

Séance du 30 juin 2016



L'AN DEUX MILLE SEIZE, LE TRENTE JUIN, à VINGT HEURES TRENTE, le Conseil Municipal légalement convoqué, s'est réuni dans la Salle du conseil municipal, en séance publique sous la présidence de Monsieur Marc PECHOUX, Maire

PRESENTS : M. PECHOUX, C. TRASSARD, B. GUERIN, H. BONNET, A. IACOVELLI, G. LICHTLE, L. BORDELIER, J. CORMORECHE, D. DESFORGES, S. PERNET, M. DUHAMEL-HERZ, Y. GALLAY, G. GAGNE, I.DE CARVALHO, A. TESSIAUT, A. SEMMADI, S. VERPAULT, A. GENIN, C. MONTESSUIT, P. CHARRONDIERE, M. CACHAT.

EXCUSES AYANT DONNE POUVOIR : JP. SAINT-CYR à G. LICHTLE, M. CROUZAT à A. TESSIAUT, P. BERTHAUD à A. IACOVELLI, M. RAYMOND à C. MONTESSUIT, G. BRULLAND à P. CHARRONDIERE.

ABSENTS : I. VERRAT, D. BIDAULT, A. GOMES

Lesquels forment la majorité des membres en exercice.

Il a été, conformément aux dispositions de l'article L 2121-15 du Code Général des Collectivités Locales procédé à la nomination d'un secrétaire de séance, C. TRASSARD ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désigné pour remplir ces fonctions qu'il a acceptées.

Après prise en compte d'une rectification demandée par P. Charrondièrre (mention de son intervention lors des questions diverses, sur le caractère dangereux du passage piéton situé à l'arrêt de bus à la Jacobée) le procès-verbal de la séance du 25 mai 2016 est approuvé à l'unanimité.

Décisions prises dans le cadre des Délégations du maire

URBANISME

- lancement d'une procédure pour état d'abandon manifeste de la parcelle Jarlat

HOTEL PIERRE ET ANNE DE BOURBON

- Attribution des lots, initialement déclarés infructueux, 0024 concernant
Lot 5.1 conception et réalisation de maquettes : 16 640 € HT : Polymorphe design Chazay d'Azergues
Lot 5.2 conception, réalisation et pose de plan pour malvoyants : 2 775 € HT : Polymorphe design
Lot 5.3 conception et réalisation de fac similés : 7 910 € HT Polymorphe design

Lot 2 Impression graphique (en cours d'analyse)

Informations préalables

HOTEL PIERRE ET ANNE DE BOURBON : Appartement T3 remis à la vente

ECO QUARTIER

- Nouveau nom de l'Eco quartier : ECO QUARTIER DES ORFEVRES : nom déposé à l'INPI
P. Charrondièrre s'étonne qu'on demande au conseil municipal de délibérer pour le nom d'une voie et par pour le nom d'un nouveau quartier

G.Lichtlé rappelle que le débat sur le changement de nom a eu lieu en commission travaux et qu'elle n'a reçu aucune proposition.

- Date de la réunion publique Eco Quartier : 20 septembre 2016 à 19 h salle des fêtes

BUREAUX DE VOTE

- Création d'un 4^{ème} bureau de vote
- Transfert du bureau de vote de Beluizon (école) à la maison de quartier

CONSEIL MUNICIPAL DES JEUNES : L. Bordelier annonce la mise en place d'un conseil municipal des jeunes (du CM1 à la 5^{ème}). Cette question sera débattue lors du conseil municipal de septembre.

1. MISE EN PLACE DU NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE (RIFSEEP)

Le maire expose aux membres du conseil municipal que la mise en application du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) mis en place pour la fonction publique de l'Etat, est transposable à la Fonction Publique Territoriale et donc aux personnels de la commune de Trévoux.

Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (I.F.S.E.) ;
- éventuellement, d'un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (C.I.A.) basé sur l'entretien professionnel.

Le R.I.F.S.E.E.P. se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif. Le R.I.F.S.E.E.P. est notamment cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacements, ...)
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les dispositifs compensatoires de perte de pouvoir d'achat (indemnité compensatrice, indemnité différentielle, G.I.P.A. ...)
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (indemnités horaires pour travaux supplémentaires, astreintes...)
- la nouvelle bonification indiciaire
- la prime fonctionnelle
- l'indemnité de régie

1 - Bénéficiaires

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le R.I.F.S.E.E.P a été instauré pour les corps ou services de l'Etat servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois suivants,

A compter du 1^{er} janvier 2016 :

- Attachés,
- Rédacteurs,
- Adjoints administratifs,
- Techniciens,
- Educateurs et opérateurs des APS,
- Adjoints d'animation,
- Agents sociaux,
- ATSEM

A tous les autres cadres d'emplois à compter du 1^{er} janvier 2017.

