



L'an deux mille vingt-trois, le vingt-sept avril à dix-huit heures et trente minutes, le Conseil Municipal de la commune de Saint-Ismier, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la Mairie, sous la présidence de Monsieur Henri BAILE, Maire de Saint-Ismier.

Date de la convocation : Jeudi 20 avril 2023

Nombre de conseillers :
En exercice : 29
Présents : 21
Votants : 27

Présents : H.BAILE, A.TIMONER, F.OLLEON, F.VIDEAU, JP.REGIS, L.SIGOREL, M.GIRARD, JL.DUBOUIS, A.DÉGRANGE, A.GEVAUDAN BOULET, B.CANIVET, JP.PIQUE, G.RACCURT, X.CALLOT, H.PUIG, R.VIVIER, L.STRANO, EF.DIAZ, L.TERRAGNOLO, C.PICARD, O.STIVALET

Procurations : C.MEYER à JP.REGIS, A.GASCON VISENTIN à A.TIMONER, C.SHEMEIL à F.VIDEAU, B.JOSSELIN à C.PICARD, D.RIQUIN à H.BAILE, S.TORREGROSSA à H.PUIG

Absents excusés : S.IDIER, C.GELLENS

Secrétaire de séance : F.VIDEAU

Ouverture de la séance à 18h34

Le procès-verbal du conseil municipal du 23 mars 2023 a été adopté à l'unanimité des membres présents.

La délibération 2023-042 est retirée de la liste des délibérations à examiner.

Madame Sandrine IDIER étant absente en début de séance, la délibération 2023-041 sera examinée après la délibération 2023-043.

DÉLIBÉRATIONS EXAMINÉES EN SÉANCE

2023-040 : Versement d'une subvention exceptionnelle au Syndicat Intercommunal pour la Maison des Personnes Agées, le SIMPA.

- Vu le code général des collectivités territoriales, notamment son article L. 5212-19 ;
- Vu la délibération du 7 décembre 2022 n°2022-17 du Syndicat Intercommunal pour la Maison des Personnes Agées.
- Vu l'avis favorable de la commission élargie en date du 05 avril 2023 ;

La délibération n°2022-17 prise par le SIMPA (Syndicat Intercommunal pour la Maison des Personnes Agées) le 7 décembre 2022, décide du versement d'une prime exceptionnelle pour ses agents.

À la demande de la présidente du SIMPA, syndicat qui se trouve en difficultés financières, les communes membres du syndicat s'engagent à verser exceptionnellement en 2023, en complément de leur participation obligatoire annuelle, une subvention non reconductible visant à abonder le budget nécessaire au versement de la prime dont le but est de valoriser le travail effectué par les agents accompagnant les personnes âgées dépendantes de nos territoires.

Cette subvention est calculée sur la base de 1 020 euros par place détenue par les communes membres.

La commune de Saint-Ismier détenant 5 lits, le montant de la subvention s'élève à 5 100 euros.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **Décide** d'attribuer une subvention exceptionnelle au Syndicat Intercommunal pour la Maison des Personnes Agées ;
- **Autorise** Monsieur le Maire ou son représentant à mandater la somme de 5 100 euros pour le compte du Syndicat Intercommunal pour la Maison des Personnes Agées.

Monsieur OLLEON précise qu'à la suite de difficultés financières, le SIMPA fait appel aux différentes communes du syndicat afin de verser une prime exceptionnelle aux agents. Monsieur OLLEON ajoute que la participation des communes est calculée sur base du nombre de lits, soit pour Saint-Ismier une somme de 5100 euros.

Monsieur PICARD demande alors combien de communes sont concernées.

Monsieur OLLEON lui répond que le SIMPA regroupe 8 communes de l'agglomération grenobloise et de la vallée du Grésivaudan : Saint-Ismier à hauteur de 10%, Bernin, Biviers, La Tronche, Le Sappey-en-Chartreuse, Meylan, Montbonnot-Saint-Martin et Saint-Nazaire-les-Eymes.

2023-042 : Approbation de la convention de mise à disposition d'une plateforme multi-sites web sur le territoire du Grésivaudan conclue entre la communauté de communes Le Grésivaudan et la commune de Saint-Ismier (retirée)

La délibération est retirée du fait du retard pris par la communauté de communes dans l'exécution du projet.

2023-043 : Attribution des subventions 2023 aux associations

- Vu l'avis favorable de la commission élargie en date du 5 avril 2023 ;

La volonté politique de la commune de Saint-Ismier est de soutenir, comme chaque année, les associations locales présentant un intérêt communal. Cette aide se traduit par la mise à disposition d'équipements et de matériels, par l'autorisation d'accès aux supports de communication communaux et par l'attribution de subventions.

