



COMMUNE DE LA
BARBEN
DEPARTEMENT
DES BOUCHES DU RHONE
ARRONDISSEMENT
D'AIX-EN-PROVENCE
République française
Liberté, égalité, fraternité

Délibération N° 03-2018	
Nombre de membres	14
En exercice	
Nombre de membres	11
Présent	
Nombre de membres	13
Votants	
Pour	13
Contre	0
Abstention	0

Date de la convocation :
02/02/2018

Objet : Dérogation à la durée maximale journalière du temps de travail pour les agents affectés à l'école

Sauf dérogation, la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures. Un dépassement de la durée quotidienne maximale de travail peut être prévu sans toutefois pouvoir porter cette durée à plus de 12 heures.

A ce jour, la commune, qui a opté pour le passage à la semaine de quatre jours depuis le 1^{er} septembre 2017, compte dans ses effectifs deux agents à temps complet affectés à l'école (périscolaire matin soir, aide en classe, cantine scolaire). Sur ces deux agents, un est contrat avenir en alternance (3 semaines au sein de la collectivité, une semaine à l'école). Les cycles de travail étaient organisés ainsi qu'il suit :

- o 1 agent annualisé qui effectuait les cycles de travail suivants :
 - 25 semaines à 34 heures, 11 semaines à 42 heures, le reliquat des heures était effectué en dehors des périodes scolaires sur des cycles de 35 heures (préparation de l'établissement scolaire avant chaque rentrée de vacances)
 - o L'agent en contrat avenir n'est pas annualisé.

Un troisième agent, en contrat aidé à 20 heures hebdomadaires, assurait le portage de repas, la préparation des repas et le service à la cantine scolaire. Cependant, suite à la suppression du dispositif des contrats aidés, la commune n'a pu renouveler le contrat qui est arrivé à terme au 31 décembre.

De ce fait et pour compenser ce poste en moins, la commune a augmenté depuis le 1^{er} janvier 2018 les heures hebdomadaires d'un autre agent (passage de 20 heures à 35 heures) qui jusque-là renforçait les effectifs uniquement lorsque l'agent en alternance était absent.

Le non renouvellement de l'agent en contrat aidé engendre une modification des plannings 11 semaines non consécutives par an (semaines d'école pour l'agent recruté en alternance).

EXTRAIT DU

**DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL**

Séance 08 février 2018

L'an deux mille dix-huit et le huit du mois de février à 18 heures 30 minutes, le Conseil Municipal de la Commune de LA BARBEN a été assemblé à la mairie, sur la convocation qui lui a été adressée par le Maire, conformément aux articles L. 2121.10 à 2121.12 du Code Général des Collectivités Territoriales, sous la présidence de M. Christophe AMALRIC, Maire.

Etaient présents à cette assemblée : M. Christophe AMALRIC, M. Jean-Marc ARNAUD, M. Nicolas VIROLLE, M. Christian ARRIVE, M. Alain PROOT, Mme Sandrine TUR, Mme Madeleine CHAUMARD, M. Ulrich MOLL, M. Gauthier AMALRIC, Mme Eva PLANES, Mme Maria Fernanda RUAVULT formant la majorité des membres en exercice, le conseil étant composé de quatorze membres.

Excusés donnant pouvoir : Mme Anna GOURLIA à Mme Madeleine CHAUMARD Mme Michèle TARALLO à M. Christophe AMALRIC.

Absent: M. Gilles SAUVAJOL,

Secrétaire de Séance : M. Gauthier AMALRIC

-----00000000-----



En effet, le salarié affecté à l'école devra assurer le périscolaire, l'aide en classe et la cantine pendant que l'autre devra assurer la cantine scolaire, le périscolaire et l'entretien des bâtiments communaux.

Ces deux agents seront donc amenés à effectuer, tout en respectant un repos quotidien de 11 heures minimum :

1^{er} agent : 25 semaines à 36 heures et 11 semaines à 44 heures durant les périodes scolaires. En dehors des périodes scolaires, il devra effectuer 223 heures de travail, réparties sur des semaines de 35 heures, ainsi qu'il suit :

- 1 semaine sur les vacances de la Toussaint
 - 1 semaine sur les vacances de fin d'année
 - 1 semaine sur les vacances d'hiver
 - 1 semaine sur les vacances d'été
- Entre deux et trois semaines sur les vacances d'été.

