



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA COMMUNE DE SEYSSES

- Séance du 15 décembre 2022-

L'an deux mille vingt-deux, le quinze décembre, le Conseil municipal de la commune de Seysses dûment convoqué conformément au Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), s'est réuni en session ordinaire dans la Salle des Fêtes au 225 Chemin des Boulbennes à Seysses, sous la présidence de Monsieur Jérôme BOUTELOUP, Maire:

Nombre de Conseillers Municipaux : 29

Membres présents : 23

Procurations : 6

Membres excusés : 0

Votants : 29

Date convocation : 9/12/2022

**Liste des délibérations affichée et mise en ligne le :
16/12/2022**

Présents : Jérôme BOUTELOUP, Magali PATINET, Dominique ALM, Marie-Ange KOFFEL, Philippe STREMLER, Malika BENSOUICI, Xavier BERLUTEAU, Magalie GRANDSIMON, Didier ZERBIB, Françoise BARRERE, Fabio VITULLI, Sébastien CHAUDERON, Philippe RIGAL, Valentin DE MUER, Nathalie CARLES-SALMON, Elodie ALBA, Olivier CHAPRON, Vicky VALLIER, Gilles DURET, Emeline ROLLAND, Olivier TIQUET, Cynthia GONZALEZ, Françoise MALEPLATE.

Procurations : Raphaël RIGACCI à Malika BENSOUICI, Orlane LABAT à Valentin DE MUER, Morgane CARRA à Magalie GRANDSIMON, Jérôme PUILLET à Jérôme BOUTELOUP, Vincent SOUBIRON à Nathalie CARLES-SALMON, Jean-Paul ROBERT à Gilles DURET.

Secrétaire : Magali PATINET

N° DEL/2022-5-20

OBJET :

RESSOURCES HUMAINES

**APPROBATION DE LA MISE EN
ŒUVRE D'UN CONTRAT
D'APPRENTISSAGE**

Rapporteur :
Monsieur Jérôme
BOUTELOUP, Maire

Vu l'article L2121-29 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT),
Vu l'article L. 6221-1 du code du travail qui prévoit que « *le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé par lequel l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.* »

Considérant que l'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 29 ans révolus d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration ; que cette formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre.
Considérant que sa rémunération est versée en tenant compte de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation qu'il poursuit ;
Considérant que ce dispositif présente un intérêt tant pour les jeunes accueillis que pour les services accueillants, compte tenu des diplômes préparés par les postulants et des qualifications requises par lui.
Considérant l'opportunité de prendre un apprenti comme gestionnaire informatique pour une durée de 12 mois, pour le diplôme d'administrateur infrastructures sécurisées.

Vu l'avis favorable du comité technique en date du 28 novembre 2022 annexé à la délibération.

N° DEL/2022-5-20

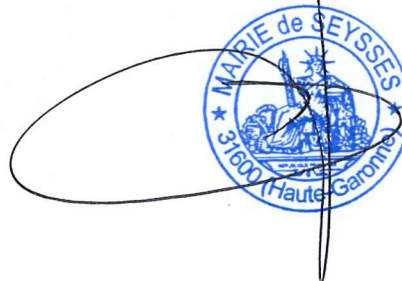
Le Conseil Municipal, après en avoir dûment délibéré, décide à l'unanimité des suffrages exprimés :

- De recourir au contrat d'apprentissage,
- D'autoriser l'autorité territoriale à exécuter toutes les démarches nécessaires au recrutement d'un apprenti conformément au tableau suivant :

Service d'accueil de l'apprenti	Fonctions de l'apprenti	Diplôme ou titre préparé par l'apprenti	Durée de la formation
Informatique	Gestionnaire informatique	Administrateur infrastructures sécurisées	12 mois

Ainsi fait et délibéré en Mairie, les jour, mois et an sus dit, au registre sont les signatures, pour copie conforme.

Le Maire,
Jérôme BOUTELOUP





VILLE DE SEYSSSES

COMITE TECHNIQUE

MAIRIE DE SEYSSSES

Séance du : 28 novembre 2022

PROPOSITION

Mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Textes de références :

Vu le code général de la fonction publique,

Vu Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique,

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

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

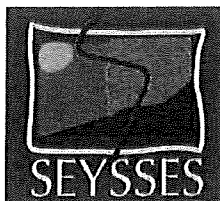
Les bénéficiaires :

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partie

Les modalités de versement :

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera suspendu en cas congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie



VILLE DE SEYSSES

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant :

- les congés consécutifs à une maladie professionnelle
- les congés annuels ;
- les congés pour invalidité temporaire imputable au service.
- La maladie ordinaire
- Accident de service
- Le temps partiel thérapeutique
- congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

Maintien à titre individuel

Au titre du principe de libre administration des collectivités, l'organe délibérant décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

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

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions
- en cas de changement de régisseur ;
- tous les quatre ans (*au moins*), en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée mensuellement.