Après examen des demandes et débat des instances dédiées sur les sommes à allouer, il est proposé à l'assemblée d'attribuer, aux associations qui en ont fait la demande, les subventions proposées.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, avec 23 votes « pour », 5 abstentions et 0 votes « contre » :

- **Fixe** le montant des subventions, arrêté comme suit, aux associations qui en ont fait la demande :

AKIKAI (Aïkido)	Saint-Ismier	200€
AMICALE PÉTANQUE	Saint-Ismier	200€
ASSI (Association Sportive de Saint-Ismier)	Saint-Ismier	200€
GMPR (Groupe Montagnard des Petites Roches - Escalade)	Saint-Ismier	100€
GV	Saint-Ismier	1 000€
ISÈRE GRÉSIVAUDAN FLOORBALL	Saint-Ismier	350€
SHOTOKAN (Karaté)	Saint-Ismier	300€
MEYLAN-HAND BALL	Meylan	200€
SNCBFG (Ski Nautique Bois Français)	Grenoble	750€
<u>Sports</u>		3300€
ALPES (association de parents d'élèves de la Poulatière)	Saint-Ismier	200€
APE LE CLOS EN FÊTE (association de parents d'élèves de Clos marchand)	Saint-Ismier	200€
LES LOUPIOTS (association d'assistantes maternelles de Saint-Ismier)	Saint-Ismier	100€
SOU DES VIGNES (association de parents d'élèves des vignes)	Saint-Ismier	200€
<u>Enfance jeunesse et éducation</u>		700€
ART'SI (Association des artistes peintres de Saint-Ismier)	Saint-Ismier	250€
ASSOCIATION APICOLE	Saint-Ismier	100€
COMITE DES FÊTES DE SAINT-ISMIER	Saint-Ismier	11 000€

ASSOCIATION DE L'ORANGERIE (bénévoles de la médiathèque)	Saint-Ismier	700€
AAPPMA (Association Agréée pour la Pêche et la Protection du Milieu Aquatique)	Champ près Froges	100€
AVF (Accueil des villes françaises)	Montbonnot	100€
GRESI21 (actions de mobilisation et d'économies d'énergie et de CO2)	Revel	100€
MUSIQUE DANS LE GRÉSIVAUDAN (festival de musique classique)	Goncelin	500€
RADIO GRESIVAUDAN	Crolles	100€
<u>Culture et Environnement</u>		12950€
ADSB (Don du Sang)	Saint-Ismier	750€
ASSOCIATION ROZ'AMITIE (Association EHPAD)	Saint-Ismier	500€
VIVRE SANS ADDICTION	Antenne St-Ismier	600€
SECOURS POPULAIRE	Villard-Bonnot	250€
<u>Social</u>		2100€
ANAMG (Anciens Maquis du Grésivaudan)	Le Touvet	300€
FNACA	Saint-Ismier	300€
UNC	Biviers	300€
<u>Anciens combattants et pompiers</u>		900€
COS TOUJOURS (Comité des œuvres sociales du personnel de la mairie)	Saint-Ismier	9000€
<u>Social communal</u>		9000€
PHARES (CHU) Grenoble (bénévoles contre la solitude des personnes âgées en gériatrie)	Grenoble	250€
<u>Extérieures à Saint-Ismier</u>		250€
Ligue contre le cancer	Grenoble	250€
AEEMDH (Association pour l'enseignement des enfants malades à domicile et à l'hôpital)	Grenoble	250€
LOCOMOTIVE (association régionale accompagnant les familles d'enfants cancéreux)	Grenoble	250€
LOISIRS PLURIEL (centres de loisirs mixtes : enfants porteurs et non porteurs de handicap)	Fontaine	250€
SOLEIL ROUGE (des clowns à l'hôpital)	Grenoble	250€
<u>Grandes Causes ou décentralisées</u>		1250€
SUBVENTION AUX ASSOCIATIONS		30450€

Monsieur DEGRANGE explique que la logique de soutien aux associations retenues se place dans la continuité de l'exercice précédent, le caractère social de celles-ci ayant été pris en compte.

Arrivée de Madame Sandrine IDIER à 18H41

2023-041 : Autorisation administrative pour travaux sur le patrimoine communal – Mairie de Saint-Ismier

- Vu le code de l'urbanisme ;
- Vu le code général des collectivités territoriales ;
- Vu l'avis favorable de la commission élargie en date du 5 avril 2023 ;

Dans le cadre de sa politique de développement durable et de transition énergétique, la commune de Saint-Ismier a fait réaliser en 2022 un audit énergétique de ses bâtiments principaux, dont la maison Belledonne.

En Janvier dernier, une étude thermographique a également permis de mettre en relief au niveau des huisseries de ce bâtiment d'importantes déperditions énergétiques, dues à un manque d'étanchéité des joints rendant ces fermetures non hermétiques.

La rénovation du bâtiment, présentée dans le Débat d'Orientation Budgétaire comme l'une des priorités (et commencée par l'isolation des combles via la pose d'une épaisseur de 335mm de laine de verre minérale par soufflage de type flocons en janvier 2023), doit permettre de réduire la consommation énergétique de ce bâtiment et devrait pouvoir dans le même temps améliorer de façon significative les conditions de travail des agents, en régulant la température tout au long de l'année.

