



**PROCES VERBAL
CONSEIL MUNICIPAL
LUNDI 4 JUILLET 2022
18 HEURES 15**

SALLE DU CONSEIL MUNICIPAL

L'an deux mille vingt-deux, le treize juin, à dix-huit heures quinze,
Le Conseil municipal, légalement convoqué le 29 juin 2022,
S'est réuni en session ordinaire à la salle du Conseil Municipal en mairie annexe,
Sous la présidence de M Vincent Michaut, Maire,

Liste des membres convoqués :

Mesdames RENAUD, RIBEIRO, MELINE, DURAND, GADOIS, PEIXOTO, SOREAU, COULMEAU, NICOULAUD.

Messieurs MICHAUT, VASSELON, NICOULAUD, CHABASSOL, PINTO, TOUSSAINT, POUGET, GABEAU, POINCLOUX, MARSEILLE, DELPLANQUE, GIRBE, PREVOT, LETOURNEUR.

Etaient présents : Mesdames RENAUD, RIBEIRO, Durand, GADOIS, SOREAU, COULMEAU

Messieurs MICHAUT, VASSELON, NICOULAUD, CHABASSOL, PINTO, TOUSSAINT, POUGET.

Etaient absents : Mme MELINE, Mme NICOULAUD, M. DELPLANQUE, M. GIRBE
M MARSEILLE, M NICOULAUD, M GABEAU, M PREVOT, M POINCLOUX,
M LETOURNEUR

Pouvoirs :

M NICOULAUD donne pouvoir à Mme RENAUD,
Mme NICOULAUD donne pouvoir à M TOUSSAINT,
M MARSEILLE donne pouvoir à M MICHAUT,
M LETOURNEUR donne pouvoir à M VASSELON,
M GABEAU donne pouvoir à M POUGET.

Commentaires :

M le Maire présente le nouveau DGS Grégoire Bedoin qui arrive de la Métropole et remercie Alexandra Bie-Bourgard pour son travail. Celle-ci va rejoindre le CREPS de Bourges.

N°1 Désignation du secrétaire de séance

M. le Maire propose de désigner une secrétaire de séance.

M. le Maire propose Mme Annick DURAND comme secrétaire de séance et précise qu'une rotation sera faite au prochain conseil. Cette désignation est approuvée à l'unanimité des membres présents.

N°2 Approbation du procès-verbal

Le Procès-verbal de la séance du conseil municipal du 13 juin 2022 est approuvé à l'unanimité.

N°3 Compte-rendu des décisions prises par le Maire au titre de la délégation du Conseil municipal depuis le dernier conseil municipal

Vu l'article L.2122-22 et 23 du code général des collectivités territoriales,

Vu la délibération n°23-20 du 25 mai 2020 portant délégation du conseil municipal au maire, modifiée la délibération n° 20-57 du 21 septembre 2020,

Considérant l'obligation de présenter au conseil municipal les décisions prises par le maire en vertu de cette délégation,

Date de la décision	Objet de la décision
DIA Juin 2022	149 Rue des bruyères parcelle AV 53, 80 rue du 11 novembre AM 132 , 149 rue des Bruyères AV 199

N° 04
N° 77-22

Objet :

**ADMINISTRATION GENERALE-APPROBATION DU PROTOCOLE
D'ACCORD SUITE MEDIATION**

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiés portant disposition statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le code civil article 2044 et suivants, article 1565 ;

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment son article L2122-22 16° ;

Vu le code général de la fonction publique;

Vu le code de la justice administrative et notamment ses articles L213-11 et suivants ;

Considérant le contentieux existant depuis 2016, celui-ci faisant suite à un arrêt longue maladie puis longue durée d'un agent territorial.

Considérant que cette situation a donné lieu à de nombreux échanges entre le syndicat des directeurs généraux et la commune afin d'honorer les termes du protocole d'accord qui mettait fin aux fonctions de l'agent et précisait le versement d'indemnisation dû à la situation,

Considérant l'indemnité globale et forfaitaire proposée par la commune de 4000€ et l'impossibilité d'échanger sur le dossier,

Considérant le dépôt d'une requête au greffe du tribunal le 7 août 2020 par l'agent,

Considérant le dépôt d'une nouvelle requête devant le tribunal administratif d'Orléans le 25 février 2021 tendant au versement de la somme de 32 174€.