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel annuel.

Les attributions individuelles sont comprises entre 0 et 100% d'un montant fixé par groupe de fonctions.

Le CIA pourra être bonifié en fonction des événements particuliers tels que :

- La conduite ou participation à la gestion d'un projet d'envergure ;
- L'investissement afin de pallier des absences non compensées par ailleurs ;
- La mise en œuvre d'un nouveau dispositif ou d'une innovation au sein du service.

Le CIA est versé annuellement au mois de Juin.



VILLE DE SEYSSES

Cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité de permanence ;
- l'indemnité d'intervention ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- la prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections

Monsieur le Maire propose que :

D'instaurer un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;

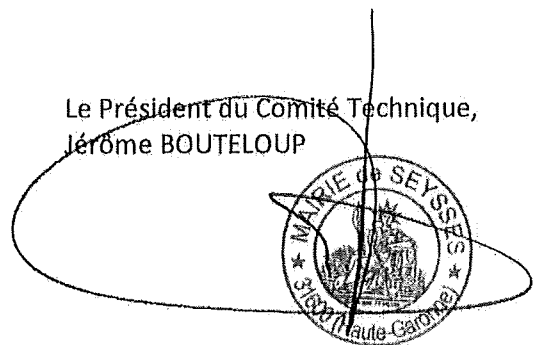
D'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;

D'abroger toutes les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire

D'indiquer que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/01/2023

Avis favorable du collège des représentants du personnel à l'unanimité.

Le Président du Comité Technique,
Jérôme BOUTELOUP



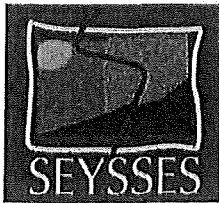
Envoyé en préfecture le 20/12/2022

Reçu en préfecture le 20/12/2022

Publié le

Perce
Levault

ID : 031-213105471-20221216-DEL2022_5_20-DE



VILLE DE SEYSSSES

COMITE TECHNIQUE

MAIRIE DE SEYSSSES

Séance du : 20 octobre 2022

PROPOSITION

Modalités de mise en place des 1607 heures

Textes de références :

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu les articles L611-1 à L613-11 du Code général de la fonction publique,

Vu la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;

Vu la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, notamment son article 115 ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et notamment son article 47 ;

Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale

Suppression des jours de congés non prévus

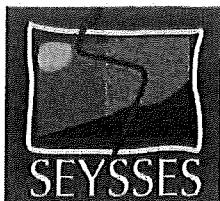
La suppression de tous les jours de congés non prévus par le cadre légal et réglementaire, afin de garantir le respect de la durée légale du temps de travail qui est fixée à 1607 heures, dans les conditions rappelées ci-avant.

Cycle de travail

Dans le respect de la durée légale de temps de travail, les services sont soumis aux cycles de travail suivants :

➤ Les agents des services administratifs sont soumis à un cycle de travail hebdomadaire de 35 heures ouvrant droit à 3 jours d'ARTT :

- Sur 5 jours ou sur 4 jours et demi



VILLE DE SEYSSES

- Ou sur un cycle de travail pluri hebdomadaire une semaine à 32 heures et une semaine à 39 heures

Plage horaire de 8h00 à 18h00

Pause méridienne obligatoire de ¼ d'heure minimum.

Ses cycles de travail sont applicables pour l'ensemble des services suivants :

- Direction générale des services
- Pôle des ressources et administration générale
- Service aménagement et urbanisme
- Service communication
- Service social
- Service administratif des services techniques
- Service administratif de la Police Municipale

➤ Les agents des services techniques sont soumis à deux cycles de travail saisonniers afin d'effectuer les 35 heures 30 hebdomadaires :

- Service bâtiment
- Service voirie
- Service espaces verts

Plage horaire de 6h à 17h

Pause méridienne obligatoire de ¼ d'heure minimum.

➤ Les agents du service de la police municipale sont soumis à un cycle de travail spécialisé à 37h30 ou 39h, ouvrant droit à des RTT.