Dans le cadre de ce projet de rénovation énergétique, la Commune de Saint-Ismier doit déposer une demande d'autorisation administrative et d'urbanisme afin de faire réaliser les travaux qui comprennent :

- L'amélioration de l'isolation thermique du bâtiment grâce à la pose de nouvelles menuiseries plus isolantes que les actuelles
- L'amélioration du confort d'été par l'installation de stores Brise Soleil Orientables (BSO).

La présentation du projet, non définitif, est annexée à la présente délibération.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **Autorise** Monsieur le Maire ou son représentant à déposer toutes les autorisations administratives et d'urbanismes nécessaires à la réalisation du projet ;
- **Autorise** Monsieur le Maire ou son représentant à signer toutes les demandes administratives nécessaires à la réalisation de ce projet ;
- **Charge** Monsieur le Maire ou son représentant de prendre toutes dispositions à la bonne exécution de la présente délibération.

A l'issue de la présentation de Madame IDIER, Monsieur PICARD demande le montant total estimé des travaux.

Monsieur GIRARD précise que celui-ci est d'environ 40000 euros.

2023-044 : Délibération instituant le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

- Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L. 2121-29 et L. 2122-18 ;
- Vu le Code général de la fonction publique, notamment son chapitre IV du titre Ier du Livre VII de la partie législative ;
- Vu le décret 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;
- 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 les arrêtés ministériels des corps de référence dans la fonction publique de l'Etat ;
- Vu l'avis du comité technique en date du 24 avril 2023 ;
- Vu l'avis favorable en commission élargie du 5 avril 2023.

L'ensemble des décrets relatifs au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ont établis une équivalence avec les corps de l'Etat afin que l'ensemble des agents territoriaux puissent bénéficier du RIFSEEP, à l'exception de la filière police municipale.

Il convient donc d'amender les règles applicables en matière indemnitaire à Saint-Ismier, et d'abroger la délibération n°2016-91 du 24 juin 2016 eu égard aux évolutions réglementaires.

Ce travail d'actualisation a été élaboré en concertation avec les partenaires sociaux, le comité de direction et les élus.

Outre la mise en conformité avec les textes réglementaires, les enjeux identifiés par la collectivité dans le cadre du déploiement du RIFSEEP sont les suivants :

- Valoriser l'exercice des fonctions
- Reconnaître le niveau d'expertise et de responsabilité
- Reconnaître la variété des parcours professionnels et des acquis de l'expérience
- Prévoir un espace d'évolution pour garantir la performance et l'attractivité de la collectivité.

En vertu de ces principes, le montant du RIFSEEP des agents territoriaux est fixé librement dans chaque collectivité mais il ne peut être supérieur à celui versé aux agents de L'État.

Il appartient donc à l'organe délibérant de fixer le cadre général en déterminant la nature, les conditions d'attribution, les critères de modulation individuelle et les taux applicables.

Il est à préciser que le **Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est composé des deux parts suivantes :**

- **L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du RIFSEEP ;**
- **Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.**

Les attributions individuelles relèvent de la compétence de l'autorité territoriale, par arrêté, dans le respect des principes définis par le conseil municipal.

Aussi, le Maire propose à l'assemblée d'instituer le RIFSEEP selon les modalités suivantes :

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Soucieuse d'offrir à son personnel municipal des conditions salariales favorables, la Ville de Saint-Ismier souhaite garantir le maintien du niveau de régime indemnitaire perçu par les agents, préalablement à la mise en œuvre du RIFSEEP.

Aussi, dans le cadre du déploiement du RIFSEEP, plusieurs mesures sont proposées dans le respect des plafonds réglementaire, et des crédits budgétaires :

- Afin de fixer le montant du RIFSEEP de l'agent, il sera retenu la meilleure des 2 dernières évaluations annuelles,
- Une revalorisation de 15% du Régime indemnitaire existant est proposée à chaque agent dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP au 1er mai 2023 ;
- Les agents n'ayant pas de part variable au 30 avril 2023 (pour condition d'ancienneté), verront leur montant revalorisé sur la base des critères RIFSEEP, afin d'éviter les écarts de traitement.

CHAMPS DES BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP est versé aux agents stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public, quels que soient le motif de recrutement, la durée du contrat et la quotité de travail.

Aucune condition d'ancienneté n'est appliquée au versement du RIFSEEP.

Les personnels exclus sont :

- les contrats de droit privé
- les contrats d'apprentissage et stagiaires école
- les professeurs des écoles
- le médecin de crèche
- les assistantes maternelles (qui bénéficient d'un régime de rémunération spécifique)

LES CADRES D'EMPLOIS CONCERNES

Le RIFSEEP est applicable à tous les cadres d'emplois de la collectivité, sauf ceux de la filière Sécurité (Policiers municipaux).

Aussi, 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.

Cf. Délibération instituant le Régime Indemnitaire de la filière Police du 27/04/2023

L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

PRINCIPES

L'IFSE constitue la part principale du RIFSEEP.

Les versements de l'IFSE sont mensuels, versés au prorata du temps de présence et du temps de travail (exemples : temps partiel, temps non complet) et sont soumis aux déductions pour absentéisme.

