



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
 DÉPARTEMENT DE L'HÉRAULT  
 X<sup>e</sup> CANTON DE MONTPELLIER

Nombre de conseillers  
 En exercice : 29  
 Présents : 18  
 Votants : 23  
 Date de la convocation : 5 juillet 2012

N° 12.07.11.10

L'an deux mille douze et le onze du mois de juillet, le Conseil municipal de la Commune de Juvignac, appelé à siéger régulièrement par l'envoi d'une convocation mentionnant l'ordre du jour, accompagnée des rapports subséquents et adressée au moins cinq jours francs avant la présente séance, s'est réuni en session ordinaire sous la Présidence du Maire.

**PRÉSENTS** : Mme SANTONJA, M. COMBE, Mmes LABORDE, ROMÉRO, M. OUSSET, Mmes CHABLE GAUZY, PLAYS, MM BOUSSEREN, CAPRON, Mmes RAMON BOTONNET, CARRETIER, MM SAUVAN, LE NGUYEN, Mlle CROS, MM TALBOT, MUNOZ, FÉVRIER, BOUSQUEL.

**PROCURATIONS** : M. CONTE en faveur de M. SAUVAN  
 M. ALLOUCHE en faveur de Mme ROMÉRO  
 Mme ALQADI NASSAR en faveur de Mme CARRETIER  
 Mlle VAN ELST en faveur de Mme CHABLE GAUZY  
 M. SAVY en faveur de M. BOUSQUEL

**ABSENTS** : MM PAUL, CARILLO, Mmes TARAYRE, BOULANGÉ, FONS VINCENT  
 M. PLANCHERON

### PERSONNEL COMMUNAL : REGIME INDEMNITAIRE

#### Rapporteur : M. OUSSET

Il apparait souhaitable de clarifier et d'unifier l'ensemble du régime indemnitaire du personnel communal. Il convient donc de fixer les conditions générales d'attribution, le taux moyen des primes et indemnités applicables au personnel en fonction et les modalités d'application liées à ce nouveau dispositif.

Il est rappelé qu'aux termes de l'article 88 alinéa 1<sup>er</sup> de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (FPT) « l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale... fixe, par ailleurs, les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les services de l'Etat. »

Par ailleurs l'article 20 alinéa 1<sup>er</sup> de la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 énonce que « les fonctionnaires ont droit à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire... ». le législateur a entendu répondre ainsi à un principe de légalité des avantages attribués.

Il est donc proposé de maintenir les délibérations existantes au titre de l'ouverture des droits inhérents à chaque cadre d'emploi des agents de la commune et de les intégrer dans un dispositif original prenant en compte la fonction tenue par l'agent et les résultats obtenus par celui-ci, chaque année, par le biais du système d'évaluation qui sera mis en place.

Ce dispositif s'appliquera également à la police municipale.

Ce dispositif s'inscrit dans une évolution des régimes indemnitaires de la fonction publique basé sur le principe de la fonction et du résultat tel qu'initié dans La Fonction Publique d'Etat, et actuellement en réflexion au niveau des instances nationales de la FPT.

Les dispositions reprises ci-dessous :

- ne s'appliqueront pas aux grades pour lesquels la prime de fonction et de résultats a été créée (à ce jour uniquement les attachés principaux et les attachés).
- ne s'appliqueront pas pour les primes fonctionnelles et autres liées aux sujétions et responsabilité inhérentes aux fonctions de directeur général des services. Ces primes seront attribuées par le maire au vu des textes réglementaires en vigueur.

Les modalités reprises ci-dessous relèvent des postes à temps plein, les personnels à temps partiel, tels que définis ci-dessus, bénéficieront à prorata de ce régime indemnitaire.

### **Principe d'organisation**

L'organisation de la collectivité fait apparaître 3 niveaux de strates composés de 7 niveaux fonctionnels d'emplois. Les postes de travail sont eux-mêmes rattachés directement aux niveaux fonctionnels

<b>Niveaux directionnels</b>	<b>Description</b>	<b>Niveaux Fonctionnels</b>
<u>Postes de direction</u>	Fonction stratégique et de mise en œuvre stratégique impliquant dans el cadre des délégations reçues, la capacité à se saisir d'enjeux et à définir les lignes générales d'actions opérationnelles. La fonction exige un niveau de formation (niveau II/I) et/ou une expérience et une expertise dans le domaine concerné	1) Direction de Département  2) Direction de services
<u>Postes d'encadrement intermédiaire</u>	Réalisation d'activités complexes afin de répondre avec pertinence à une situation. Sait définir ce qu'il faut faire en fonction d'un objectif général ou d'une situation et sait le mettre en œuvre. La fonction exige un niveau de formation acquise ou retenue (de niveau III/IV/VI) et/ou une expérience professionnelle	3) Chefs de service 4 )Responsables techniques, administratifs ou experts 5 ) responsables d'activités, chefs d'équipe ou spécialiste)
<u>Employés -Ouvriers</u>	Exécution de tâches ou d'opérations simples répondant à un mode opératoire fourni à l'agent. Il s'agit d'exécution d'activités complètes et déterminées nécessitant de mettre en œuvre des savoir-faire ou des savoir-agir préalablement acquis. Ce type de fonction n'exige pas de niveau préalable ou prescrit une qualification minimale (formation acquise ou reconnue-titres de niveau VI ou VII) et/ou une expérience validée dans une fonction similaire	6 )poste qualifié  7) poste d'exécution