Plage horaire de 6h30 à 17h15

Pause méridienne obligatoire de ¼ d'heure minimum

➤ Les agents du service culture et médiathèque sont soumis à un cycle de travail hebdomadaire de 35 heures 30 ouvrant droit à 3 jours d'ARTT :

Sur 4 jours ou sur 4 jours et demi

Plage horaire de 9h00 à 18h00

Pause méridienne obligatoire de ¼ d'heure minimum

➤ Les agents des services sports, jeunesse, ATSEM et entretien sont basés sur un cycle annualisé

Les périodes hautes : le temps scolaire

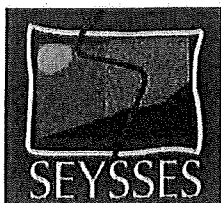
Les périodes basses : période de vacances scolaires pendant lesquelles l'agent peut être amené à réaliser diverses tâches (ex : grand ménage) ou à des périodes d'inactivité pendant lesquelles l'agent doit poser son droit à congés annuels ou son temps de récupération.

Plage horaire de 6h00 à 19h00

Pause méridienne obligatoire de ¼ d'heure minimum

➤ Le cycle de travail hebdomadaire de 37h30 pourra être proposé par l'Autorité territoriale, selon nécessité de service, uniquement aux responsables de service et à l'assistante de direction compte tenu de la disponibilité nécessaire pour accomplir leur fonction ouvrant droit à 15 jours d'ARTT par an.

➤ Un cycle de travail classique de 35 heures hebdomadaires est prévu pour les agents contractuels



VILLE DE SEYSSSES

➤ Particularité des professeurs / assistants territoriaux d'enseignement

Le régime particulier d'obligation de service (16h et 20h hebdomadaires) prévu dans les statuts particuliers des cadres d'emploi des professeurs et assistants territoriaux d'enseignement fait obstacle à l'application des textes pris pour la mise en œuvre de la réduction du temps de travail et de l'annualisation

Pour l'ensemble des services les horaires de travail des agents seront définis en accord avec l'autorité territoriale pour assurer la continuité de service ainsi que les horaires qui sont fonction de la saisonnalité.

Cadre des ARTT

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents à temps complet bénéficieront de 3 à 23 jours de réduction de temps de travail (ARTT) par an afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

Pour les agents exerçant leur fonction à temps partiel, le nombre de jours ARTT sera proratisé à hauteur de leur quotité de travail.

Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent en proportion le nombre de jours de RTT que l'agent peut acquérir conformément aux préconisations de la circulaire du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finance pour 2011. Ne sont toutefois pas concernés les congés de maternité, adoption ou paternité et les autres congés particuliers comme le congé pour exercer un mandat électif local, les décharges d'activité pour un mandat syndical, ou encore le congé de formation professionnelle

Les jours d'ARTT ne sont pas juridiquement des congés annuels, et ne sont donc pas soumis aux règles définies notamment par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

Ces jours ARTT peuvent être pris, sous réserve des nécessités de service :

- de manière groupée (plusieurs jours consécutifs) ; maximum 5 et peuvent être accolés à des jours de congés annuels
- sous la forme de jours isolés ;
- ou encore sous la forme de demi-journées.
- un délai de prévenance de 48h sera mis en œuvre pour les solliciter

Les jours ARTT non pris au titre d'une année ne peuvent être reportés sur l'année suivante. Ils peuvent, le cas échéant, être déposés sur le compte épargne temps.

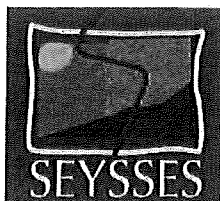
En cas d'absence de l'agent entraînant une réduction des jours ARTT, ces jours seront défalqués au terme de l'année civile de référence. Dans l'hypothèse où le nombre de jours ARTT à défalquer serait supérieur au nombre de jours ARTT accordés au titre de l'année civile, la déduction s'effectuera sur l'année N+1.

En cas de mobilité, un solde de tout compte doit être communiqué à l'agent concerné.

Journée de solidarité

La collectivité propose d'instituer la journée de solidarité selon le dispositif suivant :

- Le travail d'un jour de réduction du temps de travail



VILLE DE SEYSSES

- le travail de sept heures réparties sur l'années précédemment non travaillées
Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet, les sept heures de cette journée de travail sont proratisées par rapport à la quotité de temps de travail correspondante.

