

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL
SEANCE DU 28 JUIN 2018**

Présents: Mesdames TOUJAS et DUREN.

Messieurs CHAMBORD, CAMGRAND, ESCOFET, GRACY, HAGET, LACABE, LADEBESE, VIGNASSE

Absent représenté: Madame BELLECAVE

Absents: Messieurs MERCEUR, MARSZALCK et PEREIRA DE OLIVEIRA

01 OBJET : YARA - CESSATION D ACTIVITES

Le Maire fait part à l'assemblée du courrier officiel reçu de la direction de YARA FRANCE relatif à la cessation d'activités programmée du site YARA PARDIES.

Il donne lecture du document qui confirme qu'en application des articles L512-6-1 et suivants du Code de l'Environnement:

- Les installations seront mises à l'arrêt définitif au 30 octobre 2018,
- Les manœuvres de vidanges des équipements, de mise en sécurité et d'évacuation des produits dangereux, devraient s'étaler jusqu'au 31 mars 2019,
- un service permanent de gardiennage 24 h /24 sera maintenu jusqu'à cette même date du 31 mars 2019.

En outre, concernant l'avenir et l'usage futur du site, Monsieur le Maire propose en concertation avec le Président de la CCLO, ses services du développement économique et la Direction de YARA FRANCE, qu'un usage industriel comparable à celui de sa dernière période d'exploitation soit maintenu.

Invité à se prononcer le Conseil municipal,

- **DECIDE** de conserver pour l'avenir du site, un usage industriel comparable à celui de sa dernière période d'exploitation
- **CONFIRME** que la demande officielle a été présentée à Monsieur le Préfet par la Direction de YARA FRANCE

ANNULE ET REMPLACE LA DELIBERATION DU 14 DECEMBRE 2017

02 OBJET : MISE EN PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE RELATIF AUX FONCTIONS, AUX SUJÉTIONS, À L'EXPERTISE ET À L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE (RIFSEEP)

Le Maire rappelle au conseil municipal que, par délibération en date du 21 décembre 2004, un régime indemnitaire avait été mis en place pour le personnel de la collectivité,

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'État est l'outil de référence du régime indemnitaire dans la Fonction Publique Territoriale.

Il rappelle que les personnels territoriaux peuvent bénéficier de primes et indemnités dans les mêmes conditions que les fonctionnaires d'État exerçant des fonctions équivalentes. Les équivalences sont déterminées par décret.

S'agissant d'un avantage facultatif, la loi donne compétence aux organes délibérants pour instituer le régime indemnitaire et fixer les conditions d'application dans les limites fixées par les textes réglementaires applicables à la fonction publique d'Etat, par application du principe de parité.

Il appartient au conseil municipal de se prononcer sur :

- les personnels bénéficiaires,
- la nature des primes qui seront versées dans la collectivité,
- le montant de chacune dans la limite des maxima prévus pour les fonctionnaires d'État ainsi que les modalités de revalorisation ; les montants de primes prévus pour les fonctionnaires d'État constituent la limite maximale qui s'impose aux collectivités,
- les critères d'attribution du régime indemnitaire,
- la périodicité de versement.

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) se compose :

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

Le RIFSEEP se substitue à certaines primes existantes telles que l'Indemnité d'Exercice des Missions (IEM), l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) et l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS).

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes
- Favoriser la Motivation
- Diminuer l'Absentéisme
- Fidéliser les agents dont le travail donne satisfaction
- Valoriser la fonction occupée, la manière de servir
- Reconnaître le niveau d'expertise, le niveau de responsabilité
- Renforcer l'attractivité de la collectivité pour le recrutement

1 - BÉNÉFICIAIRES

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour le corps ou services de l'État servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois listés ci-dessous :

- Les attachés
- Les adjoints administratifs
- Les agents de maîtrise
- Les adjoints techniques
- Les adjoints d'animation

- Les agents sociaux
- Les ATSEM

Les primes et indemnités pourront être versées :

- aux fonctionnaires *stagiaires et titulaires*
- *aux agents contractuels de droit public de la collectivité sur les mêmes bases que celles prévues pour les fonctionnaires assurant des missions de même nature et même niveau hiérarchique.*

2 – L'INDEMNITÉ LIÉE AUX FONCTIONS, AUX SUJÉTIONS ET À L'EXPERTISE (IFSE)

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés au poste et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Pour l'État, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions selon les critères suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

À chaque groupe est rattaché un montant indemnitaire maximum annuel à ne pas dépasser.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, du groupe 1 au groupe :

- 4 pour les catégories A
- 3 pour les catégories B
- 2 pour les catégories C

3 – LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Chaque année un complément indemnitaire pourra être versé aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés dans les conditions de l'entretien professionnel.

