

CONSEIL MUNICIPAL

Séance Publique du

23 mai 2017

Compte-rendu

Le **Conseil Municipal de la Commune de Poisy**, dûment convoqué, s'est réuni en séance publique le **23 mai 2017**, à 20 heures, sous la présidence de Monsieur Pierre BRUYERE, Maire.

Date de Convocation : 16 mai 2017

Présents : Tous les Conseillers Municipaux en exercice sauf MM Pellicier, Michelon, Brunier, Lutgen, Brouwers, Collomb, Perret, Naudin, Deglise-Favre, Fievet, Dejardin, et L'Ahélec, excusés.

Pouvoirs ont été donnés par :

M. Pellicier	à	M. Bruyère
M. Michelon	à	M. Bourgeaux
Mme Brunier	à	Mme Bertholio
Mme Lutgen	à	Mme Carrier
M. Brouwers	à	M. Fournier
M. Perret	à	Mme Suppo
Mme Naudin	à	Mme Travostino
M. Deglise-Favre	à	M. Calone
M. Fievet	à	Mme Arnaud

Nombre de Conseillers Municipaux en exercice	:	29
Présents	:	17
Votants	:	26

Mme Sophie Dell'Agostino est désignée secrétaire de séance.

Le compte-rendu de la séance du 25 avril 2017 est adopté à l'unanimité.

17-64 ONF - Etat d'assiette des coupes de bois 2018

Le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- **Approuve** la proposition de l'Office National des Forêts relative à l'état d'assiette des coupes pour l'exercice 2018 portant sur la parcelle 06.
- **Demande** à l'Office National des Forêts de bien vouloir procéder en 2018 à la désignation des coupes inscrites à l'état d'assiette
- Pour les coupes inscrites, **précise** la destination des coupes de bois réglées et non réglées et leur mode de commercialisation
- **Informe** le Préfet de région des motifs de report ou de suppression des coupes proposées par l'ONF
- **Autorise** le Maire à fixer le prix de retrait du lot sur la base de l'ONF à l'issue du martelage pour les coupes vendues sur pied
- **Valide** le fait de mettre ses bois sur pied à disposition de l'ONF et de désigner l'ONF comme donneur d'ordre des travaux nécessaires à leur exploitation. Dans ce cas, une convention de mise à disposition spécifique dite de « vente et exploitation groupée (VEG) sera rédigée
- **Donne** délégation à M. le Maire pour l'accord sur la proposition du contrat (prix et acheteur) et pour la signature de la convention de vente et d'exploitation groupée.

- **Donne** pouvoir à M. le Maire pour effectuer toutes les démarches nécessaires à la bonne réalisation des opérations de vente.

17-65 mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP) – modifie et abroge les DCM13-133 et DCM 15-85

Monsieur le Maire explique au Conseil Municipal :

VU l'avis du Comité technique en date du 11 mai 2017

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'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale, pour les cadres d'emplois suivants : administrateurs, attachés, secrétaires de mairie, rédacteurs, éducateurs des activités physiques et sportives (ETAPS), animateurs, assistants socio éducatifs, adjoints administratifs, agents sociaux, ATSEM, adjoints d'animation, opérateurs des APS, adjoint du patrimoine, adjoints techniques et agents de maîtrise.

Il se compose :

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

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 dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes,
- Garantir l'équité dans l'attribution des primes
- Valoriser le travail réalisé
- Solutionner les disparités liées aux grades
- Faire du régime indemnitaire un levier de motivation

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu. Il est cumulable avec certaines indemnités dont la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction, les heures supplémentaires, les astreintes, permanences, travail de nuit, dimanche et jours fériés, les remboursements de frais de déplacement, l'indemnité forfaitaire complémentaire pour participation aux consultations électorales.

I. Bénéficiaires

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour les corps de l'Etat servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire des agents relevant des cadres d'emplois suivants : attachés, rédacteurs, éducateurs des activités physiques et sportives (ETAPS), adjoints administratifs, agents sociaux, ATSEM, adjoints d'animation, adjoints du patrimoine, adjoints techniques et agents de maîtrise

Les bénéficiaires de ce régime indemnitaire sont :

- les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public occupant un poste permanent recrutés sur la base de l'article 3-2 et 3-3 de la loi n° 83-54 du 26 janvier 1984,
- les agents contractuels de droit public recrutés sur la base des articles 3 et 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 dès que ces agents ont une ancienneté continue supérieure à un an au sein de la collectivité.