Elle repose sur la nature des fonctions exercées par les agents et a pour objectif de :

- Valoriser l'exercice des fonctions, et les niveaux de responsabilité,
- Prendre en compte l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice des fonctions.

Aussi, les agents sont repartis au sein des différents groupes de fonction selon les postes occupés ; et le montant de l'IFSE est fixé au regard des critères professionnels suivants :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :**
 - Positionnement dans l'organigramme
 - Management stratégique (décision à long terme) ou opérationnel (gestion courante) ou transversal (gestion de projets)
 - Nombre de directions ou services encadrés
 - Nombre d'agents encadrés
 - Niveau de pilotage (conception, coordination, instruction...)

- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :**
 - Niveau de qualification requis (diplômes CAP, BAC, BAC +5...) ou expérience requise (1 an, 5 ans...)
 - Temps d'adaptation requis pour satisfaire pleinement toutes les dimensions du poste (1 mois, 6 mois, 1 an...)
 - Diversité et complexité des missions (exécution simple ou interprétation, tâches répétitives ou analytiques, mode opératoire prédéfini ou recherches de solutions, rédaction de courrier ou de rapport d'aide à la décision)

- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :**
 - Degré de responsabilité et d'exposition du poste d'un point de vue politique, juridique, financier...
 - Niveau d'impact pour la collectivité sur le fonctionnement du service public en cas de dysfonctionnement en interne et en externe (répercussion d'une erreur, d'une décision, d'un retard ...)
 - Gestion d'une régie.

La Ville de Saint-Ismier utilise également deux outils complémentaires, à savoir les organigrammes et les fiches de poste, pour coter les postes par niveaux et fixer les montants de l'IFSE.

Le montant accordé au titre de l'IFSE ne peut dépasser le plafond fixé pour la fonction publique d'Etat. Ces montants plafonds peuvent cependant évoluer selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires d'Etat.

Cadres d'emploi	Groupes de fonctions	Emplois	Plafonds annuels de l'IFSE		Plafonds annuels du CIA	Plafonds annuels IFSE + CIA	
			Sans logement de fonction	Avec logement de fonction		Sans logement de fonction	Avec logement de fonction
CATEGORIE A							
Ingénieur en chef	Groupe 1	Directeurs et responsables de service	57 120 €	42 840 €	10 080 €	67 200 €	52 920 €
	Groupe 2	Tous les emplois qui ne sont pas dans le groupe n°1	49 980 €	37 490 €	8 820 €	58 800 €	46 310 €
Ingénieur	Groupe 1	Directeurs et responsables de service	46 920 €	32 850 €	8 280 €	55 200 €	41 130 €
	Groupe 2	Tous les emplois qui ne sont pas dans le groupe n°1	40 290 €	28 200 €	7 110 €	47 400 €	35 310 €
Conservateur du patrimoine	Groupe 1	Directeurs et responsables de service	46 920 €	25 810 €	8 280 €	55 200 €	34 090 €
	Groupe 2	Tous les emplois qui ne sont pas dans le groupe n°1	40 290 €	22 160 €	7 110 €	47 400 €	29 270 €
Médecin	Groupe 1	Directeurs et responsables de service	43 180 €	/	7 620 €	50 800 €	/
	Groupe 2	Tous les emplois qui ne sont pas dans le groupe n°1	38 250 €	/	6 750 €	45 000 €	/
Attaché / Secrétaire de mairie	Groupe 1	Directeurs et responsables de service	36 210 €	22 310 €	6 390 €	42 600 €	28 700 €
	Groupe 2	Tous les emplois qui ne sont pas dans le groupe n°1	32 130 €	17 205 €	5 670 €	37 800 €	22 875 €
Conservateur de bibliothèque	Groupe 1	Directeurs et responsables de service	34 000 €	/	6 000 €	40 000 €	/
	Groupe 2	Tous les emplois qui ne sont pas dans le groupe n°1	31 450 €	/	5 550 €	37 000 €	/
Attaché de Conservation du Patrimoine / Bibliothécaire	Groupe 1	Directeurs et responsables de service	29 750 €	/	5 250 €	35 000 €	/
	Groupe 2	Tous les emplois qui ne sont pas dans le groupe n°1	27 200 €	/	4 800 €	32 000 €	/
Conseiller socio-éducatif / Conseiller des APS / Cadre de santé infirmier et technicien paramédical / Cadre de santé paramédical / Puéricultrice cadre de santé / Psychologue	Groupe 1	Directeurs et responsables de service	25 500 €	/	4 500 €	30 000 €	/
	Groupe 2	Tous les emplois qui ne sont pas dans le groupe n°1	20 400 €	/	3 600 €	24 000 €	/
Puéricultrice / Infirmier en soins généraux / Assistant Socio-éducatif	Groupe 1	Directeurs et responsables de service	19 480 €	/	3 440 €	22 920 €	/
	Groupe 2	Tous les emplois qui ne sont pas dans le groupe n°1	15 300 €	/	2 700 €	18 000 €	/
Educateur de jeunes enfants	Groupe 1	Directeurs et responsables de service	14 000 €	/	1 680 €	15 680 €	/
	Groupe 2	Tous les emplois qui ne sont pas dans le groupe n°1	13 500 €	/	1 620 €	15 120 €	/
CATEGORIE B							
Technicien	Groupe 1	Directeurs et responsables de service	19 660 €	13 760 €	2 680 €	22 340 €	16 440 €
	Groupe 2	Tous les emplois qui ne sont pas dans le groupe n°1	18 580 €	13 005 €	2 535 €	21 115 €	15 540 €
Rédacteur / Educateur des APS / Animateur	Groupe 1	Directeurs et responsables de service	17 480 €	8 030 €	2 380 €	19 860 €	10 410 €
	Groupe 2	Tous les emplois qui ne sont pas dans le groupe n°1	16 015 €	7 220 €	2 185 €	18 200 €	9 405 €
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Groupe 1	Directeurs et responsables de service	16 720 €	/	2 280 €	19 000 €	/
	Groupe 2	Tous les emplois qui ne sont pas dans le groupe n°1	14 960 €	/	2 040 €	17 000 €	/
Infirmier / Auxiliaire de puériculture / Moniteur éducateur et intervenant familial / Aide-soignant / Technicien paramédical	Groupe 1	Directeurs et responsables de service	9 000 €	5 150 €	1 230 €	10 230 €	6 380 €
	Groupe 2	Tous les emplois qui ne sont pas dans le groupe n°1	8 010 €	4 860 €	1 090 €	9 100 €	5 950 €
CATEGORIE C							
Adjoint administratif / Agent de maîtrise / Adjoint technique / Adjoint du patrimoine / Adjoint d'animation / Auxiliaire de soins / Opérateur des APS / Agent social / ATSEM	Groupe 1	Responsables de service	11 340 €	7 090 €	1 260 €	12 600 €	8 350 €
	Groupe 2	Tous les emplois qui ne sont pas dans le groupe n°1	10 800 €	6 750 €	1 200 €	12 000 €	7 950 €