Les jours de fractionnement

Les jours de fractionnements sont des congés légaux supplémentaires qui peuvent continuer à être attribués si les agents respectent les conditions pour en bénéficier. En effet, sur la base d'un temps complet, 1 jour de congés supplémentaire est accordé à l'agent qui prend 5, 6 ou 7 jours de congés entre le 1^{er} novembre et le 30 avril, et 2 jours de congés supplémentaires à l'agent qui prend au moins 8 jours de congés dans cette même période.

La commune maintient donc la possibilité de bénéficier jusqu'à 2 jours de congés légaux supplémentaires de jours de fractionnement pour les agents en respectant les conditions, ce qui pour les agents annualisés aboutira à un temps de travail annuel de 1593H.

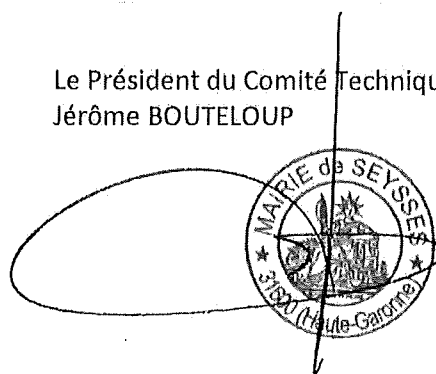
Monsieur le Maire propose :

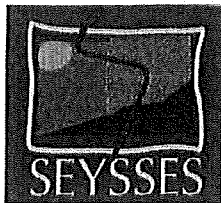
D'instaurer les nouveaux cycles de travail à la publication de la délibération

D'indiquer que les délibérations antérieures relatives aux cycles de travail sont abrogées à compter de cette entrée en vigueur.

Avis favorable du collège des représentants du personnel à l'unanimité.

Le Président du Comité Technique,
Jérôme BOUTELOUP





VILLE DE SEYSSES

COMITE TECHNIQUE

MAIRIE DE SEYSSES

Séance du : 28 novembre 2022

PROPOSITION **Suppression des postes**

Textes de références :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment ses articles L2313-1, R2313-3, R2313-8,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment son article L313-1,

Vu les décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois et organisant les grades s'y rapportant, pris en application de l'article 4 de la loi n°84-53 du 26 janvier modifiée,

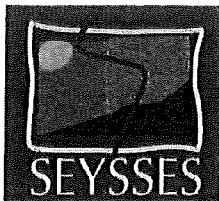
Les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par leur organe délibérant. Il leur appartient donc de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services dans le respect des dispositions de la loi précitée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Suite aux avancement de grades, mutations, départ à la retraite, certains postes sont devenus vacants et ont été remplacés par des postes avec d'autres grades et cadres d'emplois

Monsieur le Maire propose :

De mettre à jour le nombre de postes vacants et pourvus pour chaque grade compte tenu des avancements de grade et promotion internes à venir comme ci-dessous

- Suppression des postes devenus vacants suivants :
 - o Filière administrative :
 - 1 poste d'attaché principal
 - 1 poste d'attaché
 - 1 poste de rédacteur principal 2e cl
 - 1 poste de rédacteur à temps complet
 - 2 postes d'adjoint administratif 1^e classe à temps complet
 - 1 poste d'adjoint administratif



Envoyé en préfecture le 20/12/2022

Reçu en préfecture le 20/12/2022

Publié le

ID : 031-213105471-20221216-DEL2022_5_20-DE

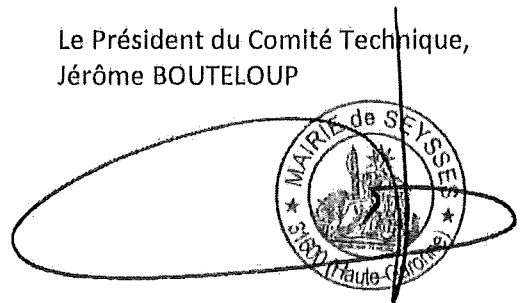


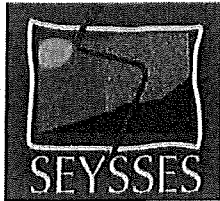
VILLE DE SEYSSES

- Filière technique
 - 1 poste adjoint technique qualifié à temps complet
 - 1 poste technicien tous grades
 - 1 poste de technicien principal 1^e classe à temps complet
 - 1 poste d'adjoint technique tous grades à temps complet
- Filière culturelle :
 - 1 poste Assistant d'enseignement artistique principal 2^e classe temps non complet 4h
 - 1 poste Assistant d'enseignement artistique à temps non complet 10h
- Filière Médico-sociale :
 - 1 poste ATSEM principal 2^e classe à temps non complet 26h

Avis favorable du collège des représentants du personnel à l'unanimité.