II - Détermination des groupes de fonctions et des montants de référence

Ce régime indemnitaire s'applique dans le cadre et la limite des dispositions existantes à ce jour pour les grades équivalents de la fonction publique d'Etat.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés. Le classement de chaque emploi par groupe permet de déterminer le montant maximal de la prime de fonction.

Ce classement est le résultat d'une cotation sur la base des fiches de poste, au regard des critères énumérés ci-dessous :

- la latitude d'action : niveau et fréquence des décisions à prendre seul
- la complexité du poste : variété et ampleur des problèmes à traiter / champ des connaissances à mobiliser / analyse requise

Cette cotation est réalisée par une commission pilotée par la direction générale des services, afin de garantir une application identique de la méthode à l'ensemble des fonctions de la collectivité.

Dix groupes ont été retenus :

CATEGORIE	GROUPE	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétion
A	A1	Direction générale
A	A2	Responsable de pôle
A	A3	Responsable de service
B	B1	Encadrement, latitude en matière de décision, autonomie étendue
B	B2	Expertise, qualification technique spécialisée forte avec encadrement
B	B3	Responsable d'un domaine
C	C1	Emploi nécessitant des compétences particulières, action guidée par des méthodes - autonomie
C	C2	Action guidée par des réglementations mais nécessitant l'appréciation de l'agent et/ou répartition du travail au quotidien
C	C3	Travail guidé par des pratiques et règles bien définies mais initiative requise, choix techniques sur propositions de la hiérarchie
C	C4	Consignes de travail bien définies – situations de travail très normées

➤ **Cadre d'emplois des attachés territoriaux**

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétion
A1	Directeur général
A2	Responsable de pôle
A3	Responsable d'un service

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des attachés soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum annuels	
		IFSE	CIA
Attachés	A1	12 000	3510
	A2	10200	2640
	A3	9000	2400

➤ **Cadre d'emplois des rédacteurs**

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
B2	Expertise, qualification technique spécialisée forte avec encadrement

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des rédacteurs soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupe	Montants maximum annuels	
		IFSE	CIA
Rédacteurs	B2	6300	1440

C. Cadre d'emplois des adjoints administratifs

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
C2	Action guidée par des réglementations mais nécessitant l'appréciation de l'agent et/ou répartition du travail au quotidien
C3	Travail guidé par des pratiques et règles bien définies mais initiative requise, choix techniques sur propositions de la hiérarchie
C4	Consignes de travail bien définies – situations de travail très normées

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum annuels	
		IFSE	CIA
Adjoints administratifs	C2	2400	660
	C3	2100	480
	C4	1320	360

D. Cadre d'emplois des Educateurs Territoriaux des Activités Physiques et Sportives

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétion
B1	Encadrement, latitude en matière de décision, autonomie étendue
B3	Responsable d'un domaine

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des ETAPS soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum annuels	
		IFSE	CIA
ETAPS	B1	8400	2160
	B3	4800	1140

E. Cadre d'emplois des adjoints d'animation

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétion
C1	Emploi nécessitant des compétences particulières, action guidée par des méthodes - autonomie

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints d'animation soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum annuels	
		IFSE	CIA
Adjoint d'animation	C1	3000	840

F. cadre d'emploi des adjoints techniques

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
C2	Action guidée par des réglementations mais nécessitant l'appréciation de l'agent et/ou répartition du travail au quotidien
C3	Travail guidé par des pratiques et règles bien définies mais initiative requise, choix techniques sur propositions de la hiérarchie
C4	Consignes de travail bien définies – situations de travail très normées

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints techniques soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum annuels	
------------------	---------	--------------------------	--

		IFSE	CIA
Adjoints techniques	C2	2400	660
	C3	2100	480
	C4	1320	360

G. cadre d'emploi des agents de maitrise

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions*
C2	Action guidée par des réglementations mais nécessitant l'appréciation de l'agent et/ou répartition du travail au quotidien
C3	Travail guidé par des pratiques et règles bien définies mais initiative requise, choix techniques sur propositions de la hiérarchie

