 voix pour**

**07 voix contre (M. DAMM, Mme POLLI, M. GACHENOT, Mme LANGARD, M. DARNE, M. LAVICKA, Mme COULON)**

**N°3**

**INSTITUTIONS ET VIE POLITIQUE**

**FRAIS DE MANDATS SPECIAUX ET PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEPLACEMENT**

Pour les besoins du service ou de la Collectivité, toute personne, agent territorial (titulaire ou contractuel) dans l'exercice de ses missions ou élu municipal dans l'exercice de son mandat (missions électives ou représentations de la Commune dans le cadre d'un mandat spécial), dont les frais de déplacement temporaires sont à la charge de la Commune, peut être amenée à se déplacer sur le territoire métropolitain ou à l'extérieur du Grand-Nancy.

Un ordre de mission est alors nécessaire. Il ouvre droit à la prise en charge directe des frais occasionnés ou à leur remboursement.

Le barème de prise en charge est fixé par délibération du Conseil municipal.

Il est proposé que ce barème respecte les montants maximums conformément à l'arrêté du 3 juillet 2006, pris en application du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001. Ces barèmes sont repris à titre informatif en annexe.

Pour la prise en charge des frais de déplacement ou leur remboursement, trois cas sont à distinguer :

**Pour un déplacement sur le territoire du Grand-Nancy :**

La Commune disposant d'un parc automobile, les véhicules de service sont mis à la disposition des agents territoriaux dans les conditions arrêtées par note de service.

Dans les mêmes conditions (être titulaire du permis de conduire de catégorie B, établir annuellement une déclaration sur l'honneur attestant disposer d'au moins 1 point sur son permis, effectuer une demande de réservation auprès du service compétent) et après autorisation préalable du Maire, les élus municipaux peuvent utiliser les véhicules de service dans l'exercice de leur mandat.

- **Indemnités kilométriques** : en l'absence de disponibilités de véhicules de service ou de transport en commun ou, lorsque l'intérêt du service le justifie (desserte, covoiturage, transport d'objet lourd ou encombrant, etc.), l'utilisation d'un véhicule personnel par un agent peut ouvrir droit à prise en charge suivant le barème réglementaire applicable aux indemnités kilométriques sous réserve de l'autorisation préalable de l'autorité territoriale.

Cette disposition ne s'applique pas aux élus municipaux.

**Pour un déplacement en France Métropolitaine :**

- **Indemnités kilométriques** : en l'absence de disponibilités de véhicules de service ou de transport en commun ou, lorsque l'intérêt du service le justifie (temps de trajet, desserte, covoiturage, transport d'objet loir ou encombrant, etc.), l'utilisation d'un véhicule personnel par un agent territorial ou un élu municipal peut ouvrir droit à prise en charge suivant le barème réglementaire applicable aux indemnités kilométriques.
- **Titres de transports (fer, air)** : les frais ferroviaires et aériens sont remboursés, au réel, sur présentation de justificatifs, sur la base des tarifs applicables en transports ferroviaires en seconde classe. Ces frais de transport ferroviaire ou aérien peuvent également être pris en charge directement par la Commune, suivant le mode de déplacement le mieux adapté aux particularités de la mission.
- **Frais de restauration** : une indemnité de repas est allouée lorsque l'agent ou l'élu se trouve en déplacement pendant la totalité de la période comprise entre 11H00 et 14H00 pour le repas de midi et pendant la totalité de la période comprise entre 18H00 et 21H00 pour le repas du soir selon le barème réglementaire applicable aux personnels de l'État en mission temporaire en France ou à l'étranger.
- **Frais d'hébergement** : les frais d'hébergement sont remboursés pour un montant forfaitaire selon le barème réglementaire applicable. L'indemnité de nuitée est allouée sur justificatif, lorsque l'agent ou l'élu se trouve en déplacement pendant la totalité de la période comprise entre 00H00 heure et 05H00. La nuitée peut également être prise en charge directement par la Commune. Dans ce cas, les frais d'hébergement pourront être pris en charge au réel, lorsque l'intérêt du service ou de la mission le justifie.
- **Autres frais** : sont également remboursables au réel, sur justificatifs, les frais de parking en dehors de l'agglomération, de péage d'autoroute, les frais de transport en commun hors agglomération, de taxi dès lors que l'ordre de mission autorise le recours à ce moyen de transport.