**Il est précisé que les montants indiqués ci-dessus sont annuels et bruts pour un temps complet.*

L'attribution est fixée par l'autorité territoriale qui rédige un arrêté individuel ou un avenant portant attribution de l'IFSE.

CUMUL AVEC LES AUTRES INDEMNITES

L'IFSE est, par principe, exclusive de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Les différentes primes et indemnités qui ont vocation à disparaître sont notamment :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires,
- La prime de service et de rendement,
- L'indemnité d'administration et de technicité,
- L'indemnité d'exercice de mission des préfetures,
- L'indemnité spécifique de service,
- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes ...

En revanche, l'IFSE est cumulable par nature avec la prime de fin d'année (PFA), la Nouvelle Bonification indiciaire (NBI), le supplément familial de traitement (SFT), les dépenses engagées au titre des fonctions exercées (les frais de déplacement), les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes), les dispositifs compensant la perte du pouvoir d'achat (GIPA).

Les délibérations prises à ces effets demeurent applicables.

CAS PARTICULIER DES REGISSEURS

Les régisseurs perçoivent une indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes afin de tenir compte de la responsabilité personnelle et pécuniaire engagée de l'agent.

Cette indemnité n'ayant plus vocation à exister à la mise en place du RIFSEEP, elle sera intégrée au montant de l'IFSE versée mensuellement.

Cette indemnité n'est pas proratisée en fonction de la quotité de temps de travail de l'agent.

Les montants sont versés conformément aux barèmes ci-dessous :

Régisseur d'avances	Régisseur de recettes	Régisseur d'avances et de recettes		
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie (en euros)	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement (en €)	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement (en €)	Montant du cautionnement (en euros)	Montant de l'indemnité de responsabilité annuelle (en €)
Jusqu'à 1 220 €	Jusqu'à 1 220 €	Jusqu'à 2 440 €	-	110 €
De 1 221 à 3 000 €	De 1 221 à 3 000 €	De 2 441 à 3 000 €	300 €	110 €
De 3 001 à 4 600 €	De 3 001 à 4 600 €	De 3 001 à 4 600 €	460 €	120 €
De 4 601 à 7 600 €	De 4 601 à 7 600 €	De 4 601 à 7 600 €	760 €	140 €
De 7 601 à 12 200 €	De 7 601 à 12 200 €	De 7 601 à 12 200 €	1220 €	160 €
De 12 201 à 18 000 €	De 12 201 à 18 000 €	De 12 201 à 18 000 €	1800 €	200 €
De 18 001 à 38 000 €	De 18 001 à 38 000 €	De 18 001 à 38 000 €	3800 €	320 €
De 38 001 à 53 000 €	De 38 001 à 53 000 €	De 38 001 à 53 000 €	4600 €	410 €
De 53 001 à 76 000 €	De 53 001 à 76 000 €	De 53 001 à 76 000 €	5300 €	550 €
De 76 001 à 150 000 €	De 76 001 à 150 000 €	De 76 001 à 150 000 €	6100 €	640 €
De 150 001 à 300 000 €	De 150 001 à 300 000 €	De 150 001 à 300 000 €	6900 €	690 €
De 300 001 à 760 000 €	De 300 001 à 760 000 €	De 300 001 à 760 000 €	7600 €	820 €
De 760 001 à 1 500 000 €	De 760 001 à 1 500 000 €	De 760 001 à 1 500 000 €	8800 €	1050 €
Au-delà de 1 500 000 €	Au-delà de 1 500 000 €	Au-delà de 1 500 000 €	1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche de 1500 000