Le Président du Comité Technique,
Jérôme BOUTELOUP





VILLE DE SEYSSSES

COMITE TECHNIQUE

MAIRIE DE SEYSSSES

Séance du : 28 novembre 2022

PROPOSITION Contrat d'apprentissage

Textes de références :

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le code du travail, et en particulier les articles L. 6211-1 et suivants, les articles D. 6211-1 et suivants ;

Vu la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu l'ordonnance n°2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle ;

Vu le décret n° 2016-1998 du 30 décembre 2016 fixant la liste des collectivités territoriales autorisées à participer aux expérimentations prévues aux articles 76 et 77 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;

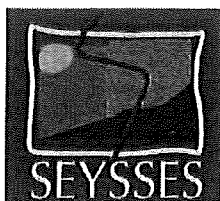
Vu le décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant ;

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé par lequel l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage (article L. 6221-1 du code du travail). L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation ; L'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 29 ans révolus d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration ; que cette formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre ;

La rémunération est versée à l'apprenti en tenant compte de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation qu'il poursuit ;

Ce dispositif présente un intérêt tant pour les jeunes accueillis que pour les services accueillants, compte tenu des diplômes préparés par les postulants et des qualifications requises par lui ;

L'autorité territoriale souhaite avoir le recours au contrat d'apprentissage.



Envoyé en préfecture le 20/12/2022

Reçu en préfecture le 20/12/2022

Publié le

ID : 031-213105471-20221216-DEL2022_5_20-DE



VILLE DE SEYSSES

Monsieur le Maire propose:

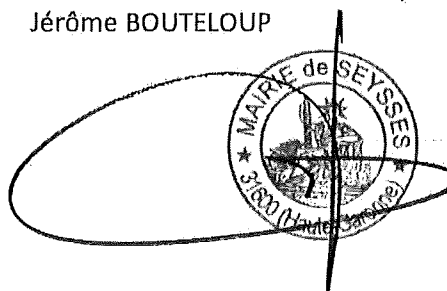
De recourir au contrat d'apprentissage.

D'autoriser l'autorité territoriale à exécuter toutes les démarches nécessaires au recrutement d'un apprenti conformément au tableau suivant :

Service d'accueil de l'apprenti	Fonctions de l'apprenti	Diplôme ou titre préparé par l'apprenti	Durée de la formation
Informatique	Gestionnaire informatique	Administrateur infrastructures sécurisées	12 mois

Avis favorable du collège des représentants du personnel à l'unanimité.

Le Président du Comité Technique,
Jérôme BOUTELOUP





VILLE DE SEYSSSES

COMITE TECHNIQUE

MAIRIE DE SEYSSSES

Séance du : 28 novembre 2022

PROPOSITION **Régime Indemnitaire Police municipale**

Textes de références :

Vu le code général de la fonction publique,

Vu l'article L 712-1 du Code Général de la Fonction Publique

Vu les articles L 714-4 à L 714-13 du Code général de la Fonction Publique

Vu le Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés

Vu le décret n°97-702 du 31 mai 1997 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de la Police Municipale

Vu le décret n°2000-45 du 20 janvier 2000 relatif au régime indemnitaire des chefs de service de police municipal

En raison de la spécificité des fonctions exercées et de l'absence de corps assurant des missions équivalentes dans la Fonction Publique d'Etat, le régime indemnitaire des agents relevant de la filière Police Municipale fait l'objet d'une construction autonome. Les agents de la filière Police municipale ne sont donc pas éligibles au RIFSEEP.

L'ensemble des primes et indemnités ayant été abrogés par délibération du 15 décembre 2022, il convient à présent d'instaurer un nouveau régime indemnitaire pour les agents relevant de cette filière.

Il est proposé d'instaurer les deux régimes indemnitaires qui peuvent être appliqués aux agents de la police municipale, à savoir :

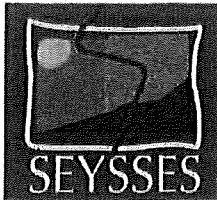
- L'indemnité spéciale mensuelle de fonction de la filière police municipale (ISMF) •
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ;

1. L'indemnité spéciale mensuelle de fonction (ISMF)

1.1 Bénéficiaires

Bénéficient de l'indemnité spéciale mensuelle de fonction :

- Catégorie B : chef de service police municipale
- Catégorie C : gardien brigadier, brigadier-chef principal



VILLE DE SEYSSES

1.2 Périodicité de versement

L'indemnité spéciale de fonctions est versée mensuellement.