### **Pour un déplacement en outremer ou à l'étranger :**

Il est précisé que le déplacement en outremer ou à l'étranger d'un agent ou élu ouvre droit à prise en charge ou remboursement suivant les modalités précisées ci-après :

- **Indemnités kilométriques** : en l'absence de disponibilités de véhicules de service ou de transport en commun ou, lorsque l'intérêt du service le justifie (temps de trajet, desserte, covoiturage, transport d'objet lourd ou encombrant, etc.), l'utilisation d'un véhicule personnel par l'agent ou l'élu peut ouvrir droit à prise en charge suivant le barème réglementaire applicable aux indemnités kilométriques.
- **Titres de transports** : ces frais sont pris en charge au réel sur la base d'un trajet 2ème classe sous réserve d'accord préalable de l'autorité territoriale et présentation de justificatifs en cas de remboursement.
- **Frais de restauration** : les repas sont indemnisés au forfait, calculés sur la base de 1/4 du taux journalier suivant l'arrêté fixant les taux d'indemnités journalières alloués aux personnels de l'État en mission temporaire à l'étranger.
- **Frais d'hébergement** : les nuitées sont prises en charge au réel, prise en charge directe ou remboursement sur justificatifs, sous réserve d'accord préalable de l'autorité territoriale en cas de dépassement du taux journalier déterminé par l'arrêté fixant les taux d'indemnités journalières alloués aux personnels de l'État en mission temporaire à l'étranger.
- **Autres frais** : sont également pris en charge directement ou remboursés au réel, sur justificatifs, les frais de parking, de péage d'autoroute, d'abonnement autoroutier pour la Suisse, transport en commun hors agglomération et de taxi dès lors que l'ordre de mission autorise le recours à ce moyen de transport.

Ces mesures ne font pas obstacle à la mise en place de dispositions particulières en cas de déplacements dans le cadre de délégations, en France ou à l'étranger, lesquelles pourront faire l'objet d'une délibération *ad hoc* du Conseil municipal ou d'une décision du Maire, pour permettre par exemple la mise en place d'une régie d'avances.

Les remboursements liés à l'exercice d'un mandat spécial devront faire l'objet de délibération distincte en Conseil municipal.

Sur avis favorable de la commission « Ressources et Moyens » du 16 juin 2021,

### **LE CONSEIL MUNICIPAL, APRES EN AVOIR DELIBERE :**

**APPROUVE** : les principes de prise en charge ou remboursement de frais de déplacement applicables aux agents en mission et aux élus dans l'exercice de leurs fonctions électives ou de représentations de la Commune dans le cadre de mandats spéciaux selon les barèmes réglementaires applicables aux personnels de l'État en mission temporaire en France ou à l'étranger.

**AUTORISE** : Monsieur le Maire à accomplir tout acte nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

Conseil municipal du 06/07/2021

Monsieur LAVICKA précise que pour lui, il n'est pas sain que les élus utilisent les voitures de service dans le cadre de déplacements dans le Grand Nancy. L'utilisation des transports en commun, ou à la rigueur les vélos de la Ville aurait une valeur pédagogique puisqu'il s'agit d'une politique publique préconisée par le Maire. Il n'est en effet pas sain de voir le Maire ou un élu se promener dans les véhicules de la Ville. Il semble que le Maire n'ait pas attendu le vote de ce texte pour le faire alors même que ce véhicule devait être mis en vente. De plus, il rappelle que les élus bénéficient d'une indemnité qui est défiscalisée jusqu'à hauteur de 661,20 € par mois en 2020, et à 991,80 € par mois en cas de cumul de mandat ce qui est le cas des deux élus à la Métropole. Ces indemnités sont donc représentatives des frais des élus concernés jusqu'à ces montants. Ces mêmes remarques s'appliquent pour un déplacement en France métropolitaine. Quant aux déplacements en Outre-Mer ou à l'étranger, il espère qu'il ne s'agira pas d'envoyer une délégation à Bali avant l'implantation à Jarville-la-Malgrange, d'un centre de co-working pour étudier leur fonctionnement. Les citoyens du Grand Nancy gardent un mauvais souvenir des délégations qui se sont rendues chez Bombardier au Canada pour voir comment fonctionnait le tram.

