

REUNION DU CONSEIL MUNICIPAL

JEUDI 6 MAI 2021 à 20 h 30

Présents : Messieurs LANIER - MUZY- MONTRADE - MERCIER - GIRARD - VERNAY
- GIVRE - BOURGEY - Mesdames STREMSDOERFER - GUICHARD -
CUENCA - PIRON - MOUILLET - LATTARD - MARTY.

Madame MOREL PIRON est représentée par Monsieur LANIER
Monsieur CORGE est représenté par Madame STREMSDOERFER

Absentes non excusées : Mesdames MOYER - PAYA

Madame PIRON est nommée secrétaire de séance.

ORDRE DU JOUR :

1. Installation d'un conseiller municipal suite à démission
2. Désignation d'un secrétaire de séance
3. Approbation du compte-rendu du Conseil Municipal du 22/04/2021
4. Démission d'un adjoint : détermination du nombre d'adjoints
5. Election des adjoints
6. Personnel communal : création d'un poste d'agent de maitrise
7. Rifseep
8. Questions diverses

1. Installation d'un conseiller municipal suite à démission

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal que suite à la démission de Monsieur Christian COLLOVRAY, il convient d'installer au Conseil Municipal, Madame Aurélie PAYA.

2. Désignation d'un secrétaire de séance

Il est procédé, conformément aux articles L. 2541-6 du Code Général des Collectivités Territoriales, à l'élection d'un(e) secrétaire de séance pris au sein du Conseil.

Madame PIRON Cécile est élue secrétaire de séance par 17 voix pour.

3. Approbation du compte-rendu du Conseil Municipal du 22/04/2021

Monsieur le Maire informe que le compte-rendu de la dernière séance a été transmis tardivement car il a nécessité une relecture approfondie afin de s'assurer que les propos tenus et retranscrits ne soient pas attaquables pénalement. Le dernier point traité à la fin du conseil municipal n'a donc pas été rapporté.

Monsieur Bourgey en prend acte. Cependant, il regrette que la démission de M. Collovray, 4^{ème} adjoint, soit passée sous silence et n'apparaisse pas dans le compte-rendu. C'est la première fois en 13 ans de conseil municipal qu'il voit qu'une information de ce type ne soit pas mentionnée, et qu'un compte-rendu soit tronqué du fait de la discussion tournant autour du travail d'un agent communal.

Monsieur le Maire est d'accord et propose que ce compte-rendu ne soit pas mis au vote, le temps qu'un nouveau compte-rendu soit proposé avec des termes plus mesurés.

Monsieur Muzy précise qu'effectivement, il convient de retravailler cette partie. Il faut être prudent de façon à ce que des informations personnelles ne soient pas divulguées.

Monsieur Bourgey insiste qu'il soit bien mentionné dans ce compte-rendu que Monsieur Collovray a démissionné, comme il l'a lui-même dit lors du dernier Conseil Municipal, à cause de divergences avec le maire et les adjoints sur le management des employés communaux.

Le compte-rendu, tel qu'il a été établi, n'est pas soumis au vote, et fera l'objet d'une nouvelle mouture.

4. Démission d'un adjoint : détermination du nombre d'adjoints

Monsieur le Maire rappelle que la création du nombre d'adjoints relève de la compétence du Conseil Municipal.

En vertu de l'article L 2122-2 du Code Général des Collectivités Territoriales, le Conseil Municipal détermine librement le nombre d'adjoints sans que celui-ci puisse excéder 30 % de l'effectif légal du Conseil Municipal.

Ce pourcentage donne pour la commune un effectif maximum de 5 adjoints.

Il rappelle que le nombre d'adjoint avait été fixé à 4 lors du dernier renouvellement du Conseil Municipal. Suite à la démission de Monsieur COLLOVRAY du poste de 4^{ème} adjoint, il est proposé de porter à 5 le nombre de postes d'adjoints.

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal, par 17 voix pour, décide de fixer à 5 le nombre d'adjoints au Maire.

5. Election des adjoints

Monsieur le Maire expose :

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment les articles L 2122-4, L 2122-7, L 2122-7-2, L 2122-10 et L 2122-15,

Vu la démission du 4^{ème} adjoint au maire, acceptée par Madame la Préfète à compter du 1^{er} mai 2021,

Vu la délibération n°2021/26 du 06/05/2021 portant le nombre d'adjoints à 5 au lieu de 4,

Considérant que pour assurer le bon fonctionnement des services, il est nécessaire de pourvoir les postes vacants de 4^{ème} et 5^{ème} adjoint,

Considérant que les adjoints sont élus au scrutin de liste à la majorité absolue aux deux premiers tours et à la majorité relative au troisième tour, et sans panachage ni vote préférentiel ;

Il invite les candidats à déclarer leur liste.

Une liste se déclare : Monsieur Girard Bertrand et Madame Cuenca Chrystèle.

Les conseillers sont invités à procéder à l'élection des adjoints.

Résultat du 1^{er} tour :

Nombre de votants : 17

Nombre de bulletins trouvés dans l'urne : 17

Nombre de bulletins blancs et nuls : 5

Nombre de suffrages exprimés : 12

Majorité absolue : 9

Monsieur GIRARD Bertrand est désigné en qualité de 4^{ème} adjoint au Maire, et Madame CUENCA Chrystèle est désignée en qualité de 5^{ème} adjointe au Maire.

Monsieur le Maire précise que Monsieur GIRARD assurera le lien avec les salariés et les tâches ordinaires de l'activité de la commune en rapport avec les agents techniques. Il explique également que le fonctionnement du service technique sera un peu modifié avec l'arrivée d'un agent de maîtrise qui aura ce lien de coordination, de liaison entre les élus et les salariés.