Sont exclus du dispositif du R.I.F.S.E.E.P. les agents du cadre d'emploi de la police municipale et les sapeurs-pompiers.

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public occupant un emploi permanent ou assurant le remplacement d'un agent titulaire et comptant plus six mois de services effectifs consécutifs.

Les délibérations portant les modalités d'octroi du régime indemnitaire : du 30 juin 2003, (I.A.T., I.F.T.S.), du 13 septembre 1999 et du 1^{er} juillet 2002 (I.E.M.P.), aux cadres d'emploi concernés de la collectivité sont abrogées à compter du 1^{er} juillet 2016.

2 - Montants des plafonds de référence et groupes de fonctions

Pour l'Etat, 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 la commune, il est proposé que chaque cadre d'emplois soit réparti dans un groupe de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés. Les groupes de fonctions ont été établis sur la base de l'organigramme actuel et des postes existants, et en intégrant également la perspective de développement des effectifs à court et moyen terme, compte tenu des projets en cours et du contexte de la réforme territoriale.

Groupes de fonctions	Fonctions emplois	Critère 1 Encadrement, direction, coordination, piloteage, conception	Critère 2 Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Critère 3 Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
A1	Direction Générale (DGS, DGA)	Management stratégique, Transversalité, Responsabilité de projets, Arbitrages	Connaissances multi- domaines, autonomie, initiative, travail avec les élus, multiplicité des partenaires	Polyvalence, très grande disponibilité, responsabilité pour la sécurité d'autrui et/ou financière
A2	Direction de service	Management opérationnel, responsabilité de projets, Gestion d'un équipement	Connaissances multi- domaines, initiative, travail avec les élus, relations avec des partenaires,	Grande disponibilité, responsabilité pour la sécurité d'autrui et/ou financière
A3	Responsable de service ou de structure	Management opérationnel, responsabilité de projets, Gestion d'un équipement	Expertise sur le ou les domaines d'activité, autonomie, gestion de réseaux et partenariats	Grande disponibilité, responsabilité pour la sécurité d'autrui et/ou financière
A4	Chargé de mission	Transversalité/ réalisation de projets	Expertise sur le ou les domaines d'activité	Disponibilité

B1/1	DGA, responsable de service ou de structure	Management opérationnel, responsabilité de projets, Gestion d'équipement ou de service	Expertise sur le ou les domaines d'activité, autonomie, gestion de réseaux et partenariats	Grande disponibilité, responsabilité pour la sécurité d'autrui et/ou financière
B1/2	Responsable de service ou de structure	Management opérationnel, responsabilité de projets, Gestion d'équipement ou de service	Expertise sur le ou les domaines d'activité, autonomie, gestion de réseaux et partenariats	Grande disponibilité, responsabilité pour la sécurité d'autrui et/ou financière
B2	Responsable de service ou de structure et poste à expertise	Encadrement d'équipe, Accompagnement fonctionnel	Expertise dans le domaine d'activité	Adaptation aux contraintes particulières du service, tension nerveuse, accueil du public
B3	Poste de coordonnateur, d'animation ou de gestion administrative	Gestion d'un équipement, pilotage du domaine d'activité en lien supérieur hiérarchique	Connaissances particulières liées aux fonctions	Adaptation aux contraintes particulières du service, tension nerveuse, accueil du public
C1/1	Responsable d'équipe, coordonnateur, assistant de direction, poste d'animation, d'accueil et de gestion administrative, régisseurs ou suppléants de régie	Encadrement de proximité, responsabilité administrative ou d'accueil dans les structures	Connaissances particulières liées au domaine d'activité, règles d'hygiène et sécurité	Pics de charge de travail, adaptabilité, tension nerveuse, relationnel public, accueil du public
C1/2	Encadrement service accueil et gestion administrative, encadrement enfants, responsable magasin	Encadrement de proximité, responsabilité administrative ou d'accueil dans les structures	Connaissances particulières liées au domaine d'activité, règles d'hygiène et sécurité	Pics de charge de travail, adaptabilité, tension nerveuse, relationnel public, accueil du public
C2/1	Assistant de gestion administrative, agent d'entretien, agent d'accueil et d'animation, gardiennage, régisseurs ou suppléants de régies	Missions opérationnelles, responsabilité administrative ou d'accueil dans les structures	Connaissances du métier, utilisation matériels, règles d'hygiène et sécurité	Pics de charge de travail, adaptabilité, tension nerveuse, relationnel public, accueil du public
C2/2	Agents des services divers assurant des missions d'accueil, de	Missions opérationnelles	Connaissances du métier, utilisation	Contraintes particulières de service, tension nerveuse, relationnel

	propreté au service de la population		matériels, règles d'hygiène et sécurité	avec le public, règles de sécurité
--	--------------------------------------	--	-----------------------------------------	------------------------------------

La répartition des postes par groupe de fonctions sera mentionnée dans le tableau des emplois.