Sa liste ne votera pas ce texte et demande au Maire de rendre compte régulièrement de l'utilisation qui sera faite des voitures de service et qu'en aucun cas elles ne servent pour des élus résidant en dehors de la Ville pour rentrer chez eux comme cela a été trop souvent le cas avec le précédent Directeur Général des Services.

**Adopté à la majorité par :**

**21 voix pour**

**02 voix contre (M. LAVICKA, Mme COULON)**

**05 abstentions (M. DAMM, Mme POLLI, M. GACHENOT, Mme LANGARD, M. DARNE)**

**N°4**

#### **INSTITUTIONS ET VIE POLITIQUE**

#### **MOYENS MIS A LA DISPOSITION**

La modernisation de l'action locale et notamment le développement de l'e-administration nécessitent que les élus, comme les agents municipaux, soient dotés de matériels informatiques et de télécommunication pour exercer leurs mandats et fonctions.

Considérant que la Commune met à disposition des téléphones portables et des tablettes numériques à ses agents, il est proposé de doter les élus de ces équipements numériques selon les modalités fixées par la présente délibération.

Sur avis favorable de la commission « Ressources et Moyens » en date du 12 mai 2021,

#### **LE CONSEIL MUNICIPAL, APRES EN AVOIR DELIBERE :**

**FIXE :** la liste des élus et des emplois pour lesquels un téléphone portable est attribué :

- Les élus :
  - Le Maire et les Adjoints
- Emplois de Direction :
  - Le Directeur Général des Services
  - Les Directeurs et Directrices

Selon les besoins et moyens de l'administration, une flotte de téléphones est mise à la disposition des directions. Ces mises à disposition sont suivies par les services qui tiennent à jour la liste des téléphones par service. (Annexe 1 : liste des téléphones attribués à titre d'information)

**FIXE** : la liste des élus et des emplois pour lesquels une tablette numérique est attribuée :

- Les élus :
  - Les membres du Conseil Municipal
- Emplois de Direction :
  - Participants réguliers au Conseil Municipal

**DEFINIT** : les conditions d'utilisation :

Ces équipements sont des outils de travail mis à disposition, ils sont destinés uniquement à un usage professionnel, leur utilisation découle d'obligations et de sujétions professionnelles (possibilité d'être joint à tout moment), même s'il est considéré qu'une utilisation raisonnable pour un usage personnel est toléré (ex. appel de courte durée)

De ce fait, ces équipements ne sont pas considérés comme un avantage en nature, et peuvent être retirés à l'agent et à l' élu.

**INDIQUE** : les modalités de mise à disposition :

La remise de ces équipements doit faire l'objet d'un arrêté individuel de mise à disposition. Est précisé sur l'arrêté individuel de mise à disposition le respect de la Charte Informatique.

De plus, pour l'exercice de leurs mandats, les élus disposent des moyens d'accès aux bâtiments communaux. Ces moyens sont suivis par les services qui tiennent à jour la liste des moyens mis à disposition pour chaque élu.

**Adopté à l'unanimité**

**N°5**

**FONCTION PUBLIQUE**

**CHARTRE INTER-COLLECTIVITES POUR L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS EN PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT**

Conformément à la réglementation, les collectivités ont l'obligation d'étudier toutes les possibilités de reclassement des agents devenus inaptes aux fonctions de leur grade. Toutefois, en pratique, cette obligation se heurte à de multiples obstacles : manque de qualification des agents concernés, deuil « professionnel » compliqué, absence de postes vacants adaptés etc...