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des agents de maitrise soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum annuels	
		IFSE	CIA
Agents de maîtrise	C2	2400	660
	C3	2100	480

H. cadre d'emploi des ATSEM

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
C3	Travail guidé par des pratiques et règles bien définies mais initiative requise, choix techniques sur propositions de la hiérarchie

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des ATSEM soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum annuels	
		IFSE	CIA
ATSEM	C3	2100	480

I. cadre d'emploi des agents sociaux

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions*
C3	Travail guidé par des pratiques et règles bien définies mais initiative requise, choix techniques sur propositions de la hiérarchie

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des agents sociaux soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum annuels	
		IFSE	CIA
Agents sociaux	C3	2100	480

J. cadre d'emploi des adjoints du patrimoine

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions*
C4	Consignes de travail bien définies – situations de travail très normées

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints du patrimoine soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum annuels	
		IFSE	CIA

Adjoints du patrimoine	C4	1320	360
------------------------	-----------	-------------	------------

Les montants de base 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. Les agents entrants ou quittant la collectivité en cours d'année percevront leur régime indemnitaire au prorata temporis de leur présence dans la collectivité.

III. Critères de modulation

A. Part fonctionnelle (IFSE)

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

Ce montant fait l'objet d'un réexamen, par la commission pilotée par la direction générale des services :

- 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 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent, selon des critères définis dans le compte-rendu d'entretien professionnel

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

B. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un montant de prime pouvant varier de 0 à 100% du montant de référence. Ce montant sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle. La part liée à la manière de servir sera versée chaque année en 1 fraction au mois de décembre. Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

IV. Modalités de retenue ou de suppression de l'IFSE pour absence

L'IFSE est maintenue pendant :

- les congés annuels, JRTT, repos compensateurs,
- le 1^{er} mois suivant un accident de service ou une maladie professionnelle,
- les congés de maternité ou pour adoption et les congés de paternité.

L'IFSE est suspendue pendant :

- les congés de maladie ordinaire
- les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- au-delà du 1^{er} mois suivant un accident de service ou une maladie professionnelle,
- les autorisations spéciales d'absence telles que définies par la délibération municipale n°2015-165 du 16 novembre 2015
- les congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC).

Dans les cas susvisés de suspension de l'IFSE, le montant de l'abattement est d'1/30^e du montant mensuel de l'IFSE par jour d'absence.

V. Le maintien du montant du régime antérieur à titre individuel

Le nouveau régime indemnitaire ne doit pas avoir pour conséquence de diminuer le niveau des primes mensuelles acquis au titre des règles antérieures à fonction inchangée.

Aussi, les agents qui ont acquis un régime indemnitaire supérieur à ces montants, à ce titre, voient celui-ci maintenu à titre individuel.

Monsieur le Maire explique à Mme Dell'Agostino que l'accompagnement par un cabinet extérieur s'est fait sur la partie cotation des postes et explique que les montants plafonds ne correspondent pas aux montants individuellement versés, car ils doivent permettre un

ajustement en cas d'évolution de la réglementation (exemple : intégration de futurs cadres d'emploi, ou de primes existantes dans le dispositif)

Le Conseil Municipal, à l'unanimité,

➤ **décide :**

- **d'abroger** la délibération n°13-133 relative à l'instauration de la prime de fonctions et de résultats
- **d'abroger** la délibération n°15-85 relative au régime indemnitaire pour les cadres d'emplois concernés par la présente délibération
- **D'instaurer** à compter du 01 janvier 2017 une indemnité de fonctions, de sujétions, d'expertise (IFSE), ainsi qu'un complément indemnitaire annuel (CIA) selon les modalités définies ci-dessus.
- **D'autoriser** le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des 2 parts de la prime, dans le respect des principes définis ci-dessus.
- **De prévoir** et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au versement de ce régime indemnitaire.