Il est proposé que les montants plafonds de référence pour les cadres d'emplois bénéficiaires soient fixés de la manière suivante :

Groupes	Montant plafond annuel R.I.F.S.E.E.P. en Euros (€)		
	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.)	Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.)	Total R.I.F.S.E.E.P.
Groupe A1	24 000	4 235	28 235
Groupe A2	22 000	3 882	25 882
Groupe A3	14 000	2 470	16 470
Groupe A4	12 000	2 117	14 117
Groupe B1/1	11 880	1 620	13 500
	6 000	816	6 816
Groupe B1/2	11 880	1 620	13 500
	6 000	816	6 816
Groupe B2	5 000	870	5 870
Groupe B3	4 000	700	4 700
Groupe C1/1	4 000	675	4 675
Groupe C1/2	3 000	525	3 525
Groupe C2/1	2 500	400	2 900
Groupe C2/2	2 000	400	2 400

Les montants plafonds sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Ces montants pourront évoluer sur décision du conseil municipal, dans la limite des montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

3 – Décomposition des modalités de calcul de l'I.F.S.E.

A. Montant de base I.F.S.E., ou part liée au poste

Cette composante de l'I.F.S.E. est liée uniquement au poste, elle est donc indépendante de tout critère d'appréciation individuelle. Elle diffère selon le groupe dont dépend l'agent. Par conséquent, ce montant annuel est fixe. Il est déterminé à 100% pour les emplois permanents occupés par des agents titulaires, stagiaires ou en contrat à durée indéterminé.

Les montants sont déterminés comme suit, par groupe de fonctions :

Groupes	Montant de base annuel en euros (€) Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) <i>Part fonctionnelle liée au poste 40%</i>
Groupe A1	9 600
Groupe A2	8 800
Groupe A3	5 600
Groupe A4	4 800
Groupe B1/1	4 752
	2 400
Groupe B1/2	4 752
	2 400
Groupe B2	2 000
Groupe B3	1 600
Groupe C1/1	1 600
Groupe C1/2	1 200
Groupe C2/1	1 000
Groupe C2/2	800

Cette indemnité est versée mensuellement à partir du 1^{er} juillet 2016 :

- dès l'entrée en fonction de l'agent dans son poste, pour un titulaire ou un stagiaire ayant une expérience professionnelle de 6 mois de services effectifs consécutifs sur un emploi similaire,
- ou après 6 mois de services effectifs consécutifs, pour les stagiaires sans expérience et les non titulaires de droit public.

B. Montant de la part I.F.S.E. liée à l'expérience professionnelle

En complément du montant de base, il est proposé d'instituer, à partir du 1^{er} juillet 2016, une part de l'I.F.S.E. affectée individuellement au titre de l'expérience professionnelle de l'agent. Elle a pour objectif d'accompagner les agents dans leur spécialisation sur le poste occupé.

Il est fixé dans la limite des montants déterminés comme suit, par groupe de fonctions :

Groupes	Montant annuel maximum en euros (€) Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) <i>Part fonctionnelle liée à l'expérience professionnelle 45%</i>
Groupe A1	10 800
Groupe A2	9 900
Groupe A3	6 300
Groupe A4	5 400
Groupe B1/1	5 346
	2 700
Groupe B1/2	5 346
	2 700
Groupe B2	2 250
Groupe B3	1 800
Groupe C1/1	1 800
Groupe C1/2	1 350
Groupe C2/1	1 125
Groupe C2/2	900

La prise en compte de l'expérience professionnelle fait l'objet d'un réexamen (n'entraînant pas automatiquement une revalorisation) en cas de changement de groupe, de technicité ou de sujétion mais également en cas de :

- Mobilité vers un poste relevant d'un même groupe
- En cas de promotion
- A minima tous les 4 ans

C. Montant de la part I.F.S.E. liée à l'absentéisme des agents

Un montant individuel sera également attribué aux agents, à partir du 1^{er} juillet 2016, sur la part I.F.S.E. en complément du montant de base. **Il dépend des absences de l'agent durant une période de référence annuelle.**

Les montants maximums sont déterminés comme suit, par groupe de fonctions :

Groupe	Montant annuel maximum en euros (€) Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) <i>Part liée à l'absentéisme 15%</i>
Groupe A1	3 600
Groupe A2	3 300
Groupe A3	2 100
Groupe A4	1 800
Groupe B1/1	1 782
	900
Groupe B1/2	1 782
	900
Groupe B2	750
Groupe B3	600
Groupe C1/1	600
Groupe C1/2	450
Groupe C2/1	375
Groupe C2/2	300

Période de référence :

Ces montants maximums sont conditionnés aux absences des agents durant une période de référence, allant du 1^{er} au 31 décembre de l'année en cours. Leur totalisation est cumulée sur l'ensemble de la période de référence.

Pour les agents qui sont arrivés ou qui ont quitté la collectivité en cours de période, le calcul sera effectué au prorata de la période réelle de présence.