CONDITIONS DE REEXAMEN ET PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

L'expérience professionnelle se distingue de l'ancienneté qui se matérialise par des avancements d'échelon. Elle doit également être différenciée de la manière de servir de l'agent qui relève du Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Aussi, l'expérience professionnelle repose notamment sur :

- L'élargissement des compétences,
- L'approfondissement des savoirs,
- La consolidation des connaissances pratiques.

Chaque collectivité est libre de déterminer les critères d'appréciation dans le cadre de l'article 3 du décret 2014-513.

A Saint-Ismier, le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) fera l'objet d'un réexamen :

1° En cas de changement de groupe de fonctions à la suite ou non d'un avancement de grade ou d'une promotion interne, pour prendre en compte l'évolution du niveau de responsabilité, de technicité ou de sujétion. L'agent intègre alors une nouvelle fourchette indemnitaire.

2° En cas de changement de poste à l'intérieur du même groupe, de fonctions au regard notamment des contraintes particulières du poste, en vue de prendre en compte la diversification des compétences et des savoirs.

3° En l'absence de changement de fonctions pour tenir compte des efforts de spécialisation dans un domaine de compétences particulier et le renforcement des connaissances du poste.

Les revalorisations sont attribuées sur appréciation de l'autorité territoriale dans la limite des plafonds applicables aux groupes de fonction correspondants, sans pouvoir dépasser les montants applicables à l'État.

En l'absence d'évolution professionnelle, les montants seront réexaminés à minima tous les 4 ans.

Il est précisé que le régime indemnitaire peut faire l'objet d'une diminution à tout moment sur décision motivée expresse de l'autorité territoriale.

ABSENTEISME

Les abattements liés à l'absentéisme sont calculés de la façon suivante :

Type d'absence	Déduction applicable à l'ISMF et l'IAT
Maladie Ordinaire / Temps partiel thérapeutique	Le RIFSEEP suit le sort du traitement
Maternité (dont congé pathologique), Paternité, Adoption Accident du travail Maladie professionnelle	Pas de déduction
Congés annuels, RTT, CET et autorisation d'absence	Pas de déduction
Grève, suspension conservatoire, exclusion au titre d'une sanction disciplinaire, absence non autorisée, service non fait	Le RIFSEEP est suspendu au prorata des absences
Congé de grave maladie (CGM) Congé de longue maladie (CLM) Congé de longue durée (CLD)	Le RIFSEEP est suspendu
Autres cas (formations, stages professionnels...)	En fonction du cadre juridique et à défaut de précision, la réduction suit le sort du traitement

LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Il récompense la contribution au collectif de travail et l'implication dans les projets du service.

Comme pour les autres volets de ce nouveau régime indemnitaire, les critères de versement sont laissés à la libre appréciation des collectivités territoriales.

Le décret précise néanmoins que l'entretien professionnel constitue le support obligatoire permettant de juger l'investissement de l'agent.

Pour rappel, les indicateurs qui servent de base à l'entretien professionnel sont définis au regard de quatre critères réglementaires suivants :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement ou d'expertise, ou le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Dans cette perspective, il convient d'instituer un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) selon les modalités suivantes :

A l'issue des entretiens professionnels annuels, chaque directeur/responsable de service, effectue la synthèse des évaluations.

Il mettra en évidence, à la lueur des deux critères ci-dessous indiqués, les éléments de faits qui justifient le versement d'un Complément Indemnitaire Annuel :

- La contribution exceptionnelle au collectif de travail
- L'implication exceptionnelle dans les projets du service et/ou de la collectivité.

Le CIA a donc vocation à être attribué de manière exceptionnelle, à quelques agents, qui ont particulièrement été impactés, qui ont participé activement ou qui ont été à l'initiative, de la réalisation des missions ou des projets du service et/ou de la collectivité sur l'année écoulée.

Pour ce faire, après présentation en comité de direction, chaque directeur pourra présenter ses dossiers à la commission de CIA, composée de l'élu adjoint aux ressources humaines, de la direction générale et de la direction des ressources humaines. La décision revenant in fine à l'autorité territoriale.

Le montant annuel individuel est fixé à 1 ou 2 fois le montant de l'IFSE mensuel de l'agent concerné.

Dans tous les cas, le cumul des deux parts (IFSE + CIA) ne peut excéder les plafonds applicables aux agents de l'Etat.

Le versement est annuel, facultatif et non reconductible d'une année sur l'autre.

DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au : 1^{er} mai 2023.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité décide :

- **De mettre** en application le RIFSEEP selon les modalités ci-dessus,
- **D'autoriser** le maire à prendre les arrêtés individuels d'attribution du régime indemnitaire et à signer, au nom et pour le compte de la mairie, toutes pièces de nature administrative, technique ou financière nécessaire à l'application de la présente délibération,
- **D'inscrire** les crédits correspondant au budget de la collectivité.

Monsieur REGIS précise que cette délibération a pour but de présenter et faire valider la réforme du régime indemnitaire existant afin de le mettre en conformité avec la loi. Elle est le résultat de concertations entre les services et les élus et s'articule autour de deux grandes parties :

- L'IFSE, basée sur la fonction et la compétence, versée chaque mois et qui vient remplacer le régime indemnitaire actuel.
- Le CIA, basé sur la performance et l'investissement de l'agent, qui sera versé annuellement, en lien avec l'entretien professionnel.

Monsieur DUBOUIS demande la date de mise en application.

Monsieur REGIS explique que le RIFSEEP sera mis en place dès le 1^{er} mai 2023 pour tous les agents quel que soit leur contrat, sauf pour la police municipale soumis à un régime spécial.

Monsieur PICARD demande combien de fois le CIA peut être versé.

Monsieur REGIS précise qu'il n'est versé qu'une fois par an et peut représenter 1 à 2 fois le montant de l'IFSE de l'agent.

Monsieur DUBOUIS demande si un système de quotas par service, va être mis en place.

Monsieur REGIS répond que non, tous les services n'ayant pas le même nombre d'agents.

Il ajoute qu'il va y avoir également une refonte des évaluations annuelles, avec de nouveaux critères permettant de faire le lien entre le travail effectué et les personnes éligibles au CIA.

Il reste donc jusqu'à la fin de l'année pour finaliser la nouvelle grille.

2023-045 : Délibération instituant le Régime Indemnitaire des agents de la Police Municipale

- Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L. 2121-29 et L. 2122-18 ;
- Vu le Code général de la fonction publique, notamment son chapitre IV du titre Ier du Livre VII de la partie législative ;
- Vu le décret modifié n°97-702 du 31 mai 1997 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres ;
- Vu le décret n°2000-45 du 20 janvier 2000 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;
- Vu le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT),
- Vu l'arrêté du 14 janvier 2002 fixant les montants de référence de l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) ;
- Considérant que les agents appartenant à la filière police municipale et garde champêtre sont, pour le moment, exclus du champ d'application du RIFSEEP ;
- Considérant la mise en œuvre du RIFSEEP au sein de la collectivité ;
- Vu l'avis du comité social technique en date du 24 avril 2023, ;
- Vu l'avis favorable de la commission élargie en date du 5 avril 2023.

Aujourd'hui, les textes réglementaires concernant le RIFSEEP ne concernent pas les agents de Police Municipale.

Aussi, 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.

Il est proposé d'instaurer deux indemnités qui peuvent être appliquées aux agents de la Police Municipale :

- L'indemnité spéciale mensuelle de fonction (ISMF)
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)

- **L'INDEMNITE SPECIALE MENSUELLE DE FONCTION (ISMF)**

Les bénéficiaires de l'indemnité spéciale mensuelle de fonction sont les agents titulaires et stagiaires des cadres d'emplois de directeur de police municipale, chef de service de police municipale et d'agent de police municipale.

L'ISMF, versée mensuellement, est calculée en appliquant un taux individuel au montant mensuel du traitement indiciaire soumis à retenue pour pension perçu par le fonctionnaire concerné.

Voici le taux fixé pour le cadre d'emploi existant au sein de la collectivité :

Cadre d'emplois ouvrant droit à l'ISMF	Taux d'ISMF individuel retenu
Agent de police municipale <i>Grades concernés :</i> <ul style="list-style-type: none">- <i>Brigadier-Chef principal</i>- <i>Gardien-Brigadier</i>	15%

- **L'INDEMNITE D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITE (IAT)**

Le fonctionnement de l'IAT dépend des modalités d'attribution suivantes :

- Il appartient à la collectivité de fixer un crédit global annuel d'attribution d'IAT qui est calculé en multipliant le montant de référence applicable à chaque cadre d'emplois par un coefficient compris entre 0 et 8 et par l'effectif de ce grade ;
- Le montant de référence annuel est indexé sur la valeur du point de la fonction publique ;
- Le taux maximal d'attribution individuelle doit être inférieur ou égal au maximum réglementaire établi à 8 ;
- **L'attribution individuelle tient compte des fonctions exercées, notamment des responsabilités, contraintes et conditions spécifiques de travail, mais aussi de l'assiduité, de la présence et de la manière de servir de l'agent dans l'exercice de ses fonctions ;**
- **Le paiement aux agents sera effectué selon une périodicité mensuelle et proratisée au temps de travail (exemples : temps partiel / temps non complet).**

Ci-dessous les montants de référence annuels (en vigueur au 1er juillet 2022) :