Ces heures seront réparties sur des semaines de 35 heures et permettront de préparer l'établissement scolaire avant chaque rentrée de vacances scolaires.

2^{ème} agent : 25 semaines à 35 heures et 11 semaines à 46 heures durant les périodes scolaires et devra effectuer 226 heures, en dehors des périodes scolaires, réparties sur des cycles de 35 heures, ainsi qu'il suit :

- 1 semaine sur les vacances de la Toussaint
 - 1 semaine sur les vacances de fin d'année
 - 1 semaine sur les vacances d'hiver
 - 1 semaine sur les vacances d'été
- Entre deux et trois semaines sur les vacances d'été.

Le Conseil Municipal,

Entendu l'exposé du rapporteur,

Vu le Code du Travail et notamment ses articles D3121-4 à D3121-7, D3121-19

Vu le CGCT,

Vu la nécessité de continuité du service public,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 23 janvier 2018,

Après en avoir délibéré

Article 1 : APPROUVE les cycles de travail présentés ci-dessus

Article 2 : DIT que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif de Marseille dans un délai de deux mois à compter de sa notification et de sa transmission à Monsieur le Sous-Préfet d'Aix en Provence.

Certifié conforme au registre des délibérations.

La Barben, le 14 février 2018

Le Maire,
Christophe AMALRIC
signé





COMMUNE DE LA
BARBEN

DEPARTEMENT
DES BOUCHES DU RHONE
ARRONDISSEMENT
D'AIX-EN-PROVENCE

République française
Liberté, égalité, fraternité

Délibération N° 02-2018

Nombre de membres	14
En exercice	
Nombre de membres	11
Présent	
Nombre de membres	13
Votants	
Pour	13
Contre	0
Absentéisme	0

Date de la convocation :
02/02/2018

Objet : Délibération cadre relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

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 désormais transposable à la fonction publique territoriale selon le principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la Commune.

Il se compose :

- D'une part obligatoire : l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
- Et le cas échéant, d'une part facultative : le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel, non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre

La Collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de rétablir les objectifs suivants :

- Prendre en compte la place de l'agent dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes.
- Garantir un cadre transparent et équitable à l'ensemble des agents, toutes filières confondues.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP.

Il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois,

EXTRAIT DU
DES
DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance 08 février 2018

L'an deux mille dix-huit et le huit du mois de février à 18 heures 30 minutes, le Conseil Municipal de la Commune de LA BARBEN a été assemblé à la mairie, sur la convocation qui lui a été adressée par le Maire, conformément aux articles L. 2121.10 à 2121.12 du Code Général des Collectivités Territoriales, sous la présidence de M. Christophe AMALRIC, Maire.

Etaient présents à cette assemblée : M. Christophe AMALRIC, M. Jean-Marc ARNAUD, M. Nicolas VIROLLE, M. Christian ARRIVE, M. Alain PROOT, Mme Sandrine TUR, Mme Madeleine CHAUMARD, M. Ulrich MOLL, M. Gauthier AMALRIC, Mme Eva PLANES, Mme Maria Fernanda RUALT formant la majorité des membres en exercice, le conseil étant composé de quatorze membres.

Excusés donnant pouvoir : Mme Anna GOURLIA à Mme Madeleine CHAUMARD Mme Michèle TARALLO à M. Christophe AMALRIC.

Absent: M. Gilles SAUVAJOL,

Secrétaire de Séance : M. Gauthier AMALRIC

-----0000000-----



ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES

Conformément au principe de parité prévu par l'article 88 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 un nouveau régime tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) sera appliqué à l'ensemble des agents publics occupant un emploi au sein de la Commune qu'ils soient stagiaires ou titulaires et appartenant à l'ensemble des filières et cadres d'emplois suivants, selon les règles énumérées ci-après.

Ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et occupant un emploi au sein de la Commune.