17-66 Création d'une indemnité spéciale mensuelle de fonctions des agents, des chefs de service et des directeurs de police municipale

Monsieur le Maire explique que compte-tenu de l'abrogation de la DCM définissant le régime indemnitaire il est nécessaire de délibérer pour le maintien des primes non incluses dans le RIFSEEP

Le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- **abroge** la délibération n°15-85 relative au régime indemnitaire pour les cadres d'emplois concernés par la présente délibération
- **décide** d'instaurer une indemnité spéciale mensuelle de fonction des agents, des chefs de service, et des directeurs de police municipale
- **précise** que l'indemnité spéciale mensuelle de fonction des agents, des chefs de service, et des directeurs de police municipale est fixée à 20 % maximum du traitement brut de l'agent de police municipale.
- **précise** que la présente délibération prend effet au 01.06.2017
- **donne pouvoir** à Monsieur le Maire pour l'exécution de la présente délibération

17-67 Indemnités d'administration et de technicité—modifie et remplace la DCM 15-85

Le Conseil Municipal, à l'unanimité :

- **abroge** la délibération n°15-85 relative au régime indemnitaire pour les cadres d'emplois concernés par la présente délibération
- **décide** d'instituer selon les modalités suivantes et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat l'indemnité d'administration et de technicité aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public des cadres d'emploi suivants relevant des conditions :
 - Filière police municipale : brigadier-chef principal et gardien-brigadier
- **Précise** que les dispositions des primes et indemnités faisant l'objet de la présente délibération pourront être étendues aux agents contractuels de droit public de la collectivité (minimum un an de présence) sur les mêmes bases que celles applicables aux fonctionnaires des grades de référence.
- **précise** que le montant moyen de l'IAT est fixé selon les différentes catégories d'agents, par arrêté ministériel. Le montant individuel est déterminé par l'application d'un coefficient au montant annuel de référence.

INDEMNITE ADMINISTRATION ET TECHNICITE					
cadre d'emploi	montant de référence annuel	coefft modul max	Enveloppe individuelle max	nb ETP	crédit global
BRIGADIER CHEF PRINCIPAL	492,98 €	5,071	2500 €	1	2500 €

GARDIEN BRIGADIER	472,48 €	4,233	2000 €	1	2000 €
-------------------	----------	-------	--------	---	--------

Les montants de base 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. Les agents entrants ou quittant la collectivité en cours d'année percevront leur régime indemnitaire au prorata temporis de leur présence dans la collectivité.

- **approuve** les modalités d'attributions suivantes :

Enveloppe 1 : prise en compte des fonctions

70% de l'enveloppe globale pour les brigadiers-chefs principaux,

80% de l'enveloppe globale pour les gardiens-brigadiers

La part liée aux fonctions de l'agent 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 de la cotation du poste occupé par l'agent.

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 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

L'enveloppe n°1 sera versée mensuellement, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Enveloppe 2 : engagement professionnel et manière de servir

Ce montant sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle.

La part liée à la manière de servir sera versée chaque année en 1 fraction au mois de décembre.

Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

Modalités de retenue ou de suppression de l'enveloppe n°1 (fonctions) pour absence

Ne donnent pas lieu à abattement :

- les congés annuels, JRTT, repos compensateurs,
- le 1^{er} mois suivant un accident de service ou une maladie professionnelle,
- les congés de maternité ou pour adoption et les congés de paternité.

Donnent lieu à abattement :

- les congés de maladie ordinaire
- les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- au-delà du 1^{er} mois suivant un accident de service ou une maladie professionnelle,
- les autorisations spéciales d'absence telles que définies par la délibération municipale n°2015-165 du 16 novembre 2015
- les congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC).

Dans les cas susvisés de retenue, le montant de l'abattement est d'1/30e du montant mensuel de l'enveloppe n°1 par jour d'absence.