Afin de tenter de surmonter ces obstacles, une charte inter-collectivités pour l'accompagnement des agents en période de préparation au reclassement (PPR) a été validée lors d'une réunion du 10 novembre 2020 avec la Métropole du Grand Nancy et les communes de la Métropole. Pour rappel, ce projet a pour objet de formaliser un partenariat entre les collectivités de la Métropole du Grand Nancy dans le cadre des PPR, afin de faciliter :

- les périodes d'observation ou d'immersion dans le cadre d'une réciprocité,

Conseil municipal du 06/07/2021

- envisager des actions communes en matière de formation.

Cette charte a pour objet d'acter le principe d'un partenariat entre les collectivités signataires dans le cadre de l'accompagnement des agents en PPR, afin de :

- faciliter les périodes d'observation ou d'immersion
- envisager des actions communes en matière de formation

### **Périodes d'observation ou d'immersion**

Pour permettre aux agents en PPR de découvrir de nouveaux environnements professionnels, les futures collectivités signataires s'engagent à accueillir mutuellement des agents en PPR des autres collectivités dans le cadre de périodes d'observation ou d'immersion.

S'agissant des périodes d'observation, elles permettent aux agents de sécuriser leurs projets professionnels, par une appréhension des réalités du métier ciblé, via des temps d'observation et d'échange avec d'autres agents occupant le poste correspondant à leur projet. Ces temps s'avèrent peu contraignants sur le plan logistique dans la mesure où l'agent n'est pas amené à pratiquer d'activité.

S'agissant des périodes de mise en situation ou « périodes d'immersion », elles s'entendent comme un approfondissement des périodes d'observation susmentionnées. Leur finalité est d'amorcer une qualification pour l'occupation à venir du nouvel emploi visé. Il s'agit ainsi de « tester » certains métiers au travers de l'exercice de nouvelles fonctions dans un autre service que le sien, afin d'accéder plus facilement à un emploi de reclassement.

Les modalités et les engagements des parties durant les périodes d'observation et d'immersion sont formalisés au moyen d'une convention quadripartite (administration d'origine, administration d'accueil, agent concerné, centre de gestion).

Afin que ce dispositif soit incitatif, il est rappelé dans le projet de charte annexé les dispositions suivantes :

- Principe de réciprocité : toutes les collectivités signataires se mobilisent pour accueillir dans la mesure du possible des agents en PPR dans le cadre des périodes d'observation ou d'immersion ;
- Dispositions financières : la rémunération et l'ensemble des frais inhérents à ces périodes relèvent exclusivement de l'administration d'origine ;
- Obligation de moyens en matière de reclassement : cette obligation incombe exclusivement à l'administration d'origine et non à l'administration d'accueil conformément à la réglementation.

### **Actions communes en matière de formation**

- **Formations dites « généralistes »**

Les agents en PPR ne possèdent que rarement les compétences de base (rédaction administrative, usage de l'outil informatique, techniques d'accueil physique et téléphonique etc.).

Afin d'y remédier, il apparaît nécessaire de mettre en place des actions de formation. Ces actions à caractère généraliste visent une acquisition des bases nécessaires à une reconversion professionnelle. Elles permettent en outre de gagner en aisance et en autonomie dans le cadre des différentes démarches à entreprendre (recherche de formation, de terrain de stage d'immersion, d'emploi...).



C'est dans ce cadre que le centre de gestion a noué un partenariat avec l'AFPA. Cet organisme propose une formation qualifiante et certifiante, permettant ainsi une valorisation des parcours auprès des recruteurs mais aussi à titre individuel. Les principaux modules concernent :

- la maîtrise des outils bureautiques (traitement de texte, tableur, messagerie électronique etc.)
  - l'accueil physique et téléphonique (accueil et orientation du public, traitement des appels, gestion de l'agressivité en situation d'accueil etc.)
  - le partage, la communication et la formalisation des informations (rédaction de comptes rendus, lettres administratives et courriel, classement et archivage des dossiers etc.)
- **Formations dites «spécialisées»**

Ce second volet est dédié aux spécialités de la fonction publique territoriale pour optimiser l'employabilité en sortie de formation: état civil, gestion budgétaire, urbanisme etc.