1. CRITERES PRIS EN COMPTE POUR L'ATTRIBUTION DU MONTANT INDIVIDUEL

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'Autorité Territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente Délibération.

2. MAINTIEN DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR

Conformément aux dispositions de l'article 6 du Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, lors de la première application du RIFSEEP, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade dévolu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 3 du Décret précité.

Dans l'éventualité où le montant de l'attribution individuelle d'un agent se trouverait diminué du fait de l'application d'une nouvelle réglementation ou par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire, son montant indemnitaire antérieur pourra lui être maintenu en application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Les fonctionnaires de la Commune pourront également bénéficier des avantages acquis maintenus compte tenu des dispositions de l'article 111 de la loi n° 84-53, sous réserve de leur éligibilité et dans les conditions fixées par les délibérations ayant instauré ces avantages.

3. MODULATION DU REGIME INDEMNITAIRE DU FAIT DES ABSENCES

Il est conseillé de déterminer précisément les conditions de versement du régime indemnitaire du fait des absences et notamment des congés des agents (*congé de maladie ordinaire, congé de Longue Maladie, Marienité ou paternité*), congés annuels et autorisations spéciales d'absence), en fixant les clauses de maintien, de diminution ou de suppression.



Il est en effet de jurisprudence constante qu'en l'absence de dispositions législatives et réglementaires prévoyant son maintien, un agent ne peut pas prétendre au versement de son régime indemnitaire durant sa période de congés pour indisponibilité physique (*Conseil d'Etat n°221334 du 10 janvier 2003*).

Par conséquent, dès lors qu'aucune disposition expresse ne le mentionne, et conformément à la Loi, l'agent ne peut prétendre à la conservation de son régime indemnitaire pendant les périodes de congés de maladie ordinaire.

(*Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés*).

Le versement du régime indemnitaire est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, accidents de travail ou maladies professionnelles reconnues.

Le régime indemnitaire sera maintenu à compter du 1^{er} jour d'hospitalisation.

Le régime indemnitaire sera maintenu en cas de maladie ordinaire consécutive à une hospitalisation.

Le régime indemnitaire sera diminué de 1/30^{ème} par jour d'absence pour maladie ordinaire à compter du 2^{ème} jour d'absence annuel.

Le régime indemnitaire cessera d'être versé dans tous les cas de mise en position administrative de disponibilité.

4. CONDITIONS DE CUMUL

Le régime indemnitaire mis en place par la présente Délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par l'arrêté du 27 août 2015, modifié, pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- Les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires
- Les Indemnités d'astreintes et de permanence
- Les Frais de déplacement (indemnité de mission et de stage) et les Frais de changement de résidence
- La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat - GIPA
- La Nouvelle Bonification Indiciaire - NBI
- L'Indemnité de Résidence
- Le Supplément Familial de Traitement
- La Prime de Responsabilité des Directeurs Généraux des Services

A partir des règles générales ainsi définies, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel de la Commune s'articulera autour des indemnités suivantes :

ARTICLE 2 : MISE EN PLACE D'UNE INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

1. CADRE GENERAL



Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente Délibération, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1, et définis selon les critères 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.

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'Autorité Territoriale notifié à l'agent.

Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficient de plafonds minorés dans la limite de ceux prévus pour les fonctionnaires des corps de référence de l'Etat.

2. CONDITIONS DE VERSEMENT

Elle fera l'objet d'un versement mensuel.

3. CONDITIONS DE REEXAMEN

Le montant annuel versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec avantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- a minima, tous les 1 ans (*maximum 4 ans*), en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent (*cette disposition sera également applicable aux emplois fonctionnels à l'issue de la première période de détachement*) ;
- en cas de changement de grade suite à une promotion.

4. PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DES AGENTS

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants :

- Niveau d'étude et diplômes obtenus ;
- Qualité du service rendu ;
- Comportement général (savoir être) ; discrétion et secret professionnel ;
- Respect des délais et des échéances ;
- Les connaissances et la valeur professionnelles
- Disponibilité au regard des missions du sens de l'initiative et de l'organisation ;
- Nombre d'années dans le domaine d'activité (qui valorise davantage le parcours d'un agent et sa spécialisation) ;
- Capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents ou partenaires ;
- Formations suivies sur le domaine d'intervention ;
- Degré d'autonomie du poste
- Niveau de technicité dans le poste



5. CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Il est proposé de préciser les critères retenus pour chaque cadre d'emplois, des critères différents selon les cadres d'emplois pouvant ainsi être envisagés.

Les plafonds maximaux sont ceux prévus pour les corps de référence de l'Etat et peuvent être définis librement par chaque collectivité sans toutefois dépasser, en vertu du principe de parité, le montant du plafond le plus élevé.

Il en va de même du nombre de groupes de fonctions qui peut être défini librement sans être inférieur à 1 par cadre d'emplois.

Bénéficieront de l'IFSE, selon les critères et plafonds suivants, les cadres d'emplois énumérés ci-après :

A. FILIERE TECHNIQUE

a. Cadre d'emplois des Techniciens (en attente)

b. Cadre d'emplois des Agents de maitrise

Les agents de ce cadre d'emplois sont répartis au sein de 1 groupe de fonctions selon les critères suivants :

Critères tenant compte de(s) :	Critères pris en compte :
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	<i>Exercice de la responsabilité managériale</i> <i>Management stratégique</i> <i>Etendue du périmètre d'action</i> <i>Missions principales en matière de pilotage et de conception</i>
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	<i>Complexité / Simultanéité des missions</i> <i>Niveau de Formation / habilitation / agrément requis sur le poste</i> <i>Capacité d'adaptation et réactivité</i> <i>Prise d'initiative</i>
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	<i>Exposition relationnelle dans l'exercice de la fonction</i> <i>Polyvalence et Autonomie</i> <i>Grande disponibilité</i> <i>Adaptation aux contraintes du service</i>



L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants dans la limite des montants minimaux par grade :

Groupe de fonctions	Fonctions dans la collectivité	Plafond annuel de l'IFSE
Groupe 1	Encadrement, Coordination adjointe d'un service, expertise technique importante	10 800 €

c. Cadre d'emplois des Adjoints technique

Les agents de ce cadre d'emplois sont répartis au sein de 3 groupes de fonctions selon les critères suivants :

Critères tenant compte de(s) :	Critères pris en compte :
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	<i>Exercice de la responsabilité managériale</i> <i>Etendue du périmètre d'action</i> <i>Missions principales en matière de pilotage et de conception</i>
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	<i>Complexité / Simultanéité des missions</i> <i>Niveau de Formation / habilitation / agrément requis sur le poste</i> <i>Connaissance particulières liées au domaine d'activité</i>
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	<i>Exposition relationnelle dans l'exercice de la fonction</i> <i>Polyvalence</i> <i>Disponibilité</i> <i>Missions spécifiques avec pic de charge de travail</i> <i>Adaptation aux contraintes du service</i>

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants

Groupe de fonctions	Fonctions dans la collectivité	Plafond annuel de l'IFSE
Groupe 1	Agent polyvalent, responsabilité de coordination, autonomie, initiative,	10 260 €



Habitations réglementaires	
Groupe 2	Agent ayant des sujétions et ou des responsabilités particulières
Groupe 3	Agent d'exécution
	9 720 €
	9 180 €

ARTICLE 3 : MISE EN PLACE D'UN COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

1. CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'Autorité Territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

Il ne pourra en aucun cas dépasser un plafond correspondant à :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie A ;
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie B ;
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie C.

2. CONDITIONS DE VERSEMENT

Ce complément sera versé, pour l'année en cours, de manière annuelle, au mois de décembre. Il n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre.