Définition des jours d'absence :

Les jours décomptés sont les jours de congés de maladie ordinaire mentionnés sur les avis d'arrêt de travail.

En revanche, les périodes de congés annuels, les autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, congés d'adoption, les accidents de service, les formations professionnelles, sont comptabilisés comme des présences effectives.

Modulation du montant maximum :

Nombre de jours d'absence	5 jours	15 jours	25 jours	40 jours	A compter du 41^{ème} jour
Modulation du montant	100 %	75 %	50 %	25 %	0 %

Versement :

Cette part de l'I.F.S.E. sera versée mensuellement sur 11 mois (janvier à novembre) sur la base de 60 % de son montant total.

Au mois de décembre de l'année en cours seront comptabilisées les absences de l'année et la part du régime indemnitaire afférent à l'absentéisme sera rectifiée en tant que de besoin sur la part restante des 40 %.

Si au cours des 11 mois, les périodes d'absence totalisent plus de 15 jours, le montant mensuel sera interrompu et la régularisation s'effectuera en décembre.

Cette disposition s'applique sur la totalité des absences de l'année 2016 car les modalités de l'ancien régime indemnitaire comprenaient déjà cette part variable revue lors des versements de décembre.

4 – Modulations individuelles et périodicité de versement

A. Part fonctionnelle : I.F.S.E.

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions. Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

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

Les critères de prise en compte de l'expérience professionnelle sont les suivants :

- Approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation (réalisation de formations et mise en pratique...);
- Approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures (relations avec les différents partenaires, connaissance des risques, maîtrise des circuits de décisions et d'information, etc) ;
- Gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis : participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et/ou des sujétions nouvelles.

La part de base, la part liée à l'expérience professionnelle du régime indemnitaire et la part liée à l'absentéisme (pour 60 % de son montant) seront versées mensuellement sur la base du montant annuel individuel attribué.

B. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir : C.I.A.

Il est proposé un cadre de calcul du C.I.A. qui sera examiné et appliqué chaque année. Ce complément indemnitaire n'ayant aucun caractère obligatoire sera versé en fonction des possibilités financières et des critères définis ci-après :

Le montant du complément indemnitaire annuel, selon le tableau présenté ci-avant, n'excède pas :

- 15% du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les agents de catégorie A ;
- 12% du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les agents de catégorie B 1 ;
- 15 % du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les agents de catégorie B 2 ;
- 15 % du plafond global du R.I.F.S.E.E.P. pour les agents de catégorie C 1 ;
- 17% du plafond global du R.I.F.S.E.E.P pour les agents de catégorie C 2.

Le C.I.A. sera versé annuellement, en principe en décembre ou si les conditions ne le permettent pas, au cours du trimestre suivant.

Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation, sur la base des critères suivants :

- Manière de servir (ponctualité, assiduité, disponibilité, motivation, dynamisme, ...) (20%) ;
- Travail en équipe, solidarité avec les collègues (20%) ;
- Capacité d'adaptation, esprit d'ouverture au changement (20%) ;
- Relations avec le public, la hiérarchie, les élus (politesse, courtoisie, discrétion, communication, écoute, tact ...) (20%) ;
- Respect des valeurs du service public (continuité, égalité de traitement des usagers, poursuite de l'intérêt général...) (20%).

Sur la base du compte rendu de l'entretien d'évaluation établi par le responsable hiérarchique, le service ressources humaines synthétisera l'ensemble des propositions reçues et en calculera l'incidence financière. La direction générale procédera ensuite aux harmonisations éventuellement nécessaires et transmettra sa proposition d'attribution du CIA à l'autorité territoriale qui validera et arbitrera si nécessaire.

Bénéficiaires :

Tous les agents appartenant aux groupes de fonctions, définis au paragraphe 2, peuvent prétendre au CIA. Ils devront avoir exercé au moins 6 mois révolus sur le poste évalué, avant le 31/12 de l'année N. Le montant sera proratisé selon la durée d'exercice de l'année évaluée. Les mêmes conditions s'appliquent pour un agent qui cesserait ses fonctions (départ en retraite, mutation, etc.), avec une présence minimale de 6 mois révolus sur l'année à la date de son départ. De même le montant du complément sera proratisé sur la durée effective.

En cas de changement de groupe de fonction et notamment d'un passage du groupe C à B ou B à A en cours d'année (*évaluation différente*), l'évaluation annuelle portera sur le poste dont la durée occupée par l'agent sera la plus longue sur l'année N. Le montant versé sera celui correspondant au poste évalué.

5 - Modalités ou retenues pour absence

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles (congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, congé maladie, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation syndicale), il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État (décret n° 2010-997 du 26/08/2010).