Le versement individuel est facultatif.

Seront appréciés :

- *L'implication au sein du service*
- *Les aptitudes relationnelles*
- *Le sens du service public*
- *La réserve, la discrétion et le secret professionnels*
- *La capacité à travailler en équipe et en transversalité*
- *Adaptabilité et ouverture au changement*
- *La ponctualité et l'assiduité*

Il sera versé selon l'appréciation générale indiquée dans le compte-rendu d'entretien professionnel.

Le montant du complément indemnitaire annuel n'excèdera pas :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C

Le montant individuel de l'agent, compris entre 0 et 100 % du montant maximum du CIA, est attribué au vu des critères précités.

Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

4 – LES MONTANTS

Les montants figurant dans les tableaux ci-dessous sont prévus pour un agent à temps complet.

Compte tenu des effectifs employés par la collectivité, les montants retenus pour chaque groupe de fonction seront compris entre 0 et le montant maximum figurant dans chaque tableau ci-dessous :

Filière administrative

- Attachés territoriaux (catégorie A)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1				
Groupe 2				
Groupe 3	SECRETARIAT RRH	16 000 €	2 824 €	18 824
Groupe 4				

- Adjointes administratifs territoriaux (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Adjointe secrétaire de Mairie	11 340 €	1 260 €	12 600 €
Groupe 2	Responsable agence postale	10 600 €	1 178 €	11 778 €

Filière technique

- Agents de maîtrise (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1				
Groupe 2	Responsable service technique	11 340 €	1 260 €	12 600 €

- Adjointes techniques (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Agent voirie-espaces verts--électricité	10 800 €	1 200 €	12 000 €
Groupe 2	Responsable cantine	10 000 €	1 111 €	11 111 €
Groupe 3	Agent détaché au ménage	9 600 €	1 067€	10 667 €

Filière animation

- Adjoints territoriaux d'animation (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1				
Groupe 2	Agent d animation	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Filière sociale

- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1				
Groupe 2	ATSEM	10 300 €	1 145 €	11 445 €

5 – LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION**a. LE REEXAMEN**

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite à un concours,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

b. LA PERIODICITE DE VERSEMENT

L'IFSE sera versée mensuellement dans la limite du montant annuel individuel attribué.

Le CIA sera versé en une fraction au mois de décembre.

c. MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION EN CAS D'ABSENCES

Le versement des primes, IFSE et CIA, sera maintenu **dans les mêmes proportions que le traitement pendant les périodes :**

- de congés annuels
- d'autorisations spéciales d'absence,
- de départ en formation (sauf congé de formation professionnelle)

- de congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption
- de jours d'aménagement et de réduction du temps de travail
- de congés pour accident de service et maladie professionnelle
- de congé de maladie ordinaire, dans la limite des 24 jours ouvrés dans l'année

Le versement des primes respectera les dispositions de l'article 2 du décret n°2010-997 du 26/08/2010, il sera suspendu totalement pendant les périodes

- **de congés de longue maladie**
- **de congés de maladie longue durée**
- **de congés de grave maladie**

Lorsque le régime indemnitaire est maintenu, seule la part "IFSE" serait maintenue si la durée de l'absence ne permet pas une appréciation pertinente de l'engagement et de la manière de servir nécessaires pour le versement du CIA.

Le versement des primes est calculé au prorata de la durée effective du service lors des périodes *de temps partiel thérapeutique*.

Le versement des primes sera suspendu pendant les périodes :

- de congé de formation professionnelle
- de suspension dans le cadre d'une procédure disciplinaire
- à partir de 25 jours de maladie ordinaire ouvrés dans l'année, cumulés et non obligatoirement consécutifs,

d. MODULATION SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public employés à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel les montants de primes retenues sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement.

e. ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Les attributions individuelles pour l'IFSE et le CIA du régime indemnitaire font l'objet d'un arrêté individuel du Maire.

L'arrêté portant attribution du complément indemnitaire annuel a une validité limitée à l'année.

L'arrêté d'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise a une validité permanente.

Le Maire attribuera les montants individuels entre 0 et les montants maximums prévus dans les tableaux susvisés.

f. CUMULS

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...)
- La Nouvelle Bonification indiciaire (NBI)
- les indemnités pour travail de nuit, dimanche ou jour férié,
- les indemnités d'astreintes,
- les indemnités d'intervention,
- les indemnités de permanence,
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires ou heures complémentaires,
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

g. **MAINTIEN DES MONTANTS DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR**

Lors de la 1^{ère} application du RIFSEEP, il est proposé de maintenir, à titre individuel, aux agents concernés, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures.

Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir perçues mensuellement et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel.

Le conseil municipal après avoir entendu le Maire dans ses explications complémentaires, après avis des deux collèges composant le Comité Technique émis dans sa séance du 24 avril 2018 et après en avoir délibéré,

- **ADOPTE** les propositions du Maire relatives aux modalités de maintien et de suppression du RIFSEEP en cas d'absences
- **PRECISE**
 - que les dispositions de la présente délibération prendront effet **au 1^{er} juillet 2018**,
 - que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

03 OBJET : RESTAURANT SCOLAIRE-TARIFS ANNEE SCOLAIRE 2018/2019

Le Maire fait part à l'assemblée des tarifs fixés par la commune de Monein pour son restaurant scolaire **pour l'année 2018/2019**.

Le restaurant scolaire de Monein est aussi le fournisseur du restaurant scolaire de Pardies.

Invité à se prononcer le Conseil municipal,

- **DÉCIDE** d'appliquer au restaurant scolaire de Pardies les tarifs du restaurant scolaire de Monein fournisseur des repas pour l'année scolaire 2018/2019 à savoir:

FORFAITS	Primaire €	Maternelle €	Adulte €
1 ^{er} trimestre	158 €	132 €	
2 ^{ème} trimestre	158 €	132 €	
3 ^{ème} trimestre	130 €	112 €	
TICKETS	4.40 €	3.90 €	5.40 €

04 OBJET : RECHERCHE MEDECIN : CONVENTION

Le Maire informe les membres du conseil que pour relancer la recherche de médecins qui jusqu'alors et malgré les différentes pistes engagées, n'a pas eu le succès escompté, il a pris contact avec une société spécialisée dans la recherche de médecins européens.

Il s'agit d'engager la recherche active de médecins sur le terrain européen et d'organiser une formation à la langue française si nécessaire à l'exercice de la médecine dans les Pyrénées-Atlantiques. Le prestataire s'engage en outre à assister le candidat retenu, à l'agrément auprès de l'Ordre des Médecins du Département 64.

En conséquence, Monsieur le Maire demande au Conseil de bien vouloir l'autoriser à signer la convention de recherche et formation de médecins européens ainsi que tout autre document nécessaire.

Invité à se prononcer, le Conseil municipal

- **AUTORISE** Monsieur le Maire à signer la convention de recherche et formation d'un médecin européen ainsi que tout autre document nécessaire.
-

05 OBJET : SOBEGI- CONVENTION DE SERVITUDE

Le Maire informe les membres du conseil qu'il a reçu de la SOBEGI, une demande de servitude relative à une canalisation de transport d'azote.

La SOBEGI dispose d'un réseau de canalisations de transport avec leurs accessoires techniques nécessaires à leur exploitation ou leur production et empruntant notamment des propriétés privées.

En conséquence la commune de Pardies est concernée par un tracé de canalisation située section AA n° 41 d'une surface de 167 m²

La servitude qui fait l'objet de ce projet de convention, s'étend sur une bande de 5 m de large non aedificandi qui permettrait ainsi à la SOBEGI :

- D'accéder au terrain pour tous les travaux nécessaires à l'établissement, l'exploitation, la surveillance, l'entretien, la réparation et l'enlèvement de tout ou partie des canalisations et ouvrages accessoires,
- D'enterrer à profondeur et conditions règlementaires une ou plusieurs canalisations ainsi que leurs accessoires techniques et le cas échéant, toutes autres canalisations annexes
- De procéder aux débroussaillments, abattages ou essouchements des arbres ou arbustes dans cette même bande de terrain, qui sont nécessaires à l'établissement et à l'exploitation des canalisations

En contrepartie de cette servitude consentie par convention, la SOBEGI verserait à la commune une somme forfaitaire de 133.60 € correspondant à 0.80 € du M² d'emprise au sol.

Invité à se prononcer, le Conseil municipal

- **AUTORISE** Monsieur le Maire à signer la convention de servitude d'une canalisation de transport d'azote, avec la SOBEGI dans le cadre de l'exploitation et le transport de gaz produits.

ORDRE DU JOUR

ORDRE DU JOUR :

- 1- YARA: Cessation d'activités
- 2- RIFSEEP: actualisation
- 3- RESTAURATION SCOLAIRE: Tarifs 2018/2019
- 4 –RECHERCHE MEDECIN: convention
- 5- TRESORERIE DE MONEIN: Fermeture annoncée
- 6- DIVERS