- **Précise** que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01.01.2017
- **Précise** que les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

17-68 Création d'une prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (PRD)

Le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- **abroge** la délibération n°15-85 relative au régime indemnitaire pour les cadres d'emplois concernés par la présente délibération

- **décide** de créer une prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- **précise** que la prime de responsabilité est fixée à 15 % maximum du traitement brut de l'agent,
- **précise** que la présente délibération prend effet au 01.06.2017
- **donne** pouvoir à Monsieur le Maire pour l'exécution de la présente délibération

17-69 indemnités Spécifiques de Service

Le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- **abroge** la délibération n°15-85 relative au régime indemnitaire pour les cadres d'emplois concernés par la présente délibération
 - **décide** d'instituer selon les modalités suivantes et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat l'indemnité spécifique de service aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public des cadres d'emploi des services techniques relevant des conditions : ingénieurs territoriaux, et techniciens territoriaux
 - **Précise** que les dispositions des primes et indemnités faisant l'objet de la présente délibération pourront être étendues aux agents contractuels de droit public de la collectivité (minimum un an de présence) sur les mêmes bases que celles applicables aux fonctionnaires des grades de référence.
 - **Précise** :

L'ISS est déterminée par un taux de base (fixé par arrêté ministériel) affecté d'un coefficient correspondant à chaque grade concerné. Les montants ainsi obtenus peuvent faire l'objet d'une modulation dans les limites d'un coefficient mini et maxi pour tenir compte des fonctions exercées et de la qualité des services rendus. Le taux de base, fixé par arrêté ministériel, est de 361,90 €.

INDEMNITE SPECIFIQUE ET SERVICE				
cadre d'emploi	Montt ann. tx base	Coeff grade	tx moyen annuel	coeff modulation indiv max
INGENIEUR PAL du 1er au 5e échelon	361,90 €	43	15561,70€	1,225
TECHNICIEN PRINCIPAL 1ere CL	361,90 €	18	6514,20€	0,75

Les montants de base 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. Les agents entrants ou quittant la collectivité en cours d'année percevront leur régime indemnitaire au prorata temporis de leur présence dans la collectivité.

➤ **Précise :**

Modalités d'attribution

Enveloppe 1 : prise en compte des fonctions

60 % de l'enveloppe globale pour les ingénieurs principaux

70% de l'enveloppe globale pour les techniciens principaux

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 de la cotation du poste occupé par l'agent.

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 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

L'enveloppe n°1 sera versée mensuellement, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Enveloppe 2 : engagement professionnel et manière de servir

Ce montant sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle. La part liée à la manière de servir sera versée chaque année en 1 fraction au mois de décembre. Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

Modalités de retenue ou de suppression de l'enveloppe n°1 (fonctions) pour absence

Ne donnent pas lieu à abattement

- les congés annuels, JRTT, repos compensateurs,
- le 1^{er} mois suivant un accident de service ou une maladie professionnelle,
- les congés de maternité ou pour adoption et les congés de paternité.

Donnent lieu à abattement

- les congés de maladie ordinaire
- les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- au-delà du 1^{er} mois suivant un accident de service ou une maladie professionnelle,
- les autorisations spéciales d'absence telles que définies par la délibération municipale n°2015-165 du 16 novembre 2015
- les congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC).

Dans les cas susvisés de retenue, le montant de l'abattement est d'1/30^e du montant mensuel de l'enveloppe n°1 par jour d'absence.

- **Précise** que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01.01.2017
- **précise** que les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

17-70 indemnités Forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) des personnels de bibliothèques et de conservation du patrimoine.

Le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- **abroge** la délibération n°15-85 relative au régime indemnitaire pour les cadres d'emplois concernés par la présente délibération
- **décide** d'instituer selon les modalités suivantes et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat l'IFTS des personnels de bibliothèque et de conservation du patrimoine aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public des cadres d'emploi des assistants de conservation du patrimoine territoriaux
 - **Précise** que les dispositions des primes et indemnités faisant l'objet de la présente délibération pourront être étendues aux agents contractuels de droit public de la collectivité (minimum un an de présence) sur les mêmes bases que celles applicables aux fonctionnaires des grades de référence.
 - **Précise :**

L'autorité territoriale détermine le montant maximum individuel :

IFTS PERSONNELS BIBLI ET CONSERV DU PATR					
cadre d'emploi	montt référence ann.	coeff max modulation	Montant indiv max	nb ETC	crédit global
ASSISTANT CONSERVATION Ppal 1e CL	862,97 €	4,056	3500 €	1	3500 €

Les montants de base 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. Les agents entrants ou quittant la collectivité en cours d'année percevront leur régime indemnitaire au prorata temporis de leur présence dans la collectivité.

