



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DÉPARTEMENT DE HAUTE GARONNE

VILLE DE SAINT ALBAN

PROCES VERBAL DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Date de la convocation : 17 mars 2021

Nombre de membres afférents au Conseil municipal : 29

Nombre de membres en exercice : 29

Nombre de membres présents : 26

Procurations : 2

L'an deux mille vingt et un, le vingt-trois mars à 18h00, le Conseil Municipal de cette Commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans la salle des fêtes, sous la présidence de M. Alain SUSIGAN, Maire

Présents :

Serge SOUVERVILLE – Christel DONTANS – Chantal LAVAUD – Joël LEFEBVRE – Jean-Pierre AURY – Nadine LAZZER – Emmanuel PEZET – Sophie PELLIZZARI – Fatma AISSA-ABDI – Fabienne CHAUDERON – Axel REYMONET – Francis LAGRANGE – Sabine D'ALMEIDA – Christelle GUIDI – Mario BENSI – Celine DEIT – Martine BATCRABERE – Stéphane ARMENGAUD – Edith CASTAINGS – Raymond-Roger STRAMARE – Raphaël VARELA – Christian MICOULEAU – Aline ARNAUD – Sylvie BOURDON – Yoan CABANNE

Absents :

David BRAULT – Romain MANENC – Patrick BERNARD

Procurations :

Monsieur David BRAULT a donné pouvoir à Monsieur Serge SOUVERVILLE

Monsieur Patrick BERNARD a donné pouvoir à Monsieur Raphaël VARELA

Monsieur le Maire explique que compte tenu de la charge de travail actuelle des services, le procès-verbal de la séance du 28 janvier 2021 sera soumis à l'approbation du conseil municipal lors de la prochaine séance qui devrait avoir lieu le 8 avril 2021.

A été nommée secrétaire Madame Christel DONTANS

INSTAURATION DU RIFSEEP

Rapporteur : Monsieur le Maire

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

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

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu l'avis du comité technique en date du 15 mars 2021 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP selon les critères d'attribution suivants :

Article 1 : les bénéficiaires

Le régime indemnitaire sera appliqué à l'ensemble des agents publics occupant un emploi au sein de la collectivité, qu'ils soient stagiaires, titulaires ou contractuels sur emploi permanent. Chaque prime ou indemnité sera proratisée pour les agents à temps non complet et partiel à hauteur du temps de travail effectué.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Attachés territoriaux
- Rédacteurs territoriaux
- Adjoints administratifs territoriaux
- Adjoints d'animations territoriaux
- animateurs territoriaux
- Adjoints territoriaux du patrimoine
- Techniciens
- Agent de maîtrise territoriaux
- Adjoints techniques territoriaux
- Assistants socio-éducatifs territoriaux
- Educateur territoriaux de jeunes enfants
- Agents sociaux territoriaux
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles
- Puéricultrices territoriales
- Auxiliaires de puéricultrice territoriales

Article 2 : structure du RIFSEEP

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.

Article 3 : 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 :

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

Le montant de l'IFSE est fixé sur la base des fiches de postes et de l'organigramme fonctionnel.

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans, 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.

Article 4 : le Complément Indemnitare 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. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés :

Agents visés par l'appréciation du critère	Exemples de critères d'évaluation CIA	Définition du critère
Responsables de service	Fédérer les agents autour des objectifs formulés	L'agent est capable de mobiliser, d'animer les membres d'une équipe en vue d'atteindre un objectif ou de remplir une mission
	Capacité à traduire le plan de mandat/ les objectifs de la hiérarchie	L'agent est capable de s'approprier les objectifs fixés et de les traduire techniquement afin de s'assurer que leur mise en œuvre est efficace
	Capacité à traduire le plan de mandat/ les objectifs de la hiérarchie	L'agent se maintient en constante alerte des évolutions juridiques, techniques, liées à ses missions et son domaine d'activité et est capable de les porter à son équipe
Encadrement intermédiaire	Animer une équipe	L'agent est capable de créer une dynamique de groupe favorable à la réalisation des objectifs
	Respect des consignes données	L'agent se conforme strictement aux directives de son Supérieur Hiérarchique Direct
	Capacité à évaluer les performances de ses collaborateurs	L'agent est capable d'apprécier le niveau de réalisation de l'ensemble des objectifs, de l'activité de ses agents et est capable d'en évaluer les résultats
	Attention portée au développement professionnel des collaborateurs	L'agent est capable de soutenir le parcours professionnel de ses agents au vu des nécessités et de l'évolution du service
	Capacité à prévenir, arbitrer et gérer les conflits au sein de l'équipe	L'agent est en capacité de prévenir, traiter et résoudre les situations conflictuelles qui émergent
Base Commune	Implication personnelle de prise d'initiatives	L'agent est en capacité de se consacrer totalement à la résolution d'un problème posé et sait prendre les mesures opportunes
	Respect des valeurs du SP	L'agent fait preuve d'exemplarité dans son comportement, d'impartialité et de sens de l'intérêt général, qu'il sait transmettre dans la mise en œuvre des missions confiées

Agents visés par l'appréciation du critère	Exemples de critères d'évaluation CIA	Définition du critère
	Fiabilité de l'activité et sens de l'analyse	L'agent est capable d'examiner une situation, un processus ou un document dans le but d'établir un diagnostic aux fins de fiabiliser sa mise en œuvre
	Respect des délais fixés	L'agent respecte et anticipe les délais
	Capacité à mobiliser, valoriser et entretenir les compétences	Souci du développement et de l'entretien de ses capacités dans un souci d'amélioration et d'innovation des processus existants
	Qualité de l'expression écrite (à apprécier en fonction du poste)	Capacité à l'établissement de textes écrits, correctement construits et rédigés
	Qualité de l'expression orale (à apprécier en fonction du poste)	Capacité à s'exprimer clairement et de manière précise. Capacité à s'adapter à son interlocuteur
	Politesse, courtoisie et savoir-être, à destination des usagers ainsi que des collaborateurs	L'agent met en œuvre les règles conventionnelles de savoir-vivre au profit d'un service de qualité
	Capacité d'adaptation et autonomie	L'agent est capable de faire face à la nouveauté et au changement, en adaptant sa posture en fonction des éléments environnementaux ou situationnels
	Communication ascendante et descendante et capacités à développer des relations constructives	L'agent transmet les informations utiles à la bonne marche du service dans le souci constant du compte-rendu
	Capacité à travailler en équipe Souci d'efficacité et de résultats	L'agent est capable de s'intégrer dans une équipe, coopérer avec les membres du groupe et s'organiser en vue d'atteindre un objectif commun et déterminé
	Souci d'efficacité et de résultats	L'agent est en capacité de réaliser son objectif de manière appropriée avec une implication constante

Article 5 : Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA	Plafonds appliqués (IFSE+CIA)
A	A1	Attachés	Directeur Général des Services	9816,00	50,00	9866,00
	A2	Puéricultrices	Directrice de l'Établissement d'accueil du jeune enfant	8016,00	50,00	8066,00
	A3	Educateurs de jeunes enfants	Adjointe à la Directrice de l'Établissement d'accueil du jeune enfant	5616,00	50,00	5666,00
	A4	Assistants sociaux-éducatifs	Responsable du Relais des assistants maternels	4416,00	50,00	4466,00
		Educateurs de jeunes enfants	Responsable de section en Établissement d'accueil du jeune enfant	4416,00	50,00	4466,00
B	B1	Techniciens	Directeur des Services Techniques	8016,00	50,00	8066,00
	B2	Rédacteurs	Responsable service administratif	7416,00	50,00	7466,00
		Rédacteurs	Responsable ressources humaines	7416,00	50,00	7466,00
	B3	Animateurs	Responsable du Centre Culturel	6816,00	50,00	6866,00
		Rédacteurs	Responsable Urbanisme	6816,00	50,00	6866,00
			Responsable Finances	6816,00	50,00	6866,00
C	C1	Agents de maîtrise	Responsable restauration	6816,00	50,00	6866,00
			Responsable des Services Techniques			
			Adjoint du Directeur des Services Techniques			
			Responsable des Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles			
		Adjoints administratifs	Responsable Population/CCAS			
			Assistant de Direction			
		Adjoints techniques	Responsable de site restauration			
		Adjoints du patrimoine	Responsable Bibliothèque			