6 – Maintien des montants du régime indemnitaire antérieur

Le montant des primes mensuelles concernant le régime indemnitaire antérieur au déploiement du R.I.F.S.E.E.P. a été garanti voire augmenté pour la plupart des personnels pour l'année 2016. L'application des dispositions du R.I.F.S.E.E.P. pourrait le faire évoluer à compter du 1^{er} janvier 2017.

Claude Montessuit s'interroge sur le fait que l'IFSE soit modulable et si les montants plafonds pour les techniciens font parties d'une anticipation sur les prochaines dispositions.

Monsieur le Maire indique que l'IFSE peut être modulable (40 % 45 % 15 %) et que le cadre d'emplois des techniciens est déjà concerné par le dispositif dès 2016. L'an prochain ce seront les ingénieurs et les adjoints techniques pour les cadres d'emplois qui nous concernent.

Claude Montessuit s'interroge sur la réelle maîtrise du nouveau régime indemnitaire car auparavant si un agent était absent plus de la moitié de l'année, il n'avait pas de régime indemnitaire.

Monsieur le Maire indique que dans ce nouveau dispositif, les agents bénéficient d'une part fonctionnelle et d'une part liée à l'expérience et que l'absentéisme sera sanctionné par la part liée à l'absentéisme qui peut être ramenée à 0.

Claude Montessuit demande quelle est l'application en cas d'absence de plus de 15 jours.

Monsieur le Maire précise que l'application du régime indemnitaire suit celui des agents de l'Etat : en cas de passage à demi-traitement, les primes suivent le même sort, et dans le cas du nouveau dispositif, dès 15 jours d'arrêt au cours des 11 mois de l'année, les primes sont suspendues pour être « recalculées » en fonction des absences de l'année complète, au mois de décembre.

Claude Montessuit demande si le pourcentage appliqué à la part fonctionnelle est identique pour tous les membres du groupe et s'il est possible de le modifier.

Monsieur le Maire répond par l'affirmative et précise que tous les 4 ans à minima, le pourcentage peut être revu.

Claude Montessuit s'interroge sur le maintien des primes en 2017 et sur le CIA et souhaite recevoir le diaporama.

Monsieur le Maire indique que le régime indemnitaire est garanti en 2016 sur la base de 2015 avec les augmentations prévues pour 2017. En 2017 il évoluera à la hausse et à la baisse en fonction de l'absentéisme.

Concernant le CIA, il informe que cette délibération instaure le cadre et qu'il est possible ou pas de le mettre en place en fin d'année car ce sont des rémunérations individuelles puisque liées au savoir être de l'agent.

Il conclut en donnant l'impact financier non négligeable de 20 000 € supplémentaires sur la masse salariale, auquel s'ajouteront d'autres réformes en cours :

- en juillet l'augmentation du point d'indice, puis une autre augmentation en février 2017,
- une nouvelle réforme des avancements d'échelon
- une nouvelle réforme PPCR (protocole relatif aux Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations) qui inclura une partie des indemnités annuelles (que l'on vient de mettre en place) dans le traitement indiciaire. Cette réforme est d'ailleurs déjà prévue en 2016 pour les catégories B (mais non encore effective) en ce qui concerne notre collectivité.

Monsieur le Maire remercie les services pour le travail effectué et d'avoir su rendre compréhensible une réforme compliquée. Il ajoute que chaque agent aura le détail du calcul de son régime indemnitaire avec son arrêté et que le diaporama sera transmis à Claude Montessuit.

Le conseil municipal, après délibération, **à l'unanimité des membres présents et représentés,**

DECIDE d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) à compter du 1^{er} juillet 2016 pour les cadres d'emploi concernés

AUTORISE l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des trois parts de la prime dans le respect des principes définis

DECIDE de prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

2. EPF DE L'AIN : CONVENTIONS DE PORTAGE ET DE MISE A DISPOSITION (impasse des Granges)

Gaëlle Lichtlé, 2^{ème} adjointe, informe les membres du conseil municipal que la commune a été sollicitée pour l'acquisition d'un tènement immobilier impasse des Granges, appartenant à la SCI Nedjo.

Cette acquisition permettra à la commune de développer son projet de de Résidence sociale séniors.

Le tènement est composé de la parcelle AH 40. Elle comprend une petite maison d'habitation R+1 d'une superficie totale de 28 m².

En vertu d'une délibération en date du 18 octobre 2011, l'EPF de l'Ain dispose de la capacité juridique pour procéder à l'acquisition de ce tènement.

Cette acquisition sera réalisée sur la base de 54 000 € HT (frais de notaire en sus), valeur correspondant à l'estimation de France Domaines.

La commune s'engage notamment à faire face aux conséquences financières entraînées par l'intervention de l'EPF de l'Ain :

- A rembourser à l'EPF de l'Ain la valeur du stock au terme des 4 années de portage
- A payer à l'EPF de l'Ain, chaque année, des frais de portage correspondant à 1.50 % du capital restant dû

Afin de permettre une gestion efficace et à coûts minimisés, il est convenu que l'EPF de l'Ain met à disposition de la commune le bien en question. Cette mise à disposition est consentie pour une durée égale à la durée du portage du bien par l'EPF de l'Ain.