Afin de garantir une continuité dans les modules, maîtriser le calendrier et construire des actions de formation « sur-mesure », il est également envisagé des formations « intra » en lien avec le CNFPT ou autres opérations de formation et sous réserve que le nombre d'agents soit suffisant.

Les collectivités signataires de la charte se réuniront au moins une fois par an sous l'impulsion de l'Unité Emploi du centre de gestion pour faire un bilan des actions entreprises et le cas échéant, les ajuster.

Après avis du Comité Technique du 9 juin 2021 et sur avis favorable de la Commission « Ressources et Moyens » en date du 16 juin 2021,

#### **LE CONSEIL MUNICIPAL, APRES EN AVOIR DELIBERE :**

**APPROUVE** : la charte inter-collectivités en annexe pour l'accompagnement des agents en période de préparation au reclassement.

**AUTORISE** : Monsieur le Maire ou son représentant à signer la charte inter-collectivités pour l'accompagnement des agents en période de préparation au reclassement afin d'adhérer à ce dispositif.

**Adopté à l'unanimité**

**N°6**

#### **MANDAT D'HABILITATION AU CENTRE DE GESTION DE MEURTHE-ET-MOSELLE** **CONTRAT DE GROUPE ASSURANCE SANTE**

Depuis la parution du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011, les Collectivités ont la possibilité de participer au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents (couverture santé et/ou prévoyance).

En mars 2021, la Commune de Jarville-la-Malgrange a répondu favorablement au recensement effectué par les Services du Centre de Gestion de Meurthe-et-Moselle (CDG54) concernant l'opportunité d'entreprendre une démarche groupée relative à la couverture santé des agents territoriaux.

L'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et du Code des marchés publics dispose qu'un centre de gestion peut souscrire pour son compte un contrat-cadre permettant aux agents de bénéficier de

Conseil municipal du 06/07/2021

prestations d'action sociale mutualisées et conclure, avec un des organismes mentionnés au I de l'article 88-2 de la loi n°84-53 ci-dessus indiqué, une convention de participation dans les conditions prévues au II du même article pour le compte d'une Collectivité affiliée.

A ce titre, la Commune de Jarville-la-Malgrange donne mandat au CDG54 afin d'organiser, pour son compte, une procédure de mise en concurrence du contrat de groupe d'assurance Santé pour la période 2022-2027.

Ce mandat donné au CDG54 n'engage pas la Collectivité qui conservera la possibilité d'adhérer ou non au contrat de groupe selon les conditions obtenue au terme de la procédure. Ainsi, la décision d'adhérer au contrat de groupe fera l'objet, le cas échéant, d'une délibération ultérieure.

Après avis du Comité Technique du 29 mars 2021 et sur avis favorable de la Commission « Ressources et Moyens » en date du 16 juin 2021,

#### **LE CONSEIL MUNICIPAL, APRES EN AVOIR DELIBERE :**

**AUTORISE :** le Maire à donner mandat au Centre de Gestion de Meurthe et Moselle afin d'organiser pour son compte une procédure de mise en concurrence du contrat de groupe Santé pour la période 2022-2027.

**Adopté à l'unanimité**

**N°7**

#### **FONCTION PUBLIQUE**

#### **COLLABORATEUR OCCASIONNEL – BENEVOLE DU SERVICE PUBLIC**

Dans le cadre de différentes manifestations municipales ou de propositions de contribution au service public, l'accueil du collaborateur bénévole, s'inscrit totalement dans une démarche de participation au service public.

Le collaborateur bénévole est la personne qui apporte son concours à une Collectivité publique à l'occasion d'activités très diverses mais également dans des situations d'urgence. Il est celui qui, en sa seule qualité de particulier, apporte une contribution effective à un service public dans un but d'intérêt général, soit concurremment avec des agents publics, soit sous leur direction, soit spontanément.