Considérant le 7 décembre 2021 la proposition de la mesure de médiation aux deux parties pour résoudre le litige afférent aux deux instances,

Considérant la désignation par le Président du Tribunal, de l'association Oval'médiation comme médiateur,

Considérant qu'aux termes de cette médiation, les deux parties sont parvenues à un accord pour formaliser la transaction. En effet, la médiation permet de ne pas rompre le lien, de lever les incompréhensions et d'éviter pour l'employeur un procès long et coûteux en temps mais aussi en frais.

Considérant que les parties en cause après s'être fait concession réciproques et sans aucune reconnaissance de responsabilité, ont ainsi convenu de se rapprocher et de mettre un terme au litige les opposant par la conclusion de la transaction dans les termes exposés ci-dessus,

Considérant que la Commune de Saint Cyr en Val versera à l'agent une somme globale définitive et forfaitaire d'un montant de 20 000€ en réparation des préjudices. L'agent renonce à engager toute nouvelle démarche gracieuse et contentieuse envers la commune. A la suite de cette démarche, il se désistara des deux actions contentieuses introduites devant le tribunal administratif.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité ;

DECIDE

- **D'APPROUVER** le protocole d'accord qui fait suite à la médiation,
- **DE VERSER** le montant du préjudice précisé dans le protocole
- **DE CHARGER** Monsieur le Maire ou son représentant de toutes les formalités afférentes à ce dossier,
- **D'INDIQUER** que les crédits sont inscrits au budget.

POUR : 18
CONTRE : 0
ABSTENTIONS : 0

Commentaire :

M le Maire précise que les deux parties ont agi dans l'intérêt général et remercie l'agent à cet effet.

N° 05
N° 78-22

Objet :

**ADMINISTRATION GENERALE – MODIFICATION –
DESIGNATION DES MEMBRES DE LA COMMISSION
D'APPEL D'OFFRES**

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L.1414-2 et L.1411-5, L2121-21, L2121-29 ;

Vu le code de la commande publique et notamment son article L2124-1 ;

Vu la délibération n°36-21 du 17 mai 2021 portant démission de Madame Bourdin de son mandat de conseillère municipale et du poste de 2^{ème} adjointe.

La commission d'appel d'offres est l'organe chargé, pour les collectivités territoriales d'examiner les candidatures et les offres et d'attribuer les marchés.

Elle est composée de membres à voix délibérative issus du conseil municipal et, le cas échéant, de membres à voix consultatives autorisés à participer aux travaux de la CAO ou convoqués facultativement par elle. Elle est obligatoirement réunie pour les marchés formalisés, sauf urgence impérieuse.

Considérant qu'il convient de désigner les membres titulaires de la commission d'appel d'offres et ce pour la durée du mandat. Pour une commune de moins de 3 500 habitants, outre le maire, son président,

cette commission est composée de 3 membres du conseil municipal élus par le conseil à la représentation au plus fort reste.

Considérant la délibération N° 36-21 du 17 Mai 202 portant sur la démission de Mme BOURDIN de son poste de Conseillère Municipale et de son poste de 2^{ème} Adjoint.

Considérant selon les dispositions de l'article L.2121-21 du CGCT, la présentation d'une seule liste doit satisfaire à la même obligation de représentation proportionnelle au plus fort reste, prévue aux articles L.1411, de manière à permettre l'expression pluraliste des élus au sein de l'assemblée délibérante.

M. le maire expose qu'en accord sur la présentation d'une seule liste et en conformité avec les dispositions de l'article L2121-21 du CGCT, le conseil municipal peut décider à l'unanimité de ne pas procéder au scrutin secret pour désigner les membres de la commission d'appel d'offres :

Monsieur le Maire propose la liste des candidats au poste de titulaire :

M. Vincent MICHAUT (Président)
M. Michel GABEAU
Mme Marie PEIXOTO
M. Alain MARSEILLE

Et au poste de suppléant :

M. Michel VASSELON
M. Alain CHABASSOL
Mme Anne-Marie MELINE
Mme Evelyne SOREAU

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité ;

DECIDE

- **Elus pour siéger au sein de la commission d'appel d'offres :**

Titulaires :

M. Vincent MICHAUT (Président)
M. Michel GABEAU
Mme Marie PEIXOTO
M. Alain MARSEILLE

Suppléants :

M. Michel VASSELON
M. Alain CHABASSOL
Mme Anne-Marie MELINE
Mme Evelyne SOREAU

POUR : 18
CONTRE : 0
ABSTENTION : 0

Commentaire : aucun

N° 06
N° 79-22

Objet :

