

COMPTE RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL Séance du 21/12/2017

- 2017 072 : TARIF ET REGLEMENT DE L'ACCUEIL LIBRE DU 1ER JANVIER 2018 AU 31 AOUT 2018 :

Suite à la mise en place de l'accueil libre en date du 5 janvier 2015 pour une durée de 45 minutes avec activités surveillées d'un coût de 1.50 €.

Après avoir voté à l'unanimité, le Conseil Municipal décide de maintenir le montant de 1.50 € de l'accueil libre pour les 45 minutes et approuve le règlement intérieur de cet accueil du 1er janvier 2018 au 31 août 2018.

- 2017 073 : CONVENTION DE PARTENARIAT AVEC L'UFCV POUR LE CENTRE AERE DU 1ER JANVIER 2018 AU 31 AOUT 2018 :

Le Conseil Municipal décide de renouveler le contrat auprès du prestataire UFCV pour gérer le centre aéré de la commune les mercredis après-midi et les vacances scolaires à compter du 01 janvier 2018 et jusqu'au 31 août 2018. Le coût à la journée pour les vacances scolaires par enfant s'élève à 26 €, garderie incluse et prestation de la CAF non déduite. Le coût de la journée du mercredi de 11h45 à 18h30 s'élève à 20.50 €, garderie incluse et prestation de la CAF non déduite.

Le Conseil Municipal autorise Monsieur le Maire à signer la convention avec l'UFCV pour l'organisation et la facturation du centre aéré.

Les participations des parents seront les suivantes :

Le montant **pour les vacances scolaires** pour le centre aéré à la journée par enfant, avec le repas, le goûter et la garderie inclus sera calculé comme suit :

QF de 0 à 770 € :- taux d'effort 1.% : plancher 3,50 € et plafond 7.70 €

QF supérieur à 771 € : - taux d'effort 1,62 % : plancher 12.49 € et plafond 16 €

Un montant de 19 € sera facturé par jour et par enfant pour les hors commune.

Un montant de 16 € sera facturé par jour et par enfant d'Auzouer non allocataire CAF.

Le montant **pour les mercredis** pour le centre aéré à la journée par enfant, avec le repas, le goûter et la garderie inclus sera calculé comme suit :

QF de 0 à 770 € :- taux d'effort 1 % : plancher 3,50 € et plafond 7.70€

QF supérieur à 771 € : - taux d'effort 1,62 % : plancher 12.49 € et plafond 13 €

Un montant de 16 € sera facturé par jour et par enfant pour les hors commune.

Un montant de 13 € sera facturé par jour et par enfant d'Auzouer non allocataire CAF.

Le Conseil Municipal approuve, à l'unanimité, la nouvelle tarification.

Le Conseil Municipal accepte l'organisation et le coût de notre ALSH, il mandate Monsieur le Maire pour signer tous les documents s'y afférents.

- 2017 074 : AVENANT A LA CONVENTION POUR LA CAPTURE ET LA PRISE EN CHARGE DES ANIMAUX ERRANTS :

Monsieur le Maire rappelle au Conseil Municipal que le Refuge SPA 37 au lieu-dit "Les Billanges" à NEUILLE LE LIERRE, a fermé et que nous avons pris contact avec La Fourrière Animale 37 à Rivarennnes pour récupérer les animaux errants.

Monsieur le Maire évoque qu'une convention a été prise en 2017 et que nous devons prendre un avenant à cette convention pour le 1er janvier 2018.

Entendu le rapport de Monsieur le Maire, le Conseil Municipal, à l'unanimité des présents,

- décide de souscrire à cet avenant auprès de La Fourrière Animale 37 à Rivarennnes.

- charge Monsieur le Maire de faire les démarches nécessaires et de signer les documents s'y rapportant.

- 2017 075 : APPROBATION DU PROJET F2D ET DU PLAN DE FINANCEMENT PREVISIONNEL :

Le Conseil Municipal mandate Monsieur le Maire pour déposer une demande de subvention au titre des contrats départementaux de développement solidaire F2D pour l'année 2018, pour la mise en accessibilité des ERP et IOP au titre de l'ADHAP d'un montant de 32000 € HT et présente le plan de financement prévisionnel correspondant.

Le Conseil municipal mandate Monsieur le Maire pour déposer cette demande de subvention et de signer toutes les pièces s'y afférents.

- 2017 076 : CHOIX DU PRESTATAIRE POUR LE SITE INTERNET :

La Commune décide de remettre à jour le site par l'intermédiaire de l'entreprise IDEO POINT COM, notre prestataire actuel, pour un montant de 1350.00€ HT avec en outre :

- un forfait annuel avec conseil et maintenance de 200.00 € HT
- formation de 2h pour 4 personnes maximum pour 250.00 € HT.

Le Conseil accepte ce devis auprès de IDEO POINT COM et des crédits nécessaires seront inscrits au budget de l'exercice 2018.

- 2017 077 : REMPLACEMENT DE MENUISERIE A LA SALLE SOCIO-CULTURELLE :

Le Conseil Municipal est informé que la commune peut bénéficier d'une subvention au titre des certificats d'économie d'énergie (Territoire à Energie Positive Pour la Croissance Verte). C'est pourquoi, nous allons déposer un dossier de subvention pour les menuiseries à la salle socio-culturelle pour un montant de 22 000 €, auprès de PME, Madame SANTOS, 75001 PARIS.

Plusieurs devis ont été demandés pour la pose de menuiserie à la salle socio-culturelle :

- ENTREPRISE MOUNIER pour un montant de 27 829.50 € TTC
- CONCEPT MENUISERIE pour un montant de 28 500.00 € TTC

Après en avoir délibéré à l'unanimité, le Conseil Municipal accepte le devis de Entreprise MOUNIER pour un montant de 27 829.50€ TTC et sera réglé sur l'opération 181.

Le Conseil Municipal mandate Monsieur le Maire pour signer tous les documents s'y afférents et déposer un dossier de demande de subvention.

- 2017 078 : LANCEMENT DU DOSSIER DE CONSULTATION POUR LES ESPACES VERTS :

Le Conseil Municipal décide de lancer une consultation auprès de trois entreprises pour l'entretien des espaces verts pour une durée de trois ans et charge Monsieur le Maire de signer toutes les pièces s'y afférentes.

La date de dépôts des offres est fixée au 19 janvier 2018 à 12h00 en Mairie.

- 2017 079 : DEMANDE DE SUBVENTION DU LEP POUR LE VOYAGE TRANS EUROPE :

Le Conseil Municipal est avisé de la demande de subvention pour deux élèves pour un séjour en Croatie dans le cadre d'un projet Trans'Europe Centre de la commune pour le Lycée des Métiers de Beauregard et celui-ci accepte de verser une somme de 90 €.

- 2017 080 : MISE EN PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P.) POUR LES ADJOINTS ADMINISTRATIFS :

Vu le Code Général des collectivités territoriales

Vu la loi N°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20

Vu la loi N°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires de la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88

Vu la loi N°2010-751 du 05 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique

Vu le décret N°91-875 du 06 septembre 1991 pris pour application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires de la Fonction Publique Territoriale

Vu le décret N°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique de l'Etat

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°2015-661 modifiant le décret N°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique de l'Etat

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 (Adjoint administratifs-adjoint animation-agents sociaux-opérateurs des activités physiques et sportives-agent territoriaux des écoles maternelles)

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Vu la délibération en date du 11/12/2008 instituant les indemnités de la collectivité

Vu la délibération en date du 21/02/2013 modifiant les indemnités de la collectivité

Vu la délibération 21 décembre 2017 instaurant la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des

sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour le corps des adjoints Administratifs.

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel et de l'étendre à la filière administrative,

Le Maire informe l'assemblée que le RIFSEEP mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- ! D'une indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE), représentant l'indemnité principale.

Objectifs : valoriser le parcours professionnel des agents en intégrant l'accroissement de responsabilités, l'approfondissement des compétences techniques, la diversification des connaissances et la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel.

Son montant est déterminé selon le niveau de responsabilités et d'expertise requis.

- ! D'un complément indemnitare tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel

Objectifs : apprécier la valeur professionnelle de l'intéressé, la réalisation des objectifs annuels quantitatifs et qualitatifs, le sens du service public, la capacité à travailler en équipe, la capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec les partenaires internes/externes, la participation active à la réalisation des missions.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

CHAPITRE 1 - MISE EN PLACE DE L'IFSE

I/ Rappel du principe

L'IFSE repose d'une part sur une formalisation des critères professionnels et d'autre part sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est donc liée au poste de l'agent et à la valorisation de son expérience professionnelle en intégrant l'accroissement des responsabilités, l'approfondissement des compétences techniques, la diversification des connaissances et la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- ! Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

(Responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projets)

- ! Technicité, expertise, expérience ou qualification n nécessaire à l'exercice des fonctions

(Acquisition et mobilisation des compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent)

- ! Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel *(contraintes particulières)*

II/ Les Bénéficiaires

L'IFSE est attribué aux agents titulaires, stagiaires à temps complet, non complet et à temps partiel exerçant les fonctions du cadre d'emplois concernés.

Pour la collectivité, les cadres d'emplois concernés sont :

-les adjoints administratifs,

III/ Détermination des groupes de fonctions et des montants

Il appartient à l'organe délibérant de déterminer le classement de chaque emploi par groupe, le Groupe 1 étant le plus exigeant.

Ce classement est déterminé dans le tableau ci-après :

Cadre d'emploi	Emploi	Groupe	Montant maxi
----------------	--------	--------	--------------

			annuel IFSE*
Adjoints Administratifs	Secrétaire de mairie	1	3840€

**Les montants annuels sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont calculés au prorata de la durée effective du travail pour les agents à temps partiel ou non complet.*

IV/ Réexamen du montant de l'IFSE

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions
- au moins tous les 4 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

V/ Modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE

Conformément au décret N°2010-997 du 26/08/2010 institué pour les agents de l'Etat, le système suivant sera appliqué :

- ! En cas de congés de maladie ordinaire, pour accident de service et de maladie professionnelle : l'IFSE suivra le sort du traitement
- ! Pendant les congés annuels et les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement
- ! En cas de congés de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'IFSE est suspendu.

VI/ Périodicité de versement

Elle sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

CHAPITRE 2 - DETERMINATION DU CIA

I/ Rappel du principe

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

II/ Les Bénéficiaires

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est attribué, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat aux :

- ! Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et temps partiel

III/ Détermination des groupes de fonctions et des montants

Le CIA pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement personnel de l'agent appréciés lors de l'entretien individuel et pourra tenir compte de :

Critères à préciser

- ! Valeur professionnelle
- ! Investissement personnel dans l'exercice des fonctions
- ! Sens du service public
- ! Capacité à travailler en équipe
- ! Capacité à s'adapter aux exigences du poste
- ! Implication dans les projets de service

Le versement du CIA est possible mais non obligatoire. Le montant maximal est fixé par arrêté, par groupe de fonctions. Le montant versé à l'agent se situe entre 0% et 100% de ce montant. Le montant versé n'est pas reductible d'une année sur l'autre.

Cadre d'emploi	Emploi	Groupe	Montant maxi annuel CIA*
Adjoints administratifs	Secrétaire de mairie	1	1000 €

IV/ Périodicité de versement

Le CIA fera l'objet d'un versement mensuel sur la base d'un douzième et ne sera pas reductible d'une année sur l'autre. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

V/ Modalités de maintien ou de suppression du CIA

Conformément au décret N°2010-997 du 26/08/2010 institué pour les agents de l'Etat, le système suivant sera appliqué :

- ! En cas de congés de maladie ordinaire, pour accident de service et de maladie professionnelle : le CIA suivra le sort du traitement
- ! Pendant les congés annuels et les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement
- ! En cas de congés de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du CIA est suspendu.

CHAPITRE 3 - DATE D'EFFET

Les Dispositions de la présente délibération prendront effet postérieurement à la décision du comité technique en date du 13/12/2017 et après transmission au contrôle de légalité.

L'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal de AUZOUER EN TOURAINE, après avoir voté 7 pour, 4 abstentions et 2 contre adopte la mise en place de ce régime indemnitaire (IFSE et CIA) à compter du 1^{er} janvier 2018.

DECIDE

- ! D'instaurer le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus.
- ! D'autoriser Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE/CIA, dans le respect des principes définis ci-dessus.
- ! La délibération du 21/02/2013 est abrogée en ce qui concerne les filières adjoints administratifs,

De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires.

- 2017 081 : MISE EN PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P.) POUR LES ADJOINTS TECHNIQUES :

Vu le Code Général des collectivités territoriales

Vu la loi N°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20

Vu la loi N°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires de la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88

Vu la loi N°2010-751 du 05 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique

Vu le décret N°91-875 du 06 septembre 1991 pris pour application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires de la Fonction Publique Territoriale

Vu le décret N°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique de l'Etat

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°2015-661 modifiant le décret N°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique de l'Etat

Vu l'arrêté du 16 juin 2017 pour l'application au corps des adjoints techniques et des agents de maîtrise de l'intérieur et de l'outre-mer (Adjoints techniques et agents de maîtrise territoriaux)

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Vu la délibération en date du 11/12/2008 instituant les différentes primes et indemnités de la collectivité (IAT, IFT),

Vu la délibération 21 décembre 2017 instaurant la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour le corps des adjoints Techniques.

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 et de l'étendre à la filière technique,

Le Maire informe l'assemblée que le RIFSEEP mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- ! D'une indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE), représentant l'indemnité principale.

Objectifs : valoriser le parcours professionnel des agents en intégrant l'accroissement de responsabilités, l'approfondissement des compétences techniques, la diversification des connaissances et la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel.

Son montant est déterminé selon le niveau de responsabilités et d'expertise requis.

- ! D'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel

Objectifs : apprécier la valeur professionnelle de l'intéressé, la réalisation des objectifs annuels quantitatifs et qualitatifs, le sens du service public, la capacité à travailler en équipe, la capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec les partenaires internes/externes, la participation active à la réalisation des missions.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

CHAPITRE 1 - MISE EN PLACE DE L'IFSE

I/ Rappel du principe

L'IFSE repose d'une part sur une formalisation des critères professionnels et d'autre part sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est donc liée au poste de l'agent et à la valorisation de son expérience professionnelle en intégrant l'accroissement des responsabilités, l'approfondissement des compétences techniques, la diversification des connaissances et la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- ! Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

(Responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projets)

- ! Technicité, expertise, expérience ou qualification n nécessaire à l'exercice des fonctions

(Acquisition et mobilisation des compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent)

- ! Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (*contraintes particulières*)

II/ Les Bénéficiaires

L'IFSE est attribué aux agents titulaires, stagiaires à temps complet, non complet et à temps partiel exerçant les fonctions du cadre d'emplois concernés.

Pour la collectivité, les cadres d'emplois concernés sont :

-les adjoints techniques,

III/ Détermination des groupes de fonctions et des montants

Il appartient à l'organe délibérant de déterminer le classement de chaque emploi par groupe, le Groupe 2 étant le plus exigeant.

Ce classement est déterminé dans le tableau ci-après :

Cadre d'emploi	Emploi	Groupe	Montant maximum annuel d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €) *	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)
Adjoints Techniques	Adjoints techniques (de services polyvalents)	2	2800 €	3600 €

Catégorie C

*Les montants annuels sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont calculés au prorata de la durée effective du travail pour les agents à temps partiel ou non complet.

IV/ Réexamen du montant de l'IFSE

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions
- au moins tous les 4 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

V/ Modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE

Conformément au décret N°2010-997 du 26/08/2010 institué pour les agents de l'Etat, le système suivant sera appliqué :

- ! En cas de congés de maladie ordinaire, pour accident de service et de maladie professionnelle : l'IFSE suivra le sort du traitement
- ! Pendant les congés annuels et les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement
- ! En cas de congés de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'IFSE est suspendu.

VI/ Périodicité de versement

Elle sera versée **mensuellement** sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

CHAPITRE 2 - DETERMINATION DU CIA

I/ Rappel du principe

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

II/ Les Bénéficiaires

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est attribué, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat aux :

- ! Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et temps partiel

III/ Détermination des groupes de fonctions et des montants

Le CIA pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement personnel de l'agent appréciés lors de l'entretien individuel et pourra tenir compte de :

Critères à préciser

- ! Valeur professionnelle
- ! Investissement personnel dans l'exercice des fonctions
- ! Sens du service public
- ! Capacité à travailler en équipe
- ! Capacité à s'adapter aux exigences du poste
- ! Implication dans les projets de service

Le versement du CIA est possible mais non obligatoire. Le montant maximal est fixé par arrêté, par groupe de fonctions. Le montant versé à l'agent se situe entre 0% et 100% de ce montant. Le montant versé n'est pas reductible d'une année sur l'autre.

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des	Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)	
ADJOINTS TECHNIQUES		
Groupes de fonctions	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant (en €)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la Collectivité (en €)
Groupe 2	800 €	2800 €

IV/ Périodicité de versement

Le CIA fera l'objet d'un versement **mensuel** sur la base d'un douzième et ne sera pas reductible d'une année sur l'autre. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

V/ Modalités de maintien ou de suppression du CIA

Conformément au décret N°2010-997 du 26/08/2010 institué pour les agents de l'Etat, le système suivant sera appliqué :

- ! En cas de congés de maladie ordinaire, pour accident de service et de maladie professionnelle : le CIA suivra le sort du traitement
- ! Pendant les congés annuels et les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement
- ! En cas de congés de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du CIA est suspendu.

CHAPITRE 3 - DATE D'EFFET

Les Dispositions de la présente délibération prendront effet postérieurement à la décision du comité technique (avis du 13.12.17) et après transmission au contrôle de légalité, soit au 1^{er} janvier 2018

L'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Après en avoir délibéré et voté 7 pour 2 contre et 4 abstentions, le Conseil Municipal de AUZOUER EN TOURAINE :

DECIDE

- ! D'instaurer le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus.
- ! D'autoriser Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE/CIA, dans le respect des principes définis ci-dessus.
- ! La délibération du 21 février 2013 est abrogée définitivement,

De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires.

QUESTIONS DIVERSES :

INFORMATIONS DIVERSES :

Monsieur le Maire évoque :

- le bulletin municipal (acheminement)
 - le programme de la cérémonie des vœux pour 2018 :
Un rendez-vous pour l'installation est prévu à partir de 10h00.
 - le problème des eaux pluviales rue de Bec Sec,
 - la borne de charges :
La pose est programmée pour janvier 2018.
 - la Roue Tourangelle (signaleurs, concours village fleuri)
- Il est prévu comme en 2015 une décoration sur la place de la commune pour le passage de la course cycliste.
- le recensement de la population au 1er janvier 2018 soit 2268 habitants.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 23h30 et **le prochain Conseil Municipal est fixé au jeudi 8 février 2018 à 20h00.**