Selon le Conseil d'État, « dès lors qu'une personne privée accomplit une mission qui normalement incombe à la personne publique, elle collabore au fonctionnement du service public et a donc la qualité de collaborateur occasionnel ou bénévole ».

C'est cette participation à un service public qui va justifier de la mise en œuvre du régime de responsabilité de la Collectivité publique en cas d'accident subi ou causé par le collaborateur occasionnel. À l'occasion de ces collaborations occasionnelles, les bénévoles peuvent subir des dommages ; ils bénéficient, alors, du régime protecteur de la responsabilité sans faute de la Commune. Pour ces personnes, l'assurance responsabilité civile – garanties multirisques couvre les dommages que cette personne peut causer à un tiers mais aussi les dommages que ce collaborateur peut lui-même subir du fait de l'activité.

La Ville de Jarville-la-Malgrange peut être amenée à bénéficier de ce type d'intervention ponctuellement (urgence), ou dans un cadre établi et organisé (action sociale, animations, culture, sports, Conseil municipal du 06/07/2021

jeunesse, affaires scolaires et animations périscolaires, etc.). Ainsi, il paraît opportun, afin de sécuriser cette intervention et de tenir compte des contraintes du service pour le collaborateur, de proposer une convention type prévoyant les modalités de son intervention.

Sur avis favorable de la Commission « Ressources et Moyens » en date du 16 juin 2021,

**LE CONSEIL MUNICIPAL, APRES EN AVOIR DELIBERE :**

**APPROUVE** : la convention « collaborateur occasionnel-bénévole » à conclure par la Ville de Jarville-la-Malgrange avec les collaborateurs bénévoles du Service Public, dans les conditions ci-dessus.

**AUTORISE** : Monsieur le Maire ou son représentant à signer cette convention.

**Adopté à l'unanimité**

**N°8**

**FONCTION PUBLIQUE**

**ADAPTATION DU TABLEAU DES EMPLOIS**

La loi du 26 janvier 1984, notamment en son article 34, dispose que les emplois de chaque Collectivité sont créés par son assemblée délibérante. La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondants à l'emploi créé.

Dans le but de répondre au mieux aux besoins de la Collectivité et d'optimiser la qualité du service du Centre Technique Municipal, en lui apportant un soutien administratif nécessaire, il convient de créer au sein de ce service, à la Direction des Ressources et des Moyens, un nouvel emploi d'Assistant / Assistante de Gestion Administrative (35h00).

Après avis du Comité Technique du 9 juin 2021 et sur avis favorable de la Commission « Ressources et Moyens » en date du 16 juin 2021,

**LE CONSEIL MUNICIPAL, APRES EN AVOIR DELIBERE :**

**ADAPTE** : le tableau des emplois ci-joint.

**CONFIRME** : que les crédits correspondants sont disponibles au Budget 2021, chapitre 012.

**Adopté à l'unanimité**

**INFORMATION DIVERSE :**


Madame PERRIN informe les membres du Conseil municipal que le Chantier Jeunes mené en lien avec la MJC Jarville Jeunes et la Kaléidoscope n'avait pu se tenir en raison de la situation sanitaire et a été reporté en 2021. En contrepartie du travail, une sortie à Europa-Park sera organisée. Les jeunes concernés ont entre 13 et 17 ans issus des quartiers Californie, Sancy et République. Ce chantier se déroulera du 12 au 16 juillet 2021. La première semaine sera consacrée au nettoyage et au fleurissement du cimetière de Jarville-la-Malgrange.

Avant de lever la séance, Monsieur le Maire invite les membres du Conseil municipal à profiter de la période estivale pour se ressourcer, se retrouver.

Séance levée à 21 h 30.

**LA SECRETAIRE DE SEANCE**

**Cindy MANGIN**



**LE MAIRE**

**Vincent MATHERON**