### **Définition des postes**

Chaque poste se détermine au travers de 7 critères, correspondant aux exigences et aux contraintes d'emploi d'ordre général. Ces critères sont clairement définis afin d'éviter autant que possible la notion de subjectivité ou d'individualité. Ils se déclinent ainsi :

Critères	Définition
Complexité du poste	Diversité des problèmes à résoudre- Cadre juridique & financier du poste
Expertise	Niveau de connaissance et/ou de formation nécessaire pour tenir le poste
Autonomie	Niveaux de directive, de délégation et de contrôle dans la conduite des actions du poste
Com-Relation	Nature & complexité des situations relationnelles rencontrées tant en interne qu'en externe - Niveau et diversité des interlocuteurs
Management	Nombre d'agents directement et/ou indirectement encadrés et évalués
Décisionnel	Niveau de l'impact des décisions prises sur la collectivité
Pénibilité	Evaluation de la pénibilité physique et/ou psychique du poste avec conséquences possibles (stress, Troubles musculo-squelettiques fatigue excessive...). Risques immédiats éventuels

### Système envisagé

Classifier l'ensemble des postes de la collectivité à l'aide d'une grille axée sur les 7 critères définis afin d'obtenir « une cotation du poste »

- Chaque critère est évalué précisément de 1 à 10. La moyenne de l'ensemble des critères est rapportée sur 5 : c'est le coefficient de classement

GRADE	Complexité du poste	expertise	autonomie	com relation	management	décisionnel	pénibilité	total	Coeff. De classement
DEPARTEMENT	10	10	10	10	10	10	2	62	4.43
DIRECTION	9	9	9	9	9	9	3	57	4.07
CHEFS SERVICE	8	7	7	7	7	8	4	47	3.46
RESP TECHN & ADM	7	5	5	4	5	4	5	35	2.50
RESP ACTIVITES	5	4	4	3	3	3	6	28	2.00
POSTES QUALIFIES	3	3	3	2	2	2	7	22	1.57
EXECUTION	1	1	1	1	1	1	8	14	1.00

- Le coefficient du poste (entre 1 et 5 en pourcentage) appliqué à base de calcul exprime la valeur financière du poste.

GRADE	base de calcul	coeff classement	valeur financière du poste
DEPARTEMENT	120 000 €	4.43	5 316 €

DIRECTION	120 000 €	4.07	4 884 €
CHEFS SERVICE	100 000 €	3.46	3 360 €
RESP TECHN & ADM	100 000 €	2.50	2 500 €
RESP ACTIVITES	100 000 €	2.00	2 000 €
POSTES QUALIFIES	100 000 €	1.57	1 570 €
EXECUTION	100 000 €	1.00	1 000 €

La base de calcul sera réévaluée chaque 1<sup>er</sup> janvier. Elle sera indexée sur la valeur de l'indice brut 100 (dernière valeur connue 5556.35 € au 1/7/2010). Elle sera de 120 000 € pour les emplois de direction et de 100 000 € pour les autres emplois.

Pour les agents logés par nécessité absolue de service, la base de calcul sera divisée par 2.

Le montant des attributions individuelles ne pourra excéder 5 fois la valeur financière du poste attaché au niveau fonctionnel auquel appartient l'agent dans le respect des limites réglementaires existantes et du principe de parité entre fonctions publiques.

De plus, le montant des attributions individuelles ne pourra être supérieur à celle de l'année (n-1) majorée de 10%. Cependant pour les agents dont la prime est inférieure à la moyenne de celles des agents du même niveau fonctionnel relevant de la même direction, l'évolution de la prime d'une année sur l'autre pourra être portée à :

- 25 % si l'agent à une note sur la part variable comprise entre 1 et 2
- 50 % si l'agent à une note sur la part variable comprise entre 2 et 4
- 100 % si l'agent à une note sur la part variable supérieure à 4

Enfin le montant des attributions ne pourra dépasser le montant de l'enveloppe globale inscrite au budget de la commune ainsi que dans les budgets annexes pour l'année considérée.

A poste de responsabilités identiques, le coefficient sera identique, quel que soit le grade détenu, dans la limite des indemnités du cadre d'emploi de l'agent concerné.

Les notations seront effectuées directement par le supérieur hiérarchique des agents. Après avis du directeur concerné, et sur proposition du Directeur Général des Services, le Maire attribuera la note définitive de l'agent.