Le conseil municipal, après délibération, **à l'unanimité des membres présents et représentés,**

APPROUVE les modalités d'intervention de l'EPF de l'Ain pour l'acquisition du bien ci-dessus

ACCEPTE les modalités d'intervention de l'EPF de l'Ain, en particulier, le mode de portage de cette opération et les modalités financières

APPROUVE les modalités de mise à disposition du bien cadastré AH 40 par l'EPF de l'Ain à la commune de Trévoux

CHARGE Monsieur le Maire de signer tous les actes et conventions nécessaires à l'application de la présente délibération

3. TABLEAU DES EMPLOIS PERMANENTS : CREATION D'UN POSTE D'EDUCATEUR PRINCIPAL 1ERE CLASSE DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES A TEMPS NON COMPLET (ANNULATION DE LA DELIBERATION 2016-30-03 RG N°40)

Monsieur Trassard, 1^{er} adjoint, rappelle que lors de sa séance du 30 mars 2016, la délibération de création d'un poste au tableau des emplois contient une erreur matérielle et qu'il convient de la rectifier. En effet, le poste à créer est un poste d'éducateur principal 1^{ère} classe des activités physiques et sportives à temps non complet.

Il rappelle à l'assemblée que conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.
Il appartient donc au conseil municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

En raison de l'avancement d'un agent titulaire au grade supérieur compte tenu du bon accomplissement de son travail et de ses compétences en qualité d'éducateur des activités physiques, il convient de créer, à compter du 1^{er} juillet 2016, un poste d'éducateur principal 1^{ème} classe des activités physiques et sportives à temps non complet ;

Le conseil municipal, après délibération, **à l'unanimité des membres présents et représentés**

VU la loi 82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes et de leurs établissements publics,

VU la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant statut de la Fonction Publique Territoriale, notamment l'article 34 en vertu duquel les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de la Commune,

VU le décret n° 2011-605 du 30/05/2011 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives,

Vu le budget communal,

Considérant le tableau actuel des effectifs,

Sur proposition de Monsieur le maire,

Considérant que pour permettre la nomination de cet agent, il convient de créer le poste correspondant,

DECIDE de créer à compter du 1^{er} juillet 2016 dans la filière sportive le poste suivant :

- 1 poste d'éducateur principal 1^{ère} classe des activités physiques et sportives à temps non complet

INDIQUE que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de l'agent nommé dans l'emploi seront inscrits, chaque année, au budget ville chapitre 012.

HABILITE Monsieur le Maire à signer toutes pièces nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

DIT que le comité technique, lors de sa prochaine réunion, procèdera à la suppression des postes devenus vacants et non pourvus.

DIT que cette délibération annule et remplace la délibération 2016-30-03-RH-N°40

4. VOTE D'UNE SUBVENTION EXCEPTIONNELLE A L'ASSOCIATION LES PASSEURS

L. Bordelier, adjointe à l'éducation et à la jeunesse, explique au conseil municipal que lors du vote des subventions aux associations (délibération 2016-27.04 SF n°43 du 27 avril 2016), une erreur s'est glissée dans l'attribution du montant exact de la subvention à l'association « Les Passeurs ».

Le conseil municipal a voté une subvention de 750 € alors qu'elle aurait dû être de 1 500 €.

VU la loi 82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes et de leurs établissements publics,

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, **à l'unanimité des membres présents et représentés,**

VOTE une subvention exceptionnelle complémentaire à hauteur de 750 € à l'association « Les Passeurs »

DIT que les crédits sont inscrits au budget primitif 2016 de la commune.

5. SIEA : MODIFICATION DES STATUTS ET DESIGNATION DE DELEGUES SUPPLEANTS

Le maire expose que lors de l'assemblée générale du SIEA du 9 avril dernier, les délégués ont délibéré pour rendre possible la tenue de plusieurs assemblées par an, au lieu d'une seule actuellement. Afin d'éviter de ne pas avoir le quorum, les statuts du syndicat ont été modifiés pour augmenter le nombre de suppléants : « chaque commune membre procède à la désignation de suppléants en nombre double du nombre de délégués titulaires. Chaque suppléant est apte à remplacer indifféremment tout délégué titulaire empêché. Le cas échéant, il siège au comité avec voix délibérative ».

Les délégués de la commune sont les suivants :

Délégués titulaires : M. Péchoux, S. Verpault, S. Pernet

Délégué suppléant : G. Lichtlé

Il convient donc de désigner 5 nouveaux délégués suppléants.