- **Précise :**

Modalités d'attribution

Enveloppe 1 : prise en compte des fonctions

70% de l'enveloppe globale pour les assistants de conservation du patrimoine

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 de la cotation du poste occupé par l'agent.

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 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

L'enveloppe n°1 sera versée mensuellement, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Enveloppe 2 : engagement professionnel et manière de servir

Ce montant sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle.

La part liée à la manière de servir sera versée chaque année en 1 fraction au mois de décembre.

Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

Modalités de retenue ou de suppression de l'enveloppe n°1 (fonctions) pour absence

ne donnent pas lieu à abattement

- les congés annuels, JRTT, repos compensateurs,
- le 1^{er} mois suivant un accident de service ou une maladie professionnelle,
- les congés de maternité ou pour adoption et les congés de paternité.

Donnent lieu à abattement

- les congés de maladie ordinaire
- les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- au-delà du 1^{er} mois suivant un accident de service ou une maladie professionnelle,
- les autorisations spéciales d'absence telles que définies par la délibération municipale n°2015-165 du 16 novembre 2015
- les congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC).

Dans les cas susvisés de retenue, le montant de l'abattement est d'1/30^e du montant mensuel de l'enveloppe n°1 par jour d'absence.

- **Précise** que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01.01.2017
- **précise** que les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

17-71 Prime de service

Le Conseil Municipal, à l'unanimité :

- **abroge** la délibération n°15-85 relative au régime indemnitaire pour les cadres d'emplois concernés par la présente délibération
- **décide** d'instituer selon les modalités suivantes et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat la prime de service aux agents titulaires, stagiaires et non-titulaires des cadres d'emploi suivants relevant des conditions :
Filière sanitaire et sociale : éducateurs de jeunes enfants, des infirmiers en soins généraux, des auxiliaires de puériculture.
- **Précise** que les dispositions des primes et indemnités faisant l'objet de la présente délibération pourront être étendues aux agents contractuels de droit public de la collectivité (minimum un an de présence) sur les mêmes bases que celles applicables aux fonctionnaires des grades de référence.
- **Précise** que la prime de service est calculée sur la base d'un crédit global égal à 7,50% des crédits utilisés pour l'exercice budgétaire pour la liquidation des traitements

budgetaires bruts des personnels en fonction pouvant prétendre à la prime. Le montant individuel de la prime de service est fixé dans la limite d'un montant maximum égal à l'enveloppe maximum individuelle fixée ci-dessus par cadre d'emploi, lui-même inférieur à 17% du traitement brut de l'agent apprécié au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la prime est versée.

PRIME DE SERVICE		
cadre d'emploi	nb ETC	montant individuel max
INFIRMIERE SG HORS CL.	1	4 800 €
INFIRMIERE S.G. CL NORM	0,8	3 100 €
EJE principale	1,8	3 000 €
EJE	0,5	2 700 €
AUX PUER PAL 1ere CL	2,6	2 500 €
AUX PUER PAL 2e CL	8,4	2 200 €

Les montants de base 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.

Les agents entrants ou quittant la collectivité en cours d'année percevront leur régime indemnitaire au prorata temporis de leur présence dans la collectivité.

Modalités d'attribution

Enveloppe 1 : prise en compte des fonctions

70% de l'enveloppe globale pour les infirmières en soins généraux hors classe

75% de l'enveloppe globale pour les infirmières en soins généraux de classe normale

75% de l'enveloppe globale pour les éducateurs de jeunes enfants

80% de l'enveloppe globale pour les auxiliaires de puériculture

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 de la cotation du poste occupé par l'agent.

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 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

L'enveloppe n°1 sera versée mensuellement, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Enveloppe 2 : engagement professionnel et manière de servir

Ce montant sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle.

La part liée à la manière de servir sera versée chaque année en 1 fraction au mois de décembre.

Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

Modalités de retenue ou de suppression de l'enveloppe n°1 (fonctions) pour absence

Ne donnent pas lieu à abattement :

- les congés annuels, JRTT, repos compensateurs,
- le 1^{er} mois suivant un accident de service ou une maladie professionnelle,
- les congés de maternité ou pour adoption et les congés de paternité.