Il précise que Madame CUENCA aura en charge la communication, l'organisation des conseils de quartiers, la communication avec les associations.

Il laisse ensuite la parole à Monsieur GIRARD et Madame CUENCA afin qu'ils s'expriment sur leur nouveau rôle.

Monsieur Bourgey demande quel seront les tâches du nouvel agent de maîtrise.

Monsieur le maire répond qu'il aura le statut d'agent de maîtrise. Cet agent encadre actuellement, dans sa collectivité, sur une toute petite partie de son temps 4 agents. Il y aura une organisation évolutive jusqu'au départ en retraite de M. Broyer. Il a une formation horticole. La responsabilité du service montera en puissance.

Cette personne maîtrise les applications informatiques. Il sera équipé en ce sens. A terme, il prendra en charge la gestion de la salle polyvalente. Il aura pour objectif de gérer le côté phytosanitaire et toute sa réglementation. Il pourra avoir des missions d'expertise.

6. Personnel communal : création d'un poste d'agent de maîtrise

Le Maire,

VU la loi 82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes et de leurs établissements publics,

VU la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant statuts de la Fonction Publique Territoriale, notamment l'article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 en vertu duquel les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant et que celui-ci doit mentionner sur quel(s) grade(s) et à quel niveau de rémunération il habilite l'autorité à recruter, et le cas échéant, si l'emploi peut être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3-4.

Considérant qu'il appartient donc à l'assemblée délibérante de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services, même lorsqu'il s'agit de modifier le tableau des emplois pour permettre des avancements de grade,

Considérant le précédent tableau des emplois adopté par l'assemblée délibérante le 26 novembre 2020,

Considérant la nécessité de créer un emploi d'agent de maîtrise, en raison de la restructuration du service technique,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, par 17 voix pour :

- **DECIDE** de créer un poste d'agent de maîtrise, à temps complet, rattaché au cadre d'emploi des agents de maîtrise, pour une durée de 35 heures à compter du 1^{er} juin 2021,
- **FIXE** le nouveau tableau des emplois permanents de la collectivité tel qu'indiqué en annexe, à compter du 1^{er} juin 2021,
- **AUTORISE** Monsieur le Maire à procéder aux déclarations de vacance de poste et prendre les dispositions relatives au recrutement.

Monsieur le Maire précise que ce nouvel agent viendra se présenter au prochain Conseil Municipal.

Monsieur Muzy compte sur cet agent pour apporter un œil nouveau sur l'organisation du service, les méthodes de travail.

7. Rifseep

Le Conseil Municipal,

Sur rapport de Monsieur le Maire,

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 20,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

VU le décret n° 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 précitée,

VU la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue sociale et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

VU le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat,
VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,
VU le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat,
VU la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP,
VU l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, les sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'Etat,
VU l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'Intérieur et de l'outre-mer et des adjoints de la police nationale des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, les sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'Etat,
VU les arrêtés fixant les montants de référence pour les corps et services de l'Etat,
VU la délibération du Conseil Municipal n°2016/31 en date du 30 juin 2016 instaurant le RIFSEEP,
VU l'avis du Comité Technique en date du 27/05/2016,

Le Maire informe l'assemblée :

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- éventuellement, d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

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

- prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes.

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

1 - Bénéficiaires

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour le corps ou services de l'Etat servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour le cadre d'emploi :

- des agents de maîtrise.

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires.

2 - Montants de référence

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement 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 :

| | |
|-----------------|--|
| Groupes | Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions |
| Groupe 1 | Encadrement |
| Groupe 2 | Emploi nécessitant une expertise particulière |

Il est proposé que les montants annuels de bases et plafonds pour les cadres d'emplois visés plus haut soient fixés à :

| CADRES D'EMPLOIS | GROUPES | Montants annuels de base | | Montant annuel plafonds | |
|--------------------|----------|--------------------------|-------|-------------------------|---------|
| | | IFSE | CIA | IFSE | CIA |
| AGENTS DE MAITRISE | Groupe 1 | 3 550 € | 394 € | 11 340 € | 1 260 € |
| | Groupe 2 | 3 000 € | 333 € | 10 800 € | 1 200 € |

| CADRES D'EMPLOIS | GROUPES | Montants annuels de base | | Montant annuel plafonds | |
|--------------------|----------|--------------------------|-------|-------------------------|-------|
| | | IFSE | CIA | IFSE | CIA |
| AGENTS DE MAITRISE | Groupe 1 | 3 550 € | 394 € | 7 090 € | 787 € |
| | Groupe 2 | 3 000 € | 333 € | 6 750 € | 750 € |

3 - Modulations individuelles et périodicité de versement

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 ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement, sur la base 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 chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'engagement professionnel et sa manière de servir en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

Le montant du complément indemnitaire annuel n'excèdera pas :
15% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A,
12% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B,
10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C.

La part liée à la manière de servir sera versée annuellement.

Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

4 - Modalités ou retenues pour absence

Le versement des primes et indemnités est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, accident de service ou maladie professionnelle.

Les primes et indemnités cesseront d'être versées en cas d'indisponibilité impliquant une absence continue, arrêt de travail pour maladie ordinaire supérieur à 10 jours.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, par 17 voix pour, **DECIDE :**

Article 1^{er}

D'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus pour le cadre d'emploi des agents de maîtrise. Les dispositions de la présente délibération prendront effet au **1^{er} juin 2021** pour ce cadre d'emploi.

Article 2

D'autoriser Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus.

Article 3

De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

8. Questions diverses

Néant.

La séance est levée à 21 h 30.