C2	Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles	Adjoint au Responsable des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles	3336,00	50,00	3386,00
		Agent territorial spécialisé des écoles maternelles			
	Auxiliaires de puériculture	Auxiliaire de puériculture			
	Adjoints techniques	Référent bâtiment			
		Référent stades			
		Agent des espaces verts			
		Agent des bâtiments			
		Assistant auxiliaire de puériculture			
		Agent spécialisé préparations culinaires en établissement d'accueil du jeune enfant			
		Agent portage de repas			
		Agent de restauration et d'entretien			
		Agent d'entretien			
		Adjoints administratifs			
	Agent polyvalent en charge des élections				
	Chargé de communication				
	Assistant ressources Humaines				
	Adjoints du patrimoine	Assistant bibliothèque			
		Assistant culture			
	Agents sociaux	Agent territoriaux spécialisés des écoles maternelles			
		Agent en charge du transport des personnes âgées et handicapées			
Adjoints d'animation	Agent d'animation				

Article 6 : 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.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, L'Indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE) sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- Congés annuels, RTT ;
- Congés maladie ordinaire ;
- Congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- Congés pour invalidité temporaire imputable au service

L'IFSE sera également maintenue lorsque les agents seront en position d'autorisation d'absence.

Le CIA sera versé en une fois au mois de juin suite aux entretiens professionnels annuels. Son versement est donc facultatif à titre individuel et son montant est fixé à l'identique pour l'ensemble des agents à 50,00 euros annuels.

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

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera maintenu en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

Article 7 : 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.

Article 8 : cumuls possibles

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

Il est cumulable, avec :

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail :
 - L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés
 - L'indemnité d'astreinte
 - L'indemnité de permanence
 - L'indemnité d'intervention
 - L'indemnité horaire pour travail supplémentaire
 - La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction
 - L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections
- La nouvelle bonification indiciaire
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement et de restauration)
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnité compensatrice, etc.)
- Le supplément familial de traitement
- L'indemnité de régisseur d'avance et de recettes

Monsieur Micouveau annonce que ses colistiers et lui-même s'abstiendront car ils estiment ne pas disposer de toutes les modalités financières sur ce sujet.

Monsieur Susigan répond que le RIFSEEP a fait l'objet d'un débat lors de la précédente séance du Conseil Municipal et plus précisément lors du Débat d'Orientation Budgétaire. Il précise que les chiffres du coût du RIFSEEP ont été annoncés mais qu'ils ont le droit de s'abstenir.

Monsieur Micouveau souhaite revenir sur le groupe de travail qui devait être formé pour retravailler sur le règlement intérieur du Conseil Municipal car à ce jour aucune réunion de travail n'a été organisée.

Monsieur Susigan répond qu'effectivement ils s'y sont engagés et que cela sera fait. Cependant, il précise que cela fait maintenant 10 mois qu'ils sont installés, qu'ils ont énormément de choses à gérer au quotidien notamment en raison de la crise sanitaire et que ce groupe de travail n'est pas pour l'heure leur priorité en comparaison avec l'urgence et l'importance de certains dossiers comme le RIFSEEP et beaucoup d'autres encore. Il rappelle tout de même que le règlement a été adopté mais qu'ils le retravailleront.