Donnent lieu à abattement :

- les congés de maladie ordinaire

- les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- au-delà du 1^{er} mois suivant un accident de service ou une maladie professionnelle,
- les autorisations spéciales d'absence telles que définies par la délibération municipale n°2015-165 du 16 novembre 2015
- les congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC).

Dans les cas susvisés de retenue, le montant de l'abattement est d'1/30^e du montant mensuel de l'enveloppe n°1 par jour d'absence.

- **Précise** que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01.01.2017
- **précise** que les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

17-72 Prime spéciale de sujétions

Le Conseil Municipal, à l'unanimité :

- **abroge** la délibération n°15-85 relative au régime indemnitaire pour les cadres d'emplois concernés par la présente délibération
- **décide** d'instituer selon les modalités suivantes et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat la prime spéciale de sujétions aux agents titulaires, stagiaires et non-titulaires du cadre d'emploi des techniciens paramédicaux
- **Précise** que les dispositions des primes et indemnités faisant l'objet de la présente délibération pourront être étendues aux agents contractuels de droit public de la collectivité (minimum un an de présence) sur les mêmes bases que celles applicables aux fonctionnaires des grades de référence.
- **Précise** que la prime spéciale de sujétion est calculée dans la limite d'un crédit global déterminé par référence à un taux moyen afférent à chaque grade, ce crédit est égal au taux moyen annuel fixé par grade multiplié par le nombre de bénéficiaires.

INDEMNITE SPECIALE DE SUJETIONS				
cadre d'emploi	taux moyen	montant ind max	Nb ETC	crédit global
TECHNICIENS PARAMEDICAUX CLASSE NORMALE	3173	6000	1	6000

Les montants de base 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.

Les agents entrants ou quittant la collectivité en cours d'année percevront leur régime indemnitaire au prorata temporis de leur présence dans la collectivité.

Modalités d'attribution

Enveloppe 1 : prise en compte des fonctions

70% de l'enveloppe globale

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 de la cotation du poste occupé par l'agent.

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 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

L'enveloppe n°1 sera versée mensuellement, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Enveloppe 2 : engagement professionnel et manière de servir

Ce montant sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle.

La part liée à la manière de servir sera versée chaque année en 1 fraction au mois de décembre.

Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

Modalités de retenue ou de suppression de l'enveloppe n°1 (fonctions) pour absence

Ne donnent pas lieu à abattement :

- les congés annuels, JRTT, repos compensateurs,
- le 1^{er} mois suivant un accident de service ou une maladie professionnelle,
- les congés de maternité ou pour adoption et les congés de paternité.

Donnent lieu à abattement :

- les congés de maladie ordinaire
- les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- au-delà du 1^{er} mois suivant un accident de service ou une maladie professionnelle,
- les autorisations spéciales d'absence telles que définies par la délibération municipale n°2015-165 du 16 novembre 2015
- les congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC).

Dans les cas susvisés de retenue, le montant de l'abattement est d'1/30^e du montant mensuel de l'enveloppe n°1 par jour d'absence.

- **Précise** que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01.01.2017
- **Précise** que les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

17-73 Prime de sujétions spéciales

Le Conseil Municipal, à l'unanimité :

- **décide** d'instituer selon les modalités suivantes et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat, la prime de sujétions spéciales aux agents titulaires, stagiaires et non-titulaires du cadre d'emploi des infirmiers en soins généraux
- **Précise** que les dispositions des primes et indemnités faisant l'objet de la présente délibération pourront être étendues aux agents contractuels de droit public de la collectivité (minimum un an de présence) sur les mêmes bases que celles applicables aux fonctionnaires des grades de référence.
- **Précise** que le montant mensuel de la prime de sujétions spéciales est égal au 13/1900^e de la somme du traitement budgétaire brut annuel et de l'indemnité de résidence servies aux agents bénéficiaires.

Modalités d'attribution

Enveloppe 1 : prise en compte des fonctions

70% de l'enveloppe globale

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 de la cotation du poste occupé par l'agent.

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 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

L'enveloppe n°1 sera versée mensuellement, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Enveloppe 2 : engagement professionnel et manière de servir

Ce montant sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle. La part liée à la manière de servir sera versée chaque année en 1 fraction au mois de décembre. Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

Modalités de retenue ou de suppression de l'enveloppe n°1 (fonctions) pour absence

Ne donnent pas lieu à abattement :

- les congés annuels, JRTT, repos compensateurs,
- le 1^{er} mois suivant un accident de service ou une maladie professionnelle,
- les congés de maternité ou pour adoption et les congés de paternité.