Grades ouvrant droit à l'IAT	Montants de référence annuels	Effectifs actuels*	Coefficient multiplicateur voté	Crédit global annuel maximum (montant de référence annuel x coefficient x effectif)
Brigadier-Chef Principal	513,28 €	1	8	4 106,24 €
Gardien-Brigadier	491,94 €	1	8	3 935,52 €

**Les emplois ouvrant droit à cette indemnité, créés ultérieurement, augmenteront le crédit global, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.*

Les indemnités fixées par la présente délibération feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les taux de base seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

- CONDITIONS DE MAINTIEN ET/OU DE SUSPENSION DE L'ISMF ET DE L'IAT

Les abattements liés à l'absentéisme sont calculés de la façon suivante :

Type d'absence	Déduction applicable à l'ISMF et l'IAT
Maladie Ordinaire / Temps partiel thérapeutique	ISMF et IAT suivent le sort du traitement
Maternité (dont congé pathologique), Paternité, Adoption Accident du travail Maladie professionnelle	Pas de déduction
Congés annuels, RTT, CET et autorisation d'absence	Pas de déduction
Grève, suspension conservatoire, exclusion au titre d'une sanction disciplinaire, absence non autorisée, service non fait	ISMF et IAT sont suspendues au prorata des absences
Congé de grave maladie (CGM) Congé de longue maladie (CLM) Congé de longue durée (CLD)	ISMF et IAT sont suspendues au prorata des absences
Autres cas (formations, stages professionnels...)	En fonction du cadre juridique et à défaut de précision, la réduction suit le sort du traitement

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

L'attribution des primes et indemnités susvisées feront l'objet d'un arrêté individuel dans le respect des conditions fixées dans la présente délibération.

- DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au : 1^{er} mai 2023.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **Autorise** l'application des primes réglementaires ISMF et IAT pour les agents de la filière police municipale dans les conditions énoncées ci-dessus,
- **Autorise** M. Le Maire à attribuer les montants individuels par voie d'arrêtés,
- **Accepte** d'inscrire les crédits nécessaires au budget.

Monsieur REGIS précise que les policiers municipaux ne sont pas éligibles au RIFSEEP des autres agents. Ils relèvent d'un dispositif spécifique qui comporte aussi deux parties, l'ISMF et l'IAT, Il est rappelé que les policiers municipaux sont placés sous l'autorité directe du Maire.

2023-046 : Demande d'aide exceptionnelle pour la participation de cinq enfants de la commune de Saint-Ismier à la coupe de France de robotique.

- Vu l'avis favorable de la commission élargie en date du 05 avril 2023 ;

Suite à la participation de cinq enfants Ismériens à la coupe de France de robotique qui se tiendra du 17 au 20 mai 2023 à La-Roche-sur-Yon, la commune souhaite, en reconnaissance de leur investissement, apporter son soutien aux enfants sélectionnés en participant financièrement aux frais engendrés par leur transport et leur séjour.

Le montant total des frais représentant la somme de 3000 euros pour 20 enfants, la quote-part de la commune de Saint-Ismier, calculée au prorata est de 150 euros par enfant.

C'est pourquoi, Il est proposé aux membres de l'assemblée délibérante de répondre à cet appel en accordant, pour ces enfants, une aide exceptionnelle de 750 euros qui seront versés à l'instance organisatrice de l'évènement, la Maison Pour Tous de Biviers.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **Décide** d'attribuer une aide exceptionnelle de 750 euros pour cinq enfants de la commune de SAINT-ISMIER afin de subvenir à leurs frais de déplacement et de séjour lors de leur participation à la coupe de France de robotique ;
- **Autorise** Monsieur le Maire ou son représentant à mandater la somme de 750 euros sur le compte de l'association La Maison Pour Tous de la commune de BIVIERS.

Monsieur DUBOUIS pense qu'on pourrait demander aux 5 enfants de la commune de venir présenter leur projet lors d'un prochain conseil municipal en remerciement de l'aide qui leur est accordée. Monsieur le Maire approuve cette demande et précise qu'il faut encourager de telles dispositions. Monsieur DEGRANGE est chargé de suivre la progression des enfants dans le concours et de les inviter à présenter leur travail.

Points divers

*Monsieur PICARD demande des précisions sur le prochain conseil municipal du vendredi 9 juin 2023.
Monsieur le Maire explique que celui-ci sera consacré au vote des représentants de la commune pour les élections sénatoriales du dimanche 24 septembre à la préfecture de Grenoble.
Il rappelle que les conseillers municipaux délégués élus seront dans l'obligation de voter, sinon une amende de 100 euros par votant manquant sera imputée à la commune.
Monsieur PICARD demande si le scrutin se fait par liste ou individuellement.
Il lui est répondu que le scrutin se fait bien par liste, la circulaire a été envoyée aux élus par mail et sera complétée par une note explicative dès que les informations auront été transmises par la préfecture.
Monsieur le Maire précise qu'en tant que conseiller régional, il ne peut pas participer au vote pour la commune.*

Clôture du Conseil Municipal à 19h07.

Le Maire,
Henri BAILE



Secrétaire de séance,
Françoise VIDEAU