3. PRISE EN COMPTE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET DE LA MANIERE DE SERVIR

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

1. L'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs
 - Capacité à réaliser les missions confiées (sens de l'organisation et pertinence des résultats, respect des délais impartis)
 - Capacité à assumer la responsabilité de sa fonction (avoir le sens de l'action, assumer la responsabilité de ses décisions)
 - Assiduité et ponctualité
 - Maîtrise des connaissances techniques
 - Qualités d'expression écrites et orales (aptitude à la rédaction, capacité à s'exprimer et à se faire comprendre)
 - Ordre et méthode (planifier ses tâches, en assurer le suivi, savoir classer)
 - Rigueur dans le travail (autonomie d'action, respect des objectifs)
 - Disponibilité et implication personnelle (sens du service public, volonté, dynamisme, sens de l'effort et initiative)

2. Les compétences professionnelles et techniques

- Capacité d'analyse (bonne compréhension des problèmes, des dossiers ou des situations, sens logique)
- Capacité de synthèse (savoir aller à l'essentiel, hiérarchiser les éléments d'une situation et proposer des solutions adéquates)
- Capacité d'adaptation (aptitude à intégrer les changements de structure, d'organisation, de nature technique) dans le fonctionnement du service
- Capacité d'innovation (proposer des changements, identifier des situations à venir et prévoir les actions à mettre en œuvre)

3. Les qualités relationnelles

- Maîtrise de soi (égalité d'humeur et contrôle de ses réactions)
- Sociabilité, sens des relations (facilité naturelle dans les relations humaines, esprit de coopération)
- Capacité à communiquer (initiative de la communication avec les autres, adaptation et transmission de l'information, écoute et prise en considération de l'avis d'autrui)
- Capacité à négocier (aptitude à convaincre, à trouver des solutions acceptées par les interlocuteurs, sens de la discussion, du but à atteindre, souplesse et diplomatie)
- 4. La capacité d'encadrement ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.
 - Sens de l'initiative (savoir, face à une situation imprévue ou inhabituelle, adopter la solution ou l'attitude qui convient)
 - Positionnement hiérarchique (savoir se situer dans l'organigramme, respecter les directives de l'encadrement)
 - Implication dans son devenir professionnel (préparation de concours, suivi de formations)

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle.

5. CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, en égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.

A. FILIERE TECHNIQUE

a. Cadre d'emplois des Agents de Maîtrise

Groupes de fonctions	Montants maximaux du complément annuel
Groupe 1	1 080 €

b. Cadre d'emplois des Adjoints Techniques

Groupes de fonctions	Montants maximaux du complément annuel
Groupe 3	918 €
Groupe 2	972 €



Groupe 1

1 026 €

Le Conseil Municipal,
Entendu l'exposé du rapporteur,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,
VU la Loi n° 83-634, modifiée, du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
VU la Loi n° 84-53, modifiée, du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment ses articles 88 et 136,
VU la Loi n° 2010-751, modifiée, du 5 juillet 2010 et notamment ses articles 38 et 40,
VU le Décret n° 91-875, modifié, du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
VU le Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
VU le Décret n° 2014-513, modifié, du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
VU l'Arrêté ministériel du 27 août 2015, modifié, pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité,
VU l'Arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité,
VU l'Arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité,
VU l'Arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité,
VU l'Arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité,
VU l'Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité,
VU l'arrêté ministériel du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité,
VU l'Arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité,
VU l'Arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité,
VU l'Arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des assistants de service social des administrations de l'Etat rattachés au ministre de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité,



VU l'Arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité,

VU l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police municipale des dispositions du décret n° 2017-513 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 fonction publique de l'Etat,

VU l'avis favorable du Comité technique en date 29 Novembre 2016 sur la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au sein de la commune de la Barben portant sur la filière administrative et sanitaire et sociale,

VU l'avis du Comité technique en date du 23 janvier 2018 sur la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au sein de la Commune portant sur la filière technique,

Et après en avoir délibéré,

DECIDE :

Article 1. : d'APPROUVER les dispositions du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Article 2. : de DIRE que la présente délibération annule et remplace les délibérations précédentes relatives au régime indemnitaire des agents de la Commune,

Article 3. : de DIRE que les crédits correspondants sont prévus et inscrits au budget de la Commune.

Certifié conforme au registre des délibérations.

La Barben, le 14 février 2018
Le Maire,
Christophe AMALRIC
signé