Le conseil municipal, après délibération, **à l'unanimité des membres présents ou représentés**

APPROUVE la modification des statuts du SIEA, tels qu'annexés à la présente

DESIGNE 5 délégués suppléants supplémentaires :

- Hubert BONNET
- Jean-Pierre SAINT-CYR
- Jacques CORMORECHE
- Aurélien TESSIAUT
- Claude MONTESSUIT

6. APPROBATION DE LA CONVENTION D'OCCUPATION TEMPORAIRE DU DOMAINE PUBLIC FLUVIAL VNF - COMMUNE

Le maire expose que Voies Navigables de France (VNF) met temporairement à disposition de la commune de Trévoux une partie du domaine public fluvial. La précédente convention d'occupation temporaire du domaine fluvial signée entre VNF et la commune est arrivée à échéance le 31.12.2015. Il convient donc de la renouveler.

Mise à disposition du domaine public fluvial suivant :

Surface : 22 880 m²

- Terrain aménagé : 19 880 m²
- Terrain de stationnement public : 3 000 m²
- Bâtiment de rangement : 73 m²

Durée : 10 ans à compter du 1^{er} janvier 2016 (échéance au 31.12.2025)

Montant de la redevance : 5 842.87 euros. Cette redevance est indexée chaque année en fonction de l'évolution de l'indice INSEE du coût de la construction.

Le projet de convention est joint en annexe

Le conseil municipal, après délibération, **à l'unanimité des membres présents ou représentés**

APPROUVE la convention d'occupation temporaire du domaine fluvial, annexé à la présente

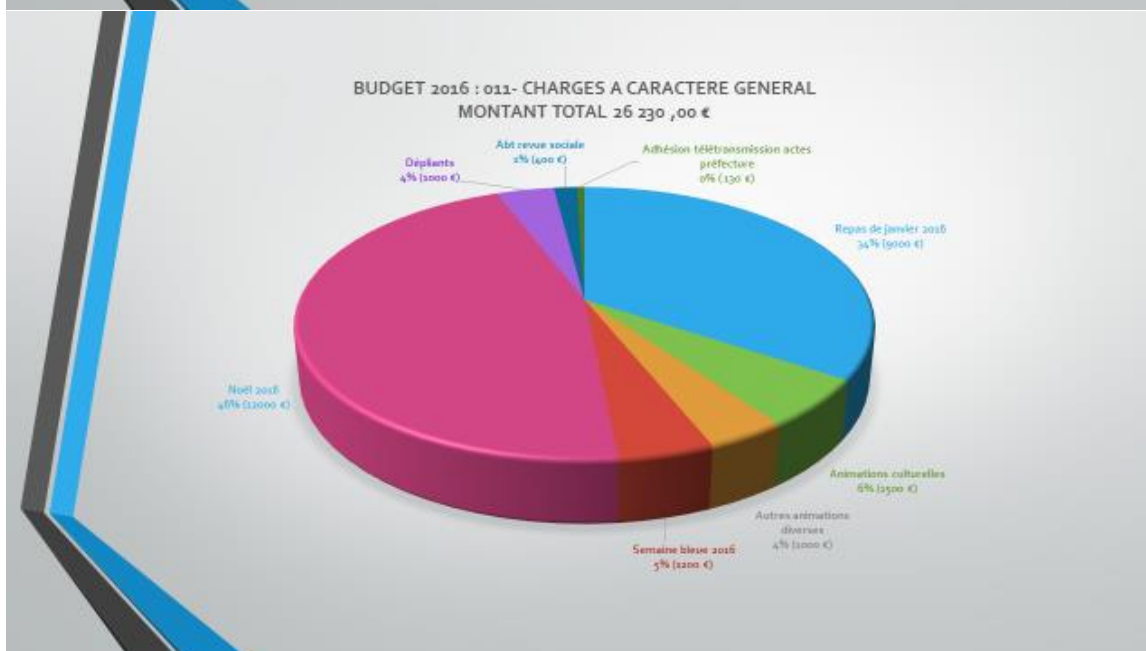
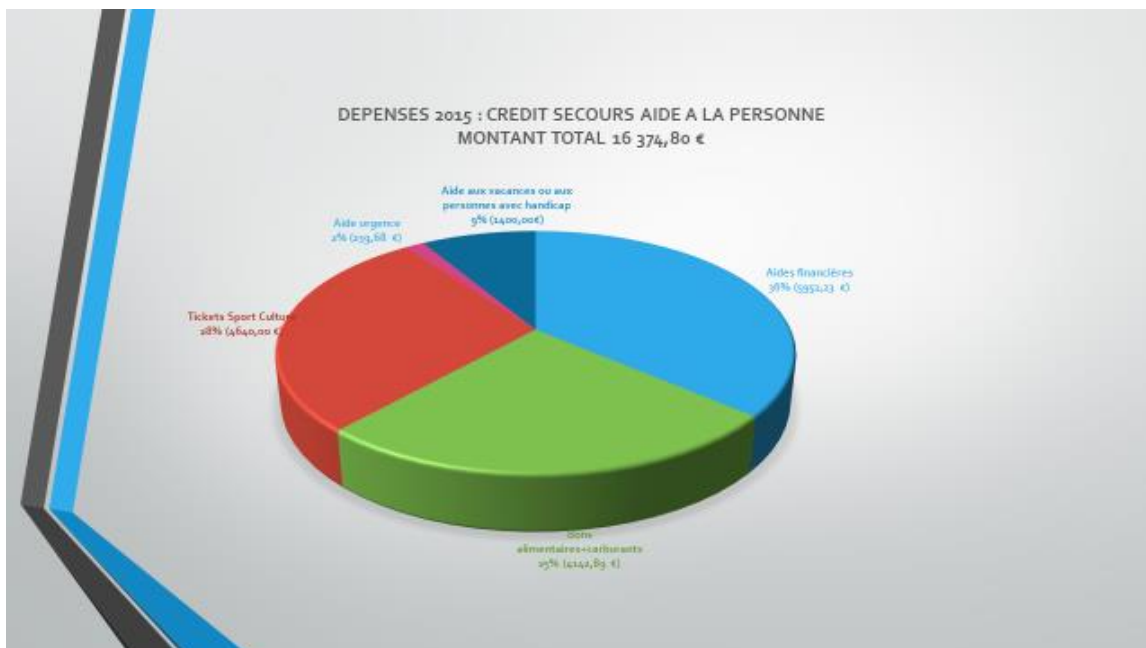
AUTORISE le maire à la signer