Donnent lieu à abattement :

- les congés de maladie ordinaire
- les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- au-delà du 1^{er} mois suivant un accident de service ou une maladie professionnelle,
- les autorisations spéciales d'absence telles que définies par la délibération municipale n°2015-165 du 16 novembre 2015
- les congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC).

Dans les cas susvisés de retenue, le montant de l'abattement est d'1/30^e du montant mensuel de l'enveloppe n°1 par jour d'absence.

- **Précise** que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01.06.2017
- **précise** que les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

17-74 Services périscolaires- Règlement intérieur - Approbation

Mme Lassalle explique que désormais les inscriptions commencent au mois de juin et que l'heure de fin de garderie est 18h00 avec un retour aux anciens horaires. Elle expose le projet d'accueil de loisirs du mercredi après-midi. Mme Dell'Agostino demande si le tarif « retard » est assez prohibitif du fait qu'il est forfaitaire. Mme Lassalle répond qu'il y a très peu de cas de retards importants, que ce tarif concerne plus les retards récurrents. En cas de répétition les parents sont convoqués en mairie.

Le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- **Adopte** le règlement intérieur des services périscolaires municipaux (restaurant scolaire et garderies périscolaires), pour l'année scolaire 2017-2018

17-75 dispositifs pass'sports et pass'sports vacances Règlement intérieur - Approbation

Le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- **Adopte** le règlement intérieur des dispositifs pass'sports et pass'sports vacances

17-76 Cession à la commune de la parcelle cadastrée section AR n°179 par Madame FAVRE Huguette

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code de l'urbanisme ;

Vu l'emplacement réservé n°20 au plan de zonage du Plan Local d'Urbanisme ;

Vu l'avis de France Domaines du 11 avril 2017 ;

Le Conseil municipal, à l'unanimité,

- **Approuve**, la cession à la commune de la parcelle cadastrée section AR n°179 située au lieu-dit « Au Quart » d'une contenance cadastrale de 689 m², et appartenant à Madame FAVRE Huguette, pour un prix de 34450,00 €, avec en sus, le cas échéant, 4 445,00€ à verser selon les règles de emploi.
- **Donne** tous pouvoirs à Monsieur le Maire pour signer tous documents relatifs à cette cession.
- **Précise** que les frais d'acte seront à la charge de la commune.

17-77 Convention de partenariat avec l'Institut des Sciences de l'Environnement et des Territoires d'Annecy (ISETA), l'Association des étudiants de BTSA-GPN « POISY Grandeur Nature », ASTERS-conservatoire des espaces naturels de Haute-Savoie et la commune de POISY, pour l'entretien du Marais - Approbation

Le Conseil Municipal à l'unanimité

- **Approuve** le projet de convention avec ISETA, ASTERS et l'Association des étudiants de BTSA GPN « Poisy Grandeur Nature », pour l'entretien et la gestion du Marais de Poisy pour la période 2017-2021
- **Autorise** le Maire à signer toute pièce à intervenir dans le cadre de cette convention

Décisions consenties par le Conseil Municipal au Maire pour exercer au nom de la Commune les attributions indiquées à l'article L.2122-22 du Code Général des Collectivités Territoriales

Néant.

Questions diverses

PROJET D'AMENAGEMENT DE LA ZONE DU QUART - ENQUETE PUBLIQUE DU 20 JUIN AU 24 JUILLET 2017 INCLUS

Par arrêté préfectoral n°PREF/DRCL/BAFU/2017-0039 en date du 04 mai 2017, une enquête publique unique préalable :

- à la demande de déclaration d'utilité publique du projet d'aménagement de la Zone du Quart sur la commune de Poisy,
- à l'enquête parcellaire,
- à la demande de mise en compatibilité du Plan Local d'Urbanisme de la commune de Poisy.a été prescrite du mardi 20 juin 2017 au lundi 24 juillet 2017 inclus.

Plus d'infos sur www.poisys.fr