ADMINISTRATION GENERALE – AJOUT D’UNE FAMILLE D’ACHAT A LA CONVENTION DE GROUPEMENT DE COMMANDES PLURI-ANNUELLE PASSEE ENTRE ORLÉANS MÉTROPOLÉ, LE CCAS D’ORLÉANS ET LES COMMUNES DE LA METROPOLÉ

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment son article L2121-29 ;

Vu le code de la commande publique et notamment son article L2113-6 ;

Vu la convention de groupement de commandes conclue entre Orléans Métropole et les 22 communes de la métropole 2021-2023 |

Considérant que la convention susvisée a pour objet de constituer un groupement de commandes entre les parties et d’en définir les modalités de fonctionnement.

Considérant que la famille d’achats entrant dans le champ d’application du groupement de commandes est établie annuellement sur la base est établie annuellement sur la base du recensement des achats N+1. Elle est proposée aux membres du groupement et approuvée par délibération desdits membres chaque année.

Considérant que le marché mutualisé métropolitain d’Orléans Métropole de services portant sur des prestations de formations Hygiène et Sécurité alloti en 10 lots a été notifié le 21 mars 2019 pour une date de fin au 20 mars 2023.

Considérant la nécessité de renouveler ce marché.

Considérant qu’en raison de besoins supplémentaires, il est proposé d’ajouter la famille d’achat suivante :

Intitulé Famille	Coordonnateur
Formation Hygiène et Sécurité	Orléans Métropole

Considérant que l’ajout de la famille d’achat proposé couvre les besoins de la commune.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l’unanimité ;

DECIDE

- **D’APPROUVER** l’ajout de la famille d’achat « Formation Hygiène et Sécurité » à la convention de groupement de commandes passée entre Orléans Métropole, le C.C.A.S. d’Orléans et les communes de la Métropole ;
- **D’AUTORISER** Monsieur le Maire à signer tous documents afférents ;

POUR : 18 CONTRE : 0 ABSTENTION : 0
--

Commentaire : aucun

N° 07
N° 80-22

Objet :

RESSOURCES HUMAINES – MODIFICATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS ET DU TABLEAU DES EMPLOIS

[Vu le code général de la fonction publique, et notamment l'article L313-1 ;
Vu la délibération n°069-22 du 13/06/2022.]

M. le Maire rappelle qu'il appartient au conseil municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services.

Il convient donc de modifier le tableau des emplois afin de prendre en compte les modifications indiquées en annexe.

Conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, 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 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. En cas de suppression d'emploi, la décision est soumise à l'avis préalable du Comité Technique.

La délibération doit préciser :

- le(s) grade(s) correspondant(s) à l'emploi créé.

- le motif invoqué, la nature des fonctions, le niveau de recrutement et de rémunération de l'emploi créé, s'il s'agit d'un emploi de non titulaire créé en application des cinquième et sixième alinéas de l'article 3 de la loi précitée, (emplois ne correspondant pas aux missions susceptibles d'être statutairement dévolues aux fonctionnaires territoriaux, emplois de catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services justifient le recours à un agent non titulaire, emplois à temps non complet d'une durée hebdomadaire ne dépassant pas 17 heures 30 ou de secrétaire de mairie quelle que soit la durée du temps de travail dans les communes ou groupements de communes de moins de 1 000 habitants, emplois dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autre autorité territoriale dans les communes de moins de 2 000 habitants ou groupements de communes de moins de 10 000 habitants,

En cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, les emplois du niveau de la catégorie A peuvent être pourvus par un agent contractuel, en application de l'article 3-3-2° de la loi du 26 janvier 1984, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient.

Le contrat est alors conclu pour une durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Ce contrat est renouvelable par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans. Si, à l'issue de cette durée, ce contrat est reconduit, il ne peut l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Le Maire propose à l'assemblée,

- **la suppression** d'1 emploi d'animateur, permanent à temps non complet (27h).

Le tableau des emplois est ainsi modifié à compter du 01/10/2022,

Filière : Animation,

Cadre d'emploi : Adjoint d'animation territorial,

Grade : adjoint d'animation principal 2ème classe.

- **la suppression** d'1 emploi d'animateur, permanent à temps non complet (26h).