#### **La part Fonction (25 % du montant de la prime)**

Une note sera attribuée à chaque agent bénéficiaire, applicable à la part fonction de son indemnité au regard des conditions énumérées ci-dessus, cette prime sera versée mensuellement.

Cette note ne pourra être inférieure à 1 et supérieure à 5. La part fonction sera dans tous les cas versée intégralement à l'agent, sauf dans le cas où la note correspondant à la part résultat serait inférieure à 1.

La note de l'agent augmentera de 1/10 de point par tranches de 5 années passées en mairie de Juvignac.

#### **La part Résultats (75 % du montant de la prime)**

Relative aux résultats obtenus par l'agent dans ses fonctions, considérant la manière de servir et les résultats des objectifs qui lui auront été fixés par son supérieur hiérarchique, selon le principe de l'évaluation et de l'entretien professionnel en vigueur sur la commune.

La note attribuée, comprise entre 0 et 5, par le supérieur hiérarchique de l'agent variera en fonction de la grille reprise ci-dessous :

- Note comprise entre 0 et 1 si l'agent ne satisfait pas aux critères d'évaluation
- Note comprise entre 1 et 2 si l'agent a satisfait aux critères d'évaluation
- Note comprise entre 2 et 4 si l'agent a satisfait aux critères d'évaluation et si l'agent s'investit notablement dans son emploi

- Note comprise entre 4 et 5 si l'agent a satisfait aux critères d'évaluation, si l'agent s'investit notablement dans son emploi et si l'agent est remarqué dans ses actions quotidiennes.

Toute sanction disciplinaire prise à l'encontre de l'agent ramènera sa note entre 0 et 1, avec prise d'effet au 1<sup>er</sup> du mois suivant.

En outre, la révision individuelle, en cours d'année, à la hausse ou à la baisse de la note pourra intervenir en cas de modification substantielle des fiches de poste de l'agent. La prise d'effet se faisant au 1<sup>er</sup> du mois suivant ;

Cette prime sera également versée mensuellement.

#### **Les modalités de maintien ou de suppression du régime indemnitaire**

Conformément au décret n°2010-97 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 :

- En cas de congé de maladie ordinaire, la prime de fonctions et de résultats suivra le sort du traitement
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption, la prime sera maintenue intégralement
- Pour les congés de longue maladie, congés de longue durée, de garde pour enfants malades la prime sera suspendue

Aussi est-il demandé au Conseil municipal :

- Vu le Code Général des Collectivités territoriales
- Vu la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment ses articles 88 et 111
- Vu le décret n°2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats
- Vu l'arrêté ministériel du 9 février 2011 (JO du 19/2/2011) qui complète l'arrêté ministériel du 22 décembre 2008 et rend désormais applicable la prime de fonctions et de résultats au cadre d'emplois des attachés territoriaux.
- Vu les délibérations existantes du Conseil Municipal relatives au régime indemnitaire du personnel municipal de la ville de Juvignac
- Vu l'avis favorable du comité technique paritaire en date du 25 Juin 2012

#### **Article 1<sup>er</sup> :**

D'adopter les modalités d'attribution du régime indemnitaire reprises ci-dessus, à savoir :

- Une indemnité liée au poste tenu
- Une indemnité liée à l'évaluation de l'agent sur son poste

Le cumul de ces indemnités sera conforme aux limites réglementaires existantes de chaque cadre d'emploi et du principe de parité entre les fonctions publiques

#### **Article 2 :**

De maintenir les délibérations citées ci-dessus au titre de l'ouverture des régimes indemnitaires relatifs aux cadres d'emploi des personnels de la commune et de leur mise en application dans les conditions décrites ci-dessus

#### **Article 3 :**

De dire que le Maire fixera les attributions individuelles en fonction des critères définis précédemment.

La révision individuelle, en cours d'année, à la hausse ou à la baisse de ces taux, pourra intervenir en cas de modification substantielle des fiches de poste de l'agent.

**Article 4**

De dire que les primes, indemnités et autres reprises ci-dessus feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants ou taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire

**Article 5**

De dire que les primes seront versées mensuellement

Le Conseil municipal après en avoir délibéré, adopte la proposition de M. Ousset à l'unanimité des suffrages.

Ainsi fait et délibéré, les jours, mois et an sus dits.

Le Maire



Acte rendu exécutoire  
après dépôt en préfecture  
le ..... 17 07 2012 .....  
et publication  
le ..... 17 07 2012 .....

**Accusé de réception préfecture**

Objet de l'acte : PERSONNEL COMMUNAL - REGIME INDEMNITAIRE

Date de transmission de  
l'acte : 17/07/2012

Date de réception de  
l'accusé de réception : 17/07/2012

Numéro de l'acte : 12-07-11-10 ( voir l'acte associé )

Identifiant unique de l'acte : 034-213401235-20120711-12-07-11-10-DE

Date de décision : 11/07/2012

Acte transmis par : Corinne BERNAL

Nature de l'acte : Délibération

Matière de l'acte : 4. Fonction publique  
4.5. Regime indemnitaire