Monsieur Micouveau indique qu'il espère que cela sera fait avant la fin du mandat.

Monsieur Susigan rappelle la réponse qu'il avait faite à Mr Micouveau avec humour lors du vote du règlement intérieur, « il leur reste encore 5 ans pour former ce groupe de travail... ».

Le Conseil Municipal, ouï l'exposé du Maire et après en avoir largement délibéré,

DÉCIDE à l'unanimité majoritaire, les membres de la minorité (7) s'étant abstenus

- D'instaurer un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus à compter du 1er avril 2021 ;
- 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 relatives au régime indemnitaire des cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP hormis celles qui instaurent les indemnités cumulables avec le RIFSEEP ;
- De prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

REGIME INDEMNITAIRE DE LA FILIERE POLICE MUNICIPALE

Rapporteur : Monsieur le Maire

Monsieur le Maire rappelle qu'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 résultant de l'article 68 de la loi du 16 décembre 1996 et par dérogation à l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Article 1 : les bénéficiaires

Les bénéficiaires de ce régime indemnitaire seront les agents :

- Titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet et temps partiel,
- Contractuels sur un poste permanent sur les mêmes bases que celles applicables aux fonctionnaires des grades de référence.

Relevant des cadres d'emploi suivants :

- Catégorie B : Chef de service de police municipale
- Catégorie C : Agent de police municipale

Article 2 : structure du régime indemnitaire de la filière police municipale

Le régime indemnitaire des agents relevant de la filière police municipale sera composé :

- D'une indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- D'une indemnité spéciale mensuelle de fonctions des agents et des chefs de service
- D'une indemnité d'astreinte complétée par une indemnité d'intervention

Article 3 : cumuls possibles

Ce régime indemnitaire est cumulable, avec :

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail :
 - L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés
 - L'indemnité horaire pour travail supplémentaire
- La nouvelle bonification indiciaire
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement et de restauration)
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnité compensatrice, etc.)
- Le supplément familial de traitement
- L'indemnité de régisseur d'avance et de recettes

Article 4 : l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)

L'IAT est instaurée selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat (décret n° 2002-61 et l'arrêté du 14 janvier 2002).

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

Grades ouvrants droit à l'IAT	Coefficient maximum
Chef de police municipale principal de 1ère classe	4
Chef de police municipale principal de 2ème classe	4
Chef de police municipale	4
Brigadier-chef principal	3
Gardien-brigadier	3

L'IAT est attribuée selon la valeur professionnelle des agents en se basant sur les entretiens professionnels et notamment au regard des critères suivants :

- Assiduité,
- Investissement,
- Implication dans les projets du service,
- Capacité à travailler en équipe et en transversalité (contribution au collectif de travail),
- Efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs,
- Compétences professionnelles et techniques,
- Qualités relationnelles.

Le montant individuel attribué au titre de l'IAT sera défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, en fonction des critères.

L'IAT fera l'objet d'un versement annuel.

Le montant de l'IAT est maintenu en fonction de l'application du traitement indiciaire brut pendant :

- le congé annuel, RTT ou autorisation spéciale d'absence
- le congé de maladie ordinaire
- le congé pour accident de service ou maladie professionnelle
- le congé de maternité
- le congé de paternité
- le congé pour adoption.

Article 5 : l'Indemnité spéciale mensuelle de fonctions des agents et des chefs de service de police municipale

L'indemnité spéciale de fonctions déjà attribuée aux agents du service police municipale est calculée en appliquant un taux individuel au montant mensuel du traitement indiciaire soumis à retenue pour pension de retraite perçue par le fonctionnaire concerné (hors supplément familial de traitement et indemnité de résidence).

Le taux maximum individuel est fixé comme suit :

Grades ouvrants droit à l'indemnité spéciale	Taux maximum individuel
Catégorie B	22% jusqu'à l'indice brut 380
Chef de service de police municipale principal de 1ère classe	du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension
Chef de service de police municipale principal de 2ème classe	30% au-delà de l'indice brut 380
Chef de service de police municipale	du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension
Catégorie C	20% du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension
Brigadier-chef principal	
Gardien-brigadier	

Le montant individuel attribué au titre de l'indemnité spéciale de fonctions est défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, en fonction des critères fixés.

L'Indemnité spéciale de fonctions fait l'objet d'un versement mensuel.

Le montant de l'Indemnité spéciale de fonctions sera maintenu en fonction de l'application du traitement indiciaire brut pendant :

- le congé annuel, RTT ou autorisation spéciale d'absence
- le congé de maladie ordinaire
- le congé pour accident de service ou maladie professionnelle
- le congé de maternité
- le congé de paternité
- le congé pour adoption.

L'indemnité spéciale de fonctions est attribuée selon la valeur professionnelle des agents en se basant sur le résultat aux entretiens professionnels et notamment au regard des critères suivants :

- Assiduité,
- Investissement,
- Implication dans les projets du service,
- Capacité à travailler en équipe et en transversalité (contribution au collectif de travail),
- Efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs,
- Compétences professionnelles et techniques,
- Qualités relationnelles.

Article 6 : l'Indemnité d'astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'autorité territoriale.

La durée de cette intervention est considérée comme du travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail et peut donner lieu au versement d'une indemnité ou d'une compensation en temps.

Les agents de la filière police municipale peuvent être soumis à des périodes d'astreinte dans le cadre de leurs fonctions, afin de pouvoir intervenir de façon urgente.

L'agent d'astreinte reste disponible et joignable à tout moment, par le biais d'un téléphone portable professionnel mis à disposition par la collectivité pour toute la durée de la période d'astreinte.

Il a obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir dans un délai d'une heure maximum.

Suite à un appel émanant du Maire, de l'élu de permanence ou de la Direction Générale des Services, l'agent d'astreinte interviendra dans le cadre d'urgences relatives :

- au Plan Communal de Sauvegarde (PCS)
- à la Vidéoprotection
- à la mise sous scellé des cercueils

Les périodes d'astreinte seront rémunérées sur la base des textes en vigueur conformément au décret n°2015-415 du 14 avril 2015 et l'arrêté du 14 avril 2015 et selon les conditions suivantes :

Montant brut de l'indemnité d'astreinte versée aux agents non techniques	
Période d'astreinte	Montant de l'indemnité
Semaine complète	149,48 €
Du vendredi soir au lundi matin	109,28 €
Du lundi matin au vendredi soir	45 €
Samedi	34,85 €
Dimanche ou jour férié	43,38 €
Nuit de semaine	10,05 €

En cas d'intervention pendant l'astreinte, l'agent bénéficie d'une indemnité supplémentaire dans les conditions suivantes :

Montant brut de l'indemnité d'intervention versée aux agents non techniques	
Période d'intervention	Montant de l'indemnité
Jour de semaine	16 € par heure
Samedi	20 € par heure
Nuit	24 € par heure
Dimanche ou jour férié	32 € par heure

Les montants de ces indemnités suivront l'évolution des montants de référence.

Monsieur Susigan précise que la mise en place de l'astreinte est une obligation suite à la mise en place de la vidéoprotection.

Le Conseil Municipal, ouï l'exposé du Maire et après en avoir largement délibéré,

DÉCIDE à l'unanimité majoritaire, les membres de la minorité (7) s'étant abstenus

- D'instaurer un régime indemnitaire pour la filière police municipale tel que présenté ci-dessus à compter du 1^{er} avril 2021 ;
- D'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant des indemnités versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- D'abroger toutes les délibérations antérieures relatives aux indemnités de la filière police municipale hormis celles concernant les indemnités cumulables avec le régime indemnitaire de la filière police municipale tel que présenté ci-dessus ;
- De prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

La séance est levée à 18h15.