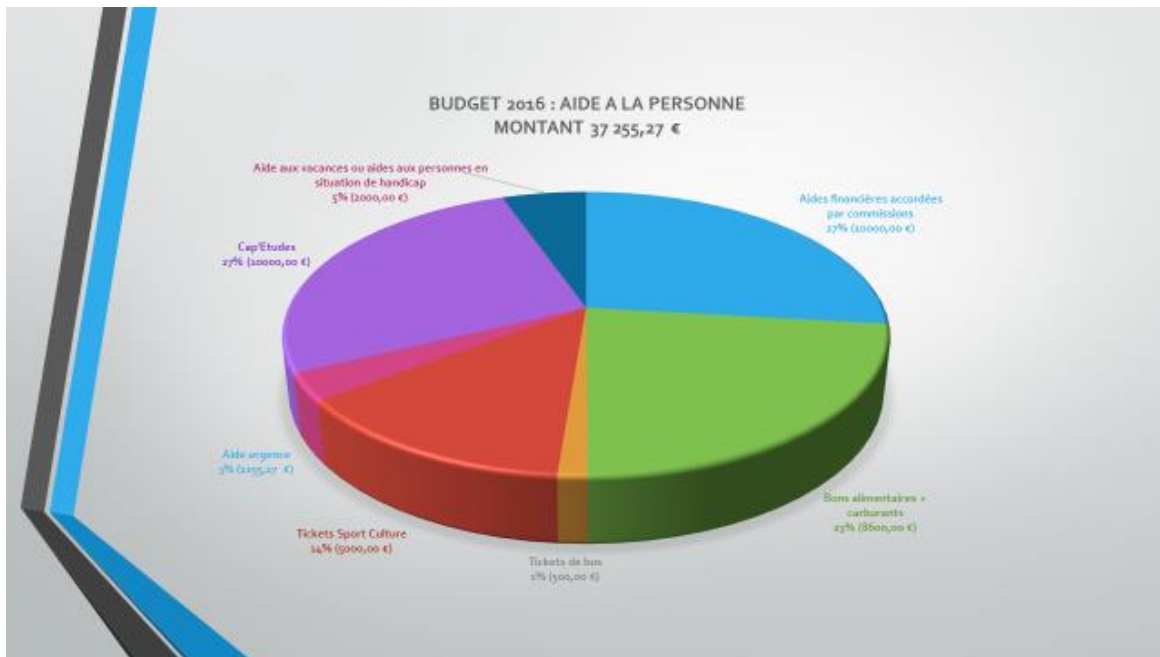
DIT que les crédits sont prévus au budget de la commune

7. CCAS : POINT SUR LES ACTIONS REALISEES

B. Guérin, adjointe à l'action sociale présentera au conseil municipal un bilan des actions réalisées par le CCAS.







4. QUESTIONS DIVERSES

- La mairie sera fermée les samedis 6, 13 et 20 août 2016
- Une démoustication est prévue en juillet sur le territoire de la commune
- P. Charrondière informe les élus qu'il y a de l'eau stagnante rue Baltié (là où les tilleuls ont été abattus)

Le maire répond que la commune est au courant, mais que ce terrain n'est pas propriété de la commune. Néanmoins, elle s'occupera de cette question dès que la Saône sera descendue.

- A. Tessiaut distribue les flyer Trévoux Plage

L'ordre du jour étant épuisé et aucun membre ne demandant la parole, le maire lève la séance à 22h00.

Affiché le 21 juillet 2016