Le tableau des emplois est ainsi modifié à compter du 01/10/2022,

Filière : Animation,

Cadre d'emploi : Adjoint d'animation territorial,

Grade : adjoint d'animation.

- la **création** à compter du 1^{er} août 2022 d'1 emploi permanent aux grades d'adjoint d'animation, d'adjoint d'animation principal 2ème classe et d'adjoint d'animation principal 1^{ère} classe à temps non complet, à raison de 26h00 heures pour exercer les fonctions d'animateur au pôle Enfance Jeunesse.

Cet emploi pourra être occupé par un agent contractuel recruté sur la base de l'article 3-3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, dans la limite d'une durée de 3 ans.

La rémunération de l'agent sera calculée, compte tenu de la nature des fonctions à exercer assimilées à un emploi de catégorie C, par référence à la grille indiciaire des grades de recrutement.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

- la **création** à compter du 1^{er} août 2022 d'1 emploi permanent aux grades d'adjoint d'animation, d'adjoint d'animation principal 2ème classe et d'adjoint d'animation principal 1^{ère} classe à temps non complet, à raison de 30h00 heures pour exercer les fonctions d'animateur au pôle Enfance Jeunesse.

Cet emploi pourra être occupé par un agent contractuel recruté sur la base de l'article 3-3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, dans la limite d'une durée de 3 ans.

La rémunération de l'agent sera calculée, compte tenu de la nature des fonctions à exercer assimilées à un emploi de catégorie C, par référence à la grille indiciaire des grades de recrutement.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

- **la suppression** d'1 emploi d'animateur, non permanent à temps non complet (16h40).

Le tableau des emplois est ainsi modifié à compter du 01/08/2022,

Filière : Animation,

Cadre d'emploi : Adjoint d'animation territorial,

Grade : adjoint d'animation, adjoint d'animation principal 2ème classe, adjoint d'animation principal 1ère classe.

- **la suppression** de 3 emplois d'animateur, non permanents à temps non complet (15h07).

Le tableau des emplois est ainsi modifié à compter du 01/08/2022,

Filière : Animation,

Cadre d'emploi : Adjoint d'animation territorial,

Grade : adjoint d'animation, adjoint d'animation principal 2ème classe, adjoint d'animation principal 1ère classe.

- la **création** à compter du 23 mai 2022 d'1 emploi non permanent au grade d'adjoint technique à temps complet, à raison de 35h00 de travail hebdomadaire lissés pour exercer les fonctions d'ATSEM au pôle Entretien et Restauration.

Cet emploi pourra être occupé par un agent contractuel recruté sur la base de l'article 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

La rémunération de l'agent sera calculée, compte tenu de la nature des fonctions à exercer assimilées à un emploi de catégorie C, par référence à la grille indiciaire des grades de recrutement.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

- **la suppression** d'1 emploi d'ATSEM, non permanent à temps complet (35h00).

Le tableau des emplois est ainsi modifié à compter du 10/12/2022,

Filière : Technique,

Cadre d'emploi : Adjoints techniques territoriaux,

Grade : Adjoint technique.

- **la suppression** d'1 emploi d'ATSEM, non permanent à temps complet (35h00).

Le tableau des emplois est ainsi modifié à compter du 10/12/2022,

Filière : Médico-sociale,

Cadre d'emploi : ATSEM,

Grade : ATSEM principal 2ème classe, ATSEM principal 1^{ère} classe.

- **la suppression** d'1 emploi d'ajointe à la directrice du pôle Petite Enfance, permanent à temps complet (35h00).

Le tableau des emplois est ainsi modifié à compter du 01/08/2022,

Filière : Médico-sociale,

Cadre d'emploi : Infirmiers territoriaux en soins généraux,

Grade : Infirmier territorial en soins généraux.

- **la suppression** d'1 emploi d'auxiliaire de puériculture, non permanent à temps complet (35h00).

Le tableau des emplois est ainsi modifié à compter du 29/07/2022,

Filière : Médico-sociale,

Cadre d'emploi : Auxiliaires de puériculture territoriaux,

Grade : Auxiliaire de puériculture de classe normale, Auxiliaire de puériculture de classe supérieure.

- **la création** à compter du 01 août 2022 de 2 emplois non permanents aux grades d'adjoint d'animation, d'adjoint d'animation principal 2ème classe et d'adjoint d'animation principal 1^{ère} classe à temps complet, à raison de 35h00 de travail hebdomadaire lissés pour exercer les fonctions d'accompagnant éducatif petite enfance au pôle Petite Enfance.

Cet emploi pourra être occupé par un agent contractuel recruté sur la base de l'article 3-1-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, dans la limite d'une durée totale de 12 mois pendant un période de 18 mois.

La rémunération de l'agent sera calculée, compte tenu de la nature des fonctions à exercer assimilées à un emploi de catégorie C, par référence à la grille indiciaire des grades de recrutement.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

- **la suppression** d'1 emploi d'agent des espaces verts, non permanent à temps complet (35h00).

Le tableau des emplois est ainsi modifié à compter du 01/08/2022,

Filière : Technique,

Cadre d'emploi : Adjoints techniques territoriaux,

Grade : Adjoint technique territorial.

- la **création** à compter du 1^{er} août 2022 d'1 emploi permanent aux grades d'adjoint technique, d'adjoint technique principal 2^{ème} classe et d'adjoint technique principal 1^{ère} classe à temps complet, à raison de 35h00 heures pour exercer les fonctions d'agent des espaces verts – gardien logé.

Cet emploi pourra être occupé par un agent contractuel recruté sur la base de l'article 3-3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, dans la limite d'une durée de 3 ans.

La rémunération de l'agent sera calculée, compte tenu de la nature des fonctions à exercer assimilées à un emploi de catégorie C, par référence à la grille indiciaire des grades de recrutement.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

- la **création** à compter du 1^{er} août 2022 d'1 emploi permanent aux grades d'adjoint d'animation, d'adjoint d'animation principal 2^{ème} classe et d'adjoint d'animation principal 1^{ère} classe à temps complet, à raison de 35h00 de travail hebdomadaire lissés pour exercer les fonctions d'animateur lecture / directeur ACM.

La rémunération de l'agent sera calculée, compte tenu de la nature des fonctions à exercer assimilées à un emploi de catégorie C, par référence à la grille indiciaire des grades de recrutement.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

- la **création** à compter du 1^{er} août 2022 d'1 emploi permanent aux grades d'adjoint technique, d'adjoint technique principal 2^{ème} classe et d'adjoint technique principal 1^{ère} classe à temps complet, à raison de 35h00 de travail hebdomadaire lissés pour exercer les fonctions de coordonnateur espaces naturels / cimetières.

La rémunération de l'agent sera calculée, compte tenu de la nature des fonctions à exercer assimilées à un emploi de catégorie C, par référence à la grille indiciaire des grades de recrutement.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité ;

DECIDE

- **D'ACTER** les créations de postes comme exposé ci-dessus ;
- **D'ACTER** la modification du tableau des emplois communaux comme exposé ci-après, annexé à la présente délibération,
- **D'ACTER** la modification du tableau des effectifs comme exposé en annexe 1 de la présente délibération,
- **D'INDIQUER** que les crédits sont inscrits au budget.

POUR : 18
CONTRE : 0
ABSTENTION : 0

Commentaire : aucun

N° 08
N° 81 -22

Objet :

**RESSOURCES HUMAINES – RECRUTEMENT EN CONTRAT
D'APPRENTISSAGE**

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n°92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail ;

Vu la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu le décret n°2005-129 du 15 février 2005 relatif aux dérogations à la limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage ;

Vu le décret n°2016-456 du 12 avril 2016 abrogeant le décret n°92-1258 du 30 novembre 1992 pris en application de la loi n°92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage et à la formation professionnelle et plus particulièrement le chapitre II concernant l'expérimentation de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial ;

Vu le décret n° 2017-199 du 16 février 2017 relatif à l'exécution du contrat d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial ;

Vu le décret n°2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis ;

Vu le décret n°2019-32 du 18 janvier 2019 relatif aux compétences professionnelles exigées des maîtres d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial ;

Vu le décret n°2020-373 du 30 mars 2020 relatif à la rémunération des apprentis et portant diverses adaptations de la partie réglementaire du code du travail relatives à l'apprentissage ;

Vu l'avis du Comité Technique du 24/06/2022.

Considérant que l'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 30 ans (sans limite d'âge supérieure d'entrée en formation concernant les travailleurs handicapés) d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration ; que cette formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre ;

CONSIDÉRANT que ce dispositif présente un intérêt tant pour les jeunes accueillis que pour les services accueillants, compte tenu des diplômes préparés par les postulants et des qualifications requises par lui ;

CONSIDÉRANