

COMMUNE de SCIENTRIER

PROCES-VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL DU JEUDI 06 Juillet 2023

Sous la Présidence de Madame DEAGE Patricia,

PRÉSENTS : BARBIER Sarah, BERARD Nicolas, BRANTUS Michel, BRON Isabelle, DAKIN-GARVAL Sylvain, DEAGE Patricia, DESALMAND Stéphane, DESALMAND Nadège, FLOQUET Sandra, Sophie PIEUCHOT.

ABSENTS : Adrien LAMBERT ;

ABSENTS EXCUSÉS :

Monsieur Stéphane DESALMAND a été nommé secrétaire de séance.

La réunion s'est tenue dans la mairie en salle des commissions.

Madame le Maire soumet au conseil municipal l'approbation du PV du dernier conseil municipal, s'étant réuni le 01 Juin 2023 dernier.

Le Conseil municipal, à l'unanimité, décide :

- D'APPROUVER le PV de la dernière séance du Conseil municipal du 01 Juin 2023.

Lors du Conseil Municipal du 1^{er} Juin 2023, Monsieur David BAILLEUL a été nommé référent Déontologue pour la Commune de Scientrier. Un rappel de ses missions a été effectué, son adresse mail a été partagée.

Début de séance du conseil municipal à 20h32 :

POLICE INTERCOMMUNALE :

1. Approbation de la convention de mise en place du service de police pluri-communale d'Arve et Salève

VU la délibération n°2021 10 111 du Conseil communautaire de la Communauté de Communes Arve & Salève (CCA&S) approuvée lors de sa séance du 1er décembre 2021, portant approbation de la Feuille de route politique de l'Intercommunalité, et priorisant notamment les axes de mutualisation de son projet de Territoire ;

VU le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses article L2211-1 à L2216-2 du CGCT ;

VU le Code Général de la Fonction Publique (CGFP) ;

VU notamment, les articles L512-1 et L511-5 du Code de la Sécurité Intérieure (CSI) ;

VU le projet de convention relatif à la mise en place du service de police pluri-communale d'Arve et Salève, ci-annexé ;

VU l'avis favorable du Comité Social Territorial (CST) placé auprès du Centre de Gestion de la Haute-Savoie (CDG 74) en date du 27 avril 2023 ;

VU l'avis favorable du CST de la Commune de REIGNIER-ÉSERY en date du 02 mars 2023 ;

CONSIDÉRANT les axes de mutualisation priorisés par le projet de Territoire approuvés par la Feuille de route votée par le Conseil communautaire de la CCA&S lors de sa séance du 1er décembre

2021 ;

CONSIDÉRANT la nécessité de répondre au besoin de renforcer la sécurité de proximité dans certaines Communes du Territoire et notamment celles de :

- ARBUSIGNY ;
- ARTHAZ-PONT-NOTRE-DAME ;
- LA MURAZ ;
- NANGY ;
- PERS-JUSSY ;
- SCIENTRIER ;

Madame le Maire expose que dans le prolongement de la réflexion portée par l'ensemble des élus, des axes de mutualisation ont été priorisés par le projet de Territoire et approuvés par délibération n°2021 10 111 du Conseil communautaire, lors de sa séance du 1er décembre 2021.

elle explique que pour convenir des modalités de mutualisation à mettre en œuvre, un groupe de travail a été constitué et composé des maires des Communes membres de la CCA&S, ainsi que des Directeurs et Secrétaires Généraux.

Parmi les axes de mutualisation, la nécessité de répondre au besoin de renforcer la sécurité de proximité dans certaines Communes du Territoire a été constatée et il a été décidé d'élaborer un projet de mutualisation de police municipale.

Un seul service de police municipale existant sur la Commune de REIGNIER-ÉSERY, il a été décidé au vu des besoins constatés, de le conforter en le déployant à l'échelle des autres Communes intéressées, et membres de la CCA&S ci-après rappelées :

- ARBUSIGNY ;
- ARTHAZ-PONT-NOTRE-DAME ;
- LA MURAZ ;
- NANGY ;
- PERS-JUSSY ;
- SCIENTRIER.

Madame le Maire rappelle l'article L512-1 du CSI qui dispose en effet, que :

“Les communes limitrophes ou appartenant à une même agglomération au sein d'un même département ou à un même établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre peuvent avoir un ou plusieurs agents de police municipale en commun, compétents sur le territoire de chacune d'entre elles.

Pendant l'exercice de leurs fonctions sur le territoire d'une commune, ces agents sont placés sous l'autorité du maire de cette commune.

Chaque agent de police municipale est de plein droit mis à disposition des autres communes par la commune qui l'emploie dans des conditions prévues par une convention transmise au représentant de l'Etat dans le département. Cette convention, conclue entre l'ensemble des communes intéressées, précise les modalités d'organisation et de financement de la mise en commun des agents et de leurs équipements. Le retrait d'une commune de la convention est sans effet sur l'application de cette convention aux autres communes participantes.

Ces communes se dotent d'une convention de coordination des interventions de la police municipale et des forces de sécurité de l'Etat dans les formes prévues par la section 2 du présent chapitre.

Le cas échéant, la demande de port d'arme prévue par l'article L511-5 est établie conjointement par l'ensemble des maires de ces communes. Ceux-ci désignent parmi eux l'autorité qui sera autorisée par le représentant de l'Etat dans le département à acquérir et détenir les armes.”

Par conséquent, le projet de convention présenté a donc pour objet, et conformément à ces dispositions, de créer un service commun de police pluri-communale de communes appartenant à un même Établissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI), et en l'occurrence la CCA&S.

Elle vise l'ensemble des moyens humains et matériels nécessaires audit service pour exercer ses missions, et précise donc les modalités d'organisation et de financement du service de Police Pluri-Communale d'Arve et Salève.

La création de ce service de police municipale pluri-communale, est une forme de mutualisation des polices municipales, entre plusieurs communes, en dehors de toute intervention de l'Intercommunalité, qui ne dispose pas de pouvoir de police administrative générale, restant du ressort des Maires respectifs des Communes intéressées.

Il en résulte que le périmètre d'intervention des agents de police municipale du service commun de police pluri-communale, devient celui le Territoire des Communes précitées, s'exerçant de manière continue et à titre occasionnel, et dont il convient d'organiser la pérennité, conformément à l'article L512-1 du CSI, entre les Communes précitées.

Madame le Maire invite les membres du Conseil à examiner le projet de convention et ses annexes.

Elle précise que la répartition prévisionnelle des charges induites par ce nouveau service à la population, est prévue en annexe 2, au vu d'un besoin estimatif initial, déterminé en vertu du principe de précaution et qui pourra être ajusté en fonction du besoin et des moyens pouvant être alloués audit service.

Les membres du Conseil Municipal demande comment sera organisé le travail des agents de la police pluri-communale. Madame le Maire précise que le volume dédié à la commune de Scientrier est de 1/3 d'ETP répartis par ¼ entre les communes d'ARBUSIGNY, La MURAZ, PERS JUSSY et SCIENTRIER. Les agents de la police pluri-communale interviendront sur la commune à des périodes irrégulières et en concertation avec la commune selon les besoins. Les priorités porteront sur les écoles, le stationnement et la vitesse.

Le Conseil municipal, à l'unanimité, décide :

- **D'APPROUVER** la mise en place du service de police pluri-communale d'Arve et Salève, telle que présentée ;
- **D'APPROUVER** les termes de la convention de mise en place dudit service, ci-annexée ;
- **D'AUTORISER** Madame le Maire à signer ladite convention, ainsi qu'à prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération ;
- **DE PRÉCISER** que les dépenses inhérentes à la mise en œuvre dudit service sont prévues au budget primitif.

RESSOURCES HUMAINES :

2. Adhésion à la convention de participation « prévoyance » - Centre De Gestion de la Haute-Savoie

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 son article 22bis,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 25,

Vu le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents,

Vu la délibération n°2019-03-26 du 11 juillet 2019 du conseil d'administration du CDG74 portant attribution de la convention de participation dans le domaine de la protection sociale complémentaire au groupement conjoint VYV/MNT/MGEN,

Vu la convention de participation prévoyance signée entre le CDG74 et le groupement conjoint VYV/MNT/MGEN pour une durée de 6 ans à compter du 1er janvier 2020,

Vu la délibération n°20/2021 en date du 25 mars 2021 portant participation à la protection sociale des agents municipaux, dans le cadre de la procédure de labellisation,

Vu l'avis favorable du comité technique en date du 22 juin 2023,

Considérant que le CDG74 propose une offre mutualisée par le biais d'une convention de participation.

Considérant que la collectivité peut apporter sa participation soit au titre du risque "santé", soit au titre du risque "prévoyance" (risques liés à l'incapacité, l'invalidité et le décès), soit au titre des deux risques,

Considérant que les conditions proposées par la convention de participation en matière de maintien de salaire sont plus favorables aux agents que celles des contrats dits labellisés,

Depuis la loi n°2007-209 du 19 février 2007, qui a introduit un article 22 bis dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent contribuer au financement des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles souscrivent les agents qu'elles emploient. Cette participation est réservée aux contrats ou règlements garantissant la mise en œuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires, actifs et retraités.

Le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 complété par quatre arrêtés d'application publiés le même jour, a précisé les modalités pratiques de mise en œuvre de cette participation.

Par délibération n°2018-04-45 du 18 octobre 2018, le CDG74 a engagé le renouvellement de ces deux conventions de participation. Dans ce cadre, le CDG74 a mis en œuvre une procédure de mise en concurrence pour le compte des collectivités et établissements lui ayant donné mandat. Cette procédure a fait émerger des offres au meilleur rapport qualité prix garantissant la solidarité familiale et intergénérationnelle, ainsi que la meilleure réponse aux besoins très diversifiés des agents.

Par délibération n°2019-03-26 du 11 juillet 2019, le conseil d'administration du CDG74 a attribué une convention de participation au groupement conjoint VYV/MNT/MGEN pour le risque « prévoyance » dont la durée est de 6 ans.

Conformément à l'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les collectivités et établissements publics ne peuvent adhérer à ces conventions que par délibération et après signature d'une convention avec le CDG74.

Cette adhésion permet aux collectivités et établissements publics signataires de faire bénéficier leurs agents de la convention de participation portée par le CDG74 en matière de protection sociale complémentaire pour le risque « prévoyance » aux conditions conclues.

La convention que les collectivités et établissements de Haute-Savoie doivent signer avec le CDG74 pour adhérer règle les obligations des parties pendant la durée d'exécution des conventions.

Enfin, l'organe délibérant doit fixer le montant de la participation versée aux agents et se prononcer sur les modalités de son versement.

A ce titre, et après avis favorable du comité social territorial du Centre de Gestion, il est proposé de fixer le montant de la participation financière de la collectivité à 15 euros par agent et par mois pour le risque Prévoyance, dans la limite de la cotisation mensuelle versée par l'agent.

Concernant le risque « Santé », les besoins de chaque foyer et agent étant différents, le CDG74 n'a pas souhaité proposer de convention de participation sur ce volet. Il préconise aux collectivités une participation employeur dans le cadre de la labellisation qui laisse toute latitude aux agents de se couvrir sur les champs médicaux nécessaires.

Chaque agent souscrit, s'il le souhaite, auprès d'une mutuelle, un organisme d'assurance ou de prévoyance, un contrat ou un règlement dont le caractère solidaire aura été préalablement vérifié au niveau national dans le cadre d'une procédure de labellisation. Sur présentation d'une attestation de

contrat labellisé, l'agent peut bénéficier du montant de la participation que la collectivité aura déterminée.

Le Conseil municipal, à l'unanimité, décide :

Article 1 : d'adhérer à la convention de participation telle que mise en œuvre par le CDG74, à compter du 1^{er} Septembre 2023 pour la durée de la convention de participation restant à courir soit jusqu'au 31 décembre 2025 et prend acte des conditions d'adhésion fixées par celle-ci,

Article 2 : de fixer, à compter du 1^{er} septembre 2023 le montant de la participation financière de la collectivité à 15 euros par agent et par mois pour le risque Prévoyance,

Article 3 : de fixer, dans le cadre de la labellisation, le montant de la participation financière de la collectivité à 27 euros par agent et par mois pour le risque Santé,

Article 4 : De verser mensuellement la participation financière fixée à l'article 2 et 3 :

- aux agents titulaires et stagiaires de la collectivité, en position d'activité ou détachés auprès de celle-ci, travaillant à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet,
- aux agents contractuels (de droit public ou de droit privé) en activité, ou bénéficiant d'un congé assimilé à une période d'activité, qui adhéreront aux contrats conclus dans le cadre de la convention de participation du CDG74, pour le risque Prévoyance, ou qui présenteront une attestation de contrat labellisé pour le risque Santé.

Le montant de la participation employeur ne peut toutefois pas excéder le montant de la cotisation versée par l'agent.

Article 5 : autorise le Maire à signer l'ensemble des actes et décisions nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Article 6 : d'inscrire au budget les sommes nécessaires à la mise en place de cette délibération.

3. Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et Engagement Professionnel

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction publique, notamment ses articles L712-1, L712-2, L712-13, L713-1, L714-4 à L714-8,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n°2010-997 modifié du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création 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 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 l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du 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'Etat,

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu la délibération n°37/2017 en date du 15/06/2017 portant institution du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu la délibération n°10/2018 en date du 28/02/2018 portant précisions sur le régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu la délibération n°30/2018 en date du 07/06/2018 portant complément sur le régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu la délibération n°47/2020 en date du 24/09/2020 portant mise à jour du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP) pour les cadres d'emplois de catégorie A,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 22 juin 2023,

Considérant qu'il convient de revoir les groupes de fonctions et d'intégrer l'ensemble des cadres d'emplois représentés dans la collectivité pour tenir compte des postes de travail et des missions assurées par chacun des agents,

Considérant ce qui suit :

Le 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 transposable à la Fonction Publique Territoriale, pour différents cadres d'emplois.

Le décret n°2020-182 du 27 février 2020 procède à la création d'équivalences provisoires pour permettre d'étendre l'application du RIFSEEP à d'autres cadres d'emplois.

Ce nouveau régime indemnitaire se substitue aux régimes institués antérieurement, hormis ceux pour lesquels un maintien est explicitement prévu.

Il se compose :

- D'une part fixe : indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE),
- D'une part variable : complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

La mise en place du CIA est obligatoire lors de l'adoption de la délibération portant mise en œuvre du RIFSEEP dans la collectivité (voir en ce sens la décision du Conseil Constitutionnel n°2018-727 du 13 juillet 2018). Son attribution individuelle est, en revanche, facultative et dépend de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent qui sont appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents, afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes,
- Instaurer un régime indemnitaire équitable.

Il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions légales énoncées ci-dessus, de déterminer par délibération, les modalités d'instauration du RIFSEEP.

Le Conseil municipal, à l'unanimité, décide :

- D'instaurer le RIFSEEP selon le dispositif suivant :

Article 1 : Bénéficiaires

Les agents appartenant aux cadres d'emplois listés à l'article 2 sont éligibles au RIFSEEP.

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public dès leur arrivée dans la collectivité.

Article 2 : Montants de références

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base, modulable dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis, ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés, tel que suit :

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 3
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
Définition	Définition	Définition
Tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.	Valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent	Contraintes particulières liées au poste : physiques, responsabilités prononcées, lieux d'affectation, ...

A. Cadre d'emplois des attachés territoriaux

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	Direction générale des services, secrétaire général
2	Emploi nécessitant une expertise particulière, avec ou sans encadrement

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des attachés soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum	
		IFSE	CIA
Attachés	1	32 130 €	5 670 €
	2	20 400 €	3 600 €

B. Cadre d'emplois des rédacteurs

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	Encadrement ou coordination d'une équipe
2	Emploi nécessitant une expertise ou fonctions complexes, sans encadrement

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des rédacteurs soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum	
		IFSE	CIA
<i>Rédacteurs</i>	1	17 480 €	2 380 €
	2	14 650 €	1 995 €

C. Cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	Encadrement ou coordination d'une équipe
2	Emploi nécessitant une expertise ou fonctions complexes, sans encadrement

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum	
		IFSE	CIA
<i>Assistant de conservation du patrimoine</i>	1	16 720 €	2 280 €
	2	14 960 €	2 040 €

Les montants de référence retenus pour le cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine sont différents de ceux des autres cadres d'emplois de catégorie B, en conformité de l'arrêté ministériel du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du 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'Etat aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques.

D. Cadre d'emplois des animateurs territoriaux

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	Encadrement ou coordination d'une équipe
2	Emploi nécessitant une expertise ou fonctions complexes, sans encadrement

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des animateurs soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum	
		IFSE	CIA
<i>Animateurs</i>	1	17 480 €	2 380 €
	2	14 650 €	1 995 €

E. Cadre d'emplois des agents de maîtrise

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
---------	---

1	- Encadrement ou coordination d'une équipe ou de l'activité d'un service
2	- Emploi nécessitant une ou des compétences particulières, une ou des sujétions particulières

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des agents de maîtrise soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum	
		IFSE	CIA
<i>Agents de maîtrise</i>	1	11 340 €	1 260 €
	2	10 800 €	1 200 €

Pour les agents logés par nécessité absolue de service, les montants de référence pour le cadre d'emplois des agents de maîtrise sont fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum	
		IFSE	CIA
<i>Agents de maîtrise</i>	1	7 090 €	1 260 €
	2	6 750 €	1 200 €

F. Cadre d'emplois des adjoints administratifs

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Encadrement ou coordination d'une équipe ou de l'activité d'un service
2	- Emploi nécessitant une ou des compétences particulières, une ou des sujétions particulières
3	- Postes d'exécution sans encadrement, en l'absence ou faible exigence de qualifications / sujétions intermédiaires

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum	
		IFSE	CIA
<i>Adjoints administratifs</i>	1	11 340 €	1 260 €
	2	10 800 €	1 200 €
	3	7 200 €	900 €

G. Cadre d'emplois des adjoints techniques

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Encadrement ou coordination d'une équipe ou de l'activité d'un service
2	- Emploi nécessitant une ou des compétences particulières, une ou des sujétions particulières
3	- Postes d'exécution sans encadrement, en l'absence ou faible exigence de qualifications / sujétions intermédiaires

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints techniques soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum*	
		IFSE	CIA
<i>Adjoints techniques</i>	1	11 340 €	1 260 €
	2	10 800 €	1 200 €
	3	7 200 €	900 €

Pour les agents logés par nécessité absolue de service, les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints techniques sont fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum	
		IFSE	CIA
<i>Adjoints techniques</i>	1	7 090 €	1 260 €
	2	6 750 €	1 200 €
	3	5 100 €	900 €

H. Cadre d'emplois des adjoints d'animation

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Encadrement ou coordination d'une équipe ou de l'activité d'un service
2	- Emploi nécessitant une ou des compétences particulières, une ou des sujétions particulières
3	- Postes d'exécution sans encadrement, en l'absence ou faible exigence de qualifications / sujétions intermédiaires

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints d'animation soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum	
		IFSE	CIA
<i>Adjoints d'animation</i>	1	11 340 €	1 260 €
	2	10 800 €	1 200 €
	3	7 200 €	900 €

I. Cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Encadrement ou coordination d'une équipe ou de l'activité d'un service
2	- Emploi nécessitant une ou des compétences particulières, une ou des sujétions particulières

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum ²	
		IFSE	CIA
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles	1	11 340 €	1 260 €
	2	10 800 €	1 200 €

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils suivent le sort du traitement pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

Il pourra être attribué un montant supérieur d'IFSE en cas d'accomplissement de missions d'un niveau supérieur assumé temporairement sur une durée de plusieurs semaines / mois (en dehors des périodes normales de congés annuels, formations, etc).

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

Article 3 : Critères de modulation

A. Part fonctionnelle (IFSE)

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

En cas de changement de fonctions ou d'emploi,

En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,

En cas d'impossibilité pour l'agent, et de son fait, d'assurer l'ensemble de ses fonctions,

Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent. Les modalités de modulation de l'IFSE selon l'expérience professionnelle démontrée par les agents seront ré-évalué.

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

B. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un montant de prime pouvant varier de 0 à 100% du montant de référence. Ce montant de référence sera défini en amont, par arrêté individuel, dans la limite du plafond voté.

Le montant individuel sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes :

- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- sa capacité d'initiative,
- son sens de service public et respect de ses valeurs (continuité, mutabilité, égalité, sens de l'intérêt général),
- sa capacité à travailler en équipe,
- la connaissance de son domaine d'intervention,
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes,
- son implication dans les projets du service,
- son positionnement au regard de ses collaborateurs,
- son positionnement à l'égard de la hiérarchie.

Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

La part variable fera l'objet d'un versement annuel, au mois de janvier de chaque année.

Article 4 : Modalités de retenue ou de suppression de l'IFSE pour absence

L'IFSE est maintenue pendant :

- les congés annuels, JRTT, repos compensateurs,
- les congés bonifiés,
- les congés pris au titre du Compte Epargne Temps – CET,
- les absences liées à une action de formation professionnelle,
- les congés pour formation syndicale,
- les décharges de service pour exercer un mandat syndical – DAS,
- les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant,
- les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, les primes sont maintenues en intégralité pendant les périodes de plein traitement et réduit de moitié pendant les périodes à demi-traitement,
- les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle,
- les congés pour invalidité temporaire imputable au service,
- le temps partiel thérapeutique,
- les autorisations spéciales d'absence,
- les absences liées à la Période Préparatoire au Reclassement – PPR.

L'IFSE est suspendue pendant :

- les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- les congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC)
- le congé parental,
- le congé de proche aidant,
- le congé de solidarité familiale,
- la disponibilité,
- le congé de formation professionnelle,
- la suspension,

- l'exclusion temporaire de fonctions,
- les faits de grève, au prorata du nombre d'heures d'absences de l'agent en cas de jour incomplet.

Toutefois, lorsqu'un agent est placé en CLM, CLD ou CGM à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

Article 5 : Cumul

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes et indemnités, notamment :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission) ;
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...) ;
- La Nouvelle Bonification indiciaire (NBI) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

Le Conseil municipal, à l'unanimité, décide :

- **D'inscrire** au budget les crédits correspondants ;
- **D'autoriser** l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de ces deux parts dans le respect des principes définis ci-dessus.
- **D'autoriser** l'autorité territoriale à signer tout autre acte y afférent ;
- **De charger** l'autorité territoriale de veiller à la bonne exécution de cette délibération, qui prend effet à partir du 1er septembre 2023

4. Mise en œuvre du Télétravail

Madame Le Maire expose que le processus de transformation numérique bouleverse les modes de vie et modifie progressivement les processus de production, de collaboration et de management au sein des collectivités territoriales et de leurs établissements. En parallèle, les organisations publiques sont confrontées à de nouveaux enjeux liés à la qualité de vie au travail et aux exigences économiques et environnementales (réduction des dépenses publiques, responsabilité sociétale des entreprises, etc.).

La crise sanitaire en 2020 est venue bouleverser ce cadre juridique en imposant pour les agents la mise en œuvre, parfois contrainte du travail à distance.

Le 13 juillet 2021, le ministère de la fonction publique a conclu un accord avec les organisations syndicales visant à développer la pratique du télétravail et en faire un véritable mode d'organisation du travail.

Cet accord oblige les collectivités locales à négocier avant le 31 décembre 2021 avec les partenaires sociaux.

Le télétravail s'inscrit dans ces dynamiques par la recherche de :

- L'amélioration de la qualité de vie au travail des agents en trouvant une meilleure articulation entre la vie privée et professionnelle et en réduisant la fatigue et le stress liés au transport, ainsi que les risques d'accident de trajet,

- La modernisation de l'administration en promouvant un management centré sur l'autonomie, la responsabilité, la confiance et l'efficacité,

Le télétravail constitue ainsi un nouvel outil de gestion des ressources humaines dont la mise en œuvre implique nécessairement une concertation et une appropriation par les agents et les encadrants. A ce titre, un travail de réflexion a été mené par la Commission Ressources Humaines.

Fruit de cette démarche, cette délibération propose d'instaurer le télétravail au sein de la Commune de Scientrier et à en définir les modalités concrètes d'application au sein des services.

VU l'Article L 1222-9 du code du travail

VU l'Article 133 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

VU Le Décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

VU L'accord cadre ministériel du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

Le télétravail désigne « toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Le télétravail revêt un caractère volontaire. Il ne peut être imposé à l'agent par la collectivité. De même, il ne peut pas être obtenu par l'agent sans l'accord de son supérieur hiérarchique.

PRATIQUE DU TELETRAVAIL DANS LA COLLECTIVITE

- Lieu d'exercice du télétravail

La collectivité limite le télétravail au domicile de l'agent.

Le télétravail devra être exercé dans un lieu adapté, calme et réservé au télétravail. Il devra impérativement répondre aux exigences de conformité des installations électriques et informatiques attestées par l'agent. L'agent s'engage à ce que le lieu de télétravail respecte les règles d'hygiène et de sécurité et qu'il permet le télétravail dans des conditions optimales.

Une attestation d'assurance multirisques habitation garantissant l'exercice des fonctions au domicile devra être fourni au service RH.

- Il peut être régulier ou occasionnel, ou les deux :

La collectivité souhaite introduire le télétravail de façon régulière avec un nombre de jours fixes de télétravail par semaine.

La collectivité pourra accorder du télétravail de manière occasionnel, sur autorisation du responsable hiérarchique et du Directeur Général des Services, le cas échéant.

Pour les agents ayant des fonctions de management, il est proposé de réaliser du télétravail de manière occasionnel, afin de favoriser les interactions en direct, la cohésion d'équipe et la communication d'informations ascendantes et descendantes.

Il est précisé que le service public rendu en présentiel reste la priorité. Ainsi, en cas de réunion sur le lieu de travail qui nécessite la présence de l'agent, celui-ci doit se déplacer.

- Nombre de jours de télétravail/semaine :

Il est accordé 1 jour maximum de télétravail par semaine.

Nombre de jours peut être augmenté avec avis du médecin du travail pour les agents en état de grossesse, en situation de handicap ou pour des raisons de santé (6 mois maximum renouvelable).

Possibilité d'augmenter le nombre de jours en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site, après l'accord du responsable hiérarchique et du Directeur Général des Services.

Le télétravail n'est pas autorisé pour les agents à temps partiel et temps non complet, sauf situations exceptionnelles après avis du supérieur hiérarchique et du Directeur Général des Services.

Durée de l'autorisation : 1 an, pour l'année civile.

- Activités télétravaillables :

Il s'agit bien des activités qui doivent être définies et non les postes de travail.

Au sein d'un même poste, certaines activités sont télétravaillables et d'autres non.

Les missions compatibles avec du télétravail sont principalement des tâches :

- de conception,
- de réflexion,
- de rédaction,
- d'instruction et de gestion de dossiers,
- administratives, répétitives de saisie ou d'émission de documents,
- Etc...

Elles peuvent être regroupées sous le terme générique de « Tâches bureautiques et administratives », qui se caractérisent par un contenu informationnel élevé (traitement d'informations, de données) et par un caractère relationnel faible (sans interactions physiques fréquentes avec des tiers, ne dépendant pas d'outils exclusivement présents sur lieu de travail).

A l'inverse, sont incompatibles avec le télétravail les activités suivantes :

Activité exigeant une présence physique (entretien, maintenance, accueil du public, etc...),

Activité portant sur des documents papiers confidentiels qui ne peuvent être ni numérisés ni chiffrés ou qui ne peuvent être transportés sans risquer de compromettre leur confidentialité,

Activité nécessitant l'utilisation de logiciels ou d'applications faisant l'objet de restrictions d'utilisation à distance ou l'utilisation de matériels spécifiques (logiciels trop lourds ne pouvant être supportés par le serveur, etc...).

Activités nécessitant un soutien managérial rapproché,

- Equipements informatiques :

Exercice régulier du télétravail : l'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

Exercice ponctuel ou situation exceptionnelle : la collectivité autorise l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent pour réaliser des scans.

Pour les communications téléphoniques, l'agent dispose d'un portable professionnel ou transfère sa ligne professionnelle sur sa ligne personnelle.

- Situation des agents bénéficiaires du télétravail

Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation. Ils sont tenus de respecter les mêmes règles de confidentialité, d'usage des équipements et logiciels que s'ils travaillaient sur leur lieu d'affectation.

Les agents en télétravail doivent respecter leurs horaires habituels de travail.

Le télétravail n'a pas vocation à générer des heures supplémentaires de travail sauf demande expresse de la hiérarchie.

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail et aux temps de repos quotidiens et hebdomadaires s'appliquent au télétravail.

- La fin du télétravail

En dehors de la période d'adaptation, il peut être mis fin à cette forme d'organisation du travail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de 2 semaines.

Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative de l'administration, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée.

- Allocation forfaitaire du télétravail :

Le décret n°2021-1123 du 26 août 2021 et un arrêté ministériel du même jour instaurent le versement trimestriel de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats

Depuis le 1er janvier 2023, le montant du « forfait télétravail » est fixé à 2,88 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 253,44 euros par an.

Le « forfait télétravail » est versé sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'autorité compétente.

Pour la fonction publique territoriale, la mise en œuvre de cette indemnisation, dans le cadre fixé, est facultative et nécessite au préalable une délibération de l'organe délibérant prise après avis du Comité Social Territorial (CST) (article L253-5 du code général de la fonction publique).

Il est proposé de ne pas mettre cette modalité en place pour le moment.

Le Conseil municipal, à l'unanimité, décide :

- **APPROUVER** la mise en place du télétravail à compter du 1^{er} Septembre 2023

5. Mise en œuvre du Compte Epargne Temps

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L611-2, L621-4 et L621-5,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, notamment son article 37,

Vu le décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2010-531 du 20 mai 2010 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2018-1305 du 27 décembre 2018, relatif à la conservation des droits acquis au titre d'un compte épargne-temps en cas de mobilité des agents dans la fonction publique,

Vu circulaire n°10-007135-D du 31 mai 2010 relative à la réforme du compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 22 juin 2023,

Considérant ce qui suit :

Le Compte Epargne Temps (C.E.T.) permet le report de certains jours de congé dans un compte épargne temps.

Il est ouvert aux agents titulaires et contractuels justifiant d'une année de service. Les stagiaires et les contractuels de droit privé ainsi que les enseignants artistiques ne peuvent bénéficier du C.E.T.

Il permet à son titulaire d'accumuler des droits à congés rémunérés en jours ouvrés.

L'initiative en revient à l'agent qui formule sa demande à l'autorité territoriale.

La réglementation fixe un cadre général mais il appartient à l'assemblée délibérante de fixer, conformément aux dispositions légales énoncées ci-dessus, les modalités d'applications locales du C.E.T. comprenant le détail des modalités d'ouverture, de fonctionnement, de gestion, de fermeture, ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent.

Le Conseil municipal, à l'unanimité, décide :

- **De fixer** les modalités de mise en œuvre du CET selon le dispositif suivant :

Article 1 : L'alimentation du C.E.T.

Le C.E.T. est alimenté par :

- Le report de congés annuels, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à vingt (proratisés pour les agents à temps partiel et à temps non complet) ainsi que les jours de fractionnement ;
- Le report de jours de récupération au titre de RTT (récupération du temps de travail) ;
- Les jours de repos compensateurs à raison de 5 jours maximum par an.

Le C.E.T. peut être alimenté dans la limite de 60 jours.

Article 2 : Procédure d'ouverture et d'alimentation du C.E.T.

L'ouverture du C.E.T. est de droit et peut se faire à tout moment de l'année à la demande de l'agent.

Celle-ci doit parvenir auprès du service gestionnaire du C.E.T. avant le 31 décembre de l'année civile pour les agents dont le temps de travail est fixe, et avant le 31 août pour les agents annualisés.

Cette demande ne sera effectuée qu'une fois par an. Elle doit indiquer la nature et le nombre de jours que l'agent souhaite verser sur son compte.

Chaque année le service gestionnaire communiquera à l'agent la situation de son C.E.T. (jours épargnés et consommés), dans les 15 jours suivant la date limite prévue pour l'alimentation du compte.

Article 3 : L'utilisation du C.E.T.

L'agent peut utiliser tout ou partie de son C.E.T. dès qu'il le souhaite, sous réserve des nécessités du service.

Les nécessités de service ne pourront être opposées à l'utilisation des jours épargnés lors de la cessation définitive de fonctions, ou si le congé est sollicité à la suite d'un congé maternité, adoption, paternité ou solidarité familiale. De plus, tout refus opposé à une demande de congés au titre du compte épargne-temps doit être motivé.

Le C.E.T. peut être utilisé sans limitation de durée. Il est conservé par l'agent en cas de mutation, de mise à disposition, de disponibilité, de détachement ou de mobilité vers une autre fonction publique (d'Etat ou hospitalière).

Le service gestionnaire du C.E.T. informera l'agent chaque année des jours épargnés et des jours utilisés, selon les dispositions de l'article 1 du décret du 26 août 2004, avant le 15 décembre de chaque année.

De même, en cas de mobilité de l'agent, le service gestionnaire du C.E.T adressera à l'agent et à l'organisme d'accueil une attestation des droits à C.E.T à la date de la nouvelle affectation.

L'autorité territoriale est autorisée à fixer, par convention signée entre 2 employeurs, les modalités financières de transfert des droits accumulés par un agent dans la limite de 60 jours.

Les 15 premiers jours épargnés ne seront utilisés que sous forme de congés.

Au-delà de 15 jours épargnés, l'agent peut utiliser les jours excédentaires en combinant notamment plusieurs options dans les proportions qu'il souhaite parmi les options suivantes :

- Leur prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle (uniquement pour les agents titulaires affiliés à la CNRACL) ;
- Leur indemnisation – cette dernière se fera par le versement d'une indemnité compensatrice selon des taux fixés par arrêté ministériel et variable selon la catégorie hiérarchique à laquelle appartient l'agent ;
- Leur maintien sur le CET ;
- Leur utilisation sous forme de congés.

L'agent doit faire part de son choix au service gestionnaire du C.E.T. avant le 31 janvier de l'année N+1.

A défaut de décision, pour les agents titulaires affiliés à la C.N.R.A.C.L., les jours excédant 15 jours épargnés sont automatiquement pris en compte au sein du R.A.F.P., pour les autres agents (agents contractuels et agents titulaires affiliés à I.R.C.A.N.T.E.C.), ils sont automatiquement indemnisés.

L'agent souhaitant utiliser des jours épargnés dans son CET sous forme de congés devra le demander selon les règles applicables aux congés annuels dans la collectivité.

Article 4 : la fermeture du C.E.T.

Le C.E.T. doit être soldé et clôturé à la date de la radiation des cadres ou des effectifs pour le fonctionnaire ou à la date de la radiation des effectifs pour l'agent contractuel.

Lorsque ces dates sont prévisibles, l'autorité territoriale informera l'agent de la situation de son C.E.T., de la date de clôture de son C.E.T. et de son droit à utiliser les congés accumulés à la date de la clôture dans des délais qui lui permettent d'exercer ce droit.

En cas de décès d'un titulaire du C.E.T., les jours épargnés sur le compte donnent lieu à une indemnisation de ses ayants droit. Le nombre de jours accumulés sur le compte épargne temps est multiplié par le montant forfaitaire correspondant à la catégorie à laquelle appartenait l'agent au moment de son décès. Cette indemnisation est effectuée en un seul versement, quel que soit le nombre de jours en cause.

Le Conseil municipal, à l'unanimité, décide :

- Que, sauf disposition expresse de l'assemblée délibérante prise sur un nouvel avis du Comité Social Territorial compétent, ces dispositions seront reconduites tacitement chaque année ;
- Que cette délibération complète la délibération en date du relative à la mise en œuvre de l'ARTT dans la collectivité, le C.E.T. constituant désormais une des modalités d'aménagement du temps de travail.

- **D'inscrire** au budget les crédits correspondants ;
- **D'autoriser** l'autorité territoriale à signer tout acte y afférent ;
- **De charger** l'autorité territoriale de veiller à la bonne exécution de cette délibération, qui prend effet à partir du 1er septembre 2023 ;

6. Création d'un emploi non permanent pour un accroissement temporaire d'activité

Madame Le Maire rappelle à l'assemblée :

Conformément à l'article L. 313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

Les collectivités locales peuvent ainsi recruter des agents contractuels sur des emplois non permanents sur la base de l'article L. 332-23 1° du code général de la fonction publique, afin de faire face à un accroissement temporaire d'activité.

Ces emplois non permanents ne peuvent excéder 12 mois pendant une même période de 18 mois consécutifs.

Compte tenu de la nécessité d'organiser les dossiers d'urbanisme et de gestion foncière de la commune, ainsi que de mettre en place une politique d'achats, de matérialiser des procédures de suivi des services techniques, il convient de créer un emploi non permanent pour un accroissement temporaire d'activité de Chargé d'urbanisme et de gestion des services techniques à temps complet dans les conditions prévues à l'article L. 332-23 du code général de la fonction publique.

Le Maire propose à l'assemblée :

Le recrutement d'un agent contractuel dans le grade de rédacteur territorial relevant de la catégorie hiérarchique B pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité pour une période de 12 mois, à compter du 1er septembre 2023

Cet agent assurera des fonctions de Chargé d'urbanisme et de gestion des services techniques à temps complet.

Il devra justifier a minima d'un BTS Environnement, Aménagement, Urbanisme ou d'une première expérience professionnelle dans un service Urbanisme.

La rémunération de l'agent sera calculée par référence à la grille indiciaire du grade de recrutement.

Madame le Maire est chargée de recruter l'agent contractuel affecté à ce poste et de signer un contrat de travail.

Le Conseil municipal, à l'unanimité, décide :

Vu le code général de la fonction publique, et notamment l'article L. 332-23 1° du code général de la fonction publique,

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,

Article 1 : d'adopter la proposition du Maire,

Article 2 : d'inscrire les crédits correspondants au budget de l'exercice en cours.

Article 3 : les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publication et ou notification.

Article 4 : Madame Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif compétent dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication. Le Tribunal Administratif peut être saisi au moyen de l'application informatique télérecours citoyen accessible par le biais du site www.telerecours.fr.

FINANCES

7. Modification des tarifications des salles communales

Madame le Maire rappelle à l'assemblée que les salles de la Municipalité peuvent, dans le cadre de la gestion du domaine communal, être louées à des différents utilisateurs qui en feraient la demande pour l'exercice d'activités récréatives, éducatives, culturelles, sportives et plus généralement de loisirs ainsi que pour la tenue de réunions, formations et de conférences.

L'utilisation prioritaire doit d'abord être envisagée pour les besoins des services communaux ou les activités municipales d'intérêt général.

Les modalités d'utilisation de cet équipement doivent être définies afin que les mises à disposition à ces catégories d'usagers se déroulent dans des conditions optimales.

Pour rappel, les tarifs des salles communales sont :

	Mars à Octobre	Octobre à Février	Supplément	Association extérieure manifestation	Association annuelle 2 heures	Caution
Salle polyvalente	200	250	Lave-vaisselle 50 euros	X	400 / an	1 000
Salle des associations	50		X	50	400 / an	100
Salle de convivialité Stade de football	0		X	0	400 / an	0

Madame le Maire propose à l'assemblée, sur proposition de la Commission Finances réunie le 26 Juin 2023 une nouvelle la tarification prévoyant une augmentation générale des tarifs de location.

	Mars à Octobre	Octobre à Février	Supplément	Association extérieure manifestation	Association annuelle 2 heures	Caution
Salle polyvalente	300	350	Lave-vaisselle 50 euros	300	400 / an	1 000
Salle des associations	75		X	75	400 / an	100
Salle de convivialité Stade de football	100		X	100	400 / an	100

Les membres du Conseil Municipal propose une modification concernant la tarification de la salle polyvalente pour l'organisation de manifestation par des associations extérieures en augmentation à 350 euros en lieu et place de la proposition initiale de 300 euros.
La nouvelle tarification est donc :

	Mars à Octobre	Octobre à Février	Supplément	Association extérieure manifestation	Association annuelle 2 heures	Caution
Salle polyvalente	300	350	Lave-vaisselle 50 euros	350	400 / an	1 000
Salle des associations	75		X	75	400 / an	100
Salle de convivialité Stade de football	100		X	100	400 / an	100

Le Conseil municipal, à l'unanimité, décide :

- **VALIDER** la nouvelle tarification pour une application au 1^{er} septembre 2023.

8. Marché public : restauration collective

Madame le Maire rappelle au Conseil Municipal qu'un marché est en cours pour la livraison de repas au restaurant scolaire et à l'accueil de loisirs. Il arrive à son terme le 31 août 2023.

Considérant l'avis, le 08 juin 2023 dans le Dauphiné Libéré et sur la plateforme <https://ledauphine.marchespublics-eurolegales.com>, avec remise des offres fixée au 5 juillet 2023 à 12h00 au plus tard,

Les membres de la Commission d'achat qui se sont réunis le 05 Juillet 2023, ont décidé de prendre un délai supplémentaire afin de réaliser une étude approfondie des deux candidatures qui ont été déposées. Une nouvelle commission d'achat sera réalisée avant le prochain Conseil Municipal qui se déroulera le Jeudi 20 Juillet 2023.

9. Décision Modificative n°1 au budget – ouverture de crédits

VU :

- Le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment ses articles L.2312-2 et suivants ;
- La délibération n° 14/2023 en date du 30 mars 2023 portant adoption du budget primitif pour l'exercice 2023.

CONSIDÉRANT :

- Que le Conseil Municipal a voté un budget de 462 160.66.

Il est présenté au conseil municipal la décision modificative n°1 au budget, comme suit, afin de modifier les prévisions budgétaires initiales, tout en respectant l'équilibre du Budget Primitif :

- Compte de capitaux - Caution - article 165 - Dépôt cautionnement : - 0.03 €
- Compte de capitaux - Caution - article 168758 - Autres groupements de collectivité : + 0.03 €
- Compte 673 – Compte de charges– titre annulé sur exercice antérieur : + 10 000 €
- Compte 615231 – Compte de charges – Entretien voiries : - 10 000 euros.

Le Conseil municipal, à l'unanimité, décide :

- **D'approuver** la décision modificative n°1 au budget de l'exercice 2023.

ASSOCIATIONS

10. Attribution de subventions aux associations

Madame le Maire sollicite les membres du conseil municipal pour l'attribution d'une subvention aux associations suivantes ayant récemment rempli leurs obligations réglementaires :

Associations	Montant
Don du sang 74	400 euros
Le Comité des fêtes	400 euros

Le Conseil municipal, à l'unanimité, décide :

- **ATTRIBUER** les subventions ci-dessus exposées.

INFORMATIONS ET QUESTIONS DIVERSES :

Présentation projet Commission Communication :

- Arborescence du site internet
- Réseaux sociaux

La mise à jour du site Internet de la Commune va être réalisée durant la période estivale.

Concernant la Communication Interne, les membres du Conseil Municipal indiquent apprécier la mise en place de la gazette hebdomadaire qui permet d'avoir connaissance du contenu des réunions d'adjoints et sur l'activité des services de la commune.

Point agenda :

Prochains conseils Municipaux sur l'année 2023 :

- 20 Juillet 2023
- 14 Septembre 2023
- 2 Novembre 2023
- 7 Décembre 2023

Il est décidé d'organiser les Conseils Municipaux le premier jeudi du mois plutôt qu'à la fin du mois. Cependant, pour le mois de Septembre, celui-ci se déroulera le 14 Septembre afin de permettre d'organiser la rentrée.

Fin de séance à 22h55.

Le Maire,
Patricia DEAGE.

La Secrétaire,
Stéphane DESALMAND.