1.3 Détermination des plafonds

L'ISMF est calculée en appliquant un taux individuel au montant mensuel du traitement indiciaire soumis à retenue pour pension perçu par le fonctionnaire concerné.

Chef de service principal 1ère classe :	30 %
Chef de service principal 2ème classe dont IB > 380. :	30 %
Chef de service principal 2ème classe dont IB < 380 :	22 %
Chef de service dont IB > 380 :	30 %
Chef de service dont IB < 380 :	22 %
Brigadier et brigadier-chef principal :	20%

1.4 1.4 Modalités d'attribution

Il appartient à l'autorité territoriale de déterminer librement le montant individuel de l'indemnité spéciale de fonctions applicable à chaque fonctionnaire bénéficiaire, par voie d'arrêté individuel, dans le respect des taux maximum ci-dessus. Seuls les agents stagiaires et titulaires sont éligibles.

L'indemnité spéciale mensuelle de fonctions est cumulable avec les IAT, les IHTS

2. L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)

2.1 Bénéficiaires

Fillère police municipale :

- Chef de service police municipale jusqu'à l'indice brut 380,
- Brigadier-chef principal,
- Gardien-brigadier.

2.2 Périodicité de versement

L'indemnité d'administration et de technicité est versée mensuellement.

2.3 Détermination des plafonds

Le montant moyen annuel de l'IAT est calculé par application à un montant de référence annuel fixé par grade, d'un coefficient multiplicateur d'ajustement compris entre 0 et 8

Les coefficients maximums applicables à chaque grade concerné sont les suivants :

- Chef de service police municipale jusqu'au 2^e échelon : 616.62€
- Brigadier-chef principal 513.28€
- Gardien brigadier 491.94€

Une mise à jour automatique sera faite lorsque les arrêtés ministériels seront en vigueur

2.4 Modalités d'attribution

Il appartient à l'autorité territoriale de déterminer librement le montant individuel de l'indemnité d'administration et de technicité applicable à chaque fonctionnaire bénéficiaire, par voie d'arrêté individuel, dans le respect des taux maximum ci-dessus.

L'indemnité d'administration et de technicité est cumulable avec les ISMF, les IHTS



VILLE DE SEYSSES

3. Modalités de maintien ou de suppression du régime indemnitaire

En cas de congé de maladie ordinaire, l'ISMF et l'IAT suivent le sort du traitement, c'est-à-dire que si l'agent passe à demi-traitement, le régime indemnitaire sera lui aussi diminué de moitié.

En cas de congés longue maladie, grave maladie et longue durée, l'ISMF et l'IAT ne seront pas versés dès le 1er jour d'arrêt, et ce pour la durée dudit congé.

Dans les autres cas d'arrêt, l'ISMF et l'IAT seront maintenus :

- Congé maternité et paternité, congés d'adoption,
- Accident de service ou maladie professionnelle,
- Congés annuels,
- Autorisations spéciales d'absence,
- Temps partiel thérapeutique

Monsieur le Maire propose :

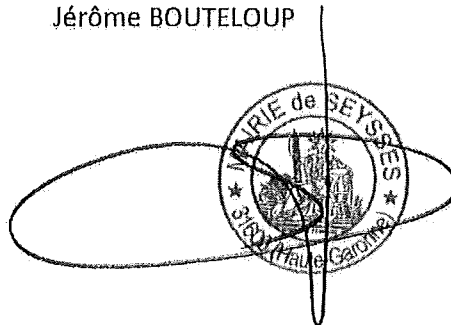
D'instaurer l'indemnité spéciale mensuelle de fonction au profit de la filière police municipale dans les conditions indiquées ci-dessus

D'instaurer l'indemnité d'administration et de technicité au profit de la filière police municipale dans les conditions indiquées ci-dessus

D'indiquer que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2022

Avis favorable du collège des représentants du personnel à l'unanimité.

Le Président du Comité Technique,
Jérôme BOUTELOUP



Envoyé en préfecture le 20/12/2022

Reçu en préfecture le 20/12/2022

Publié le

Berger
Levallois

ID : 031-213105471-20221216-DEL2022_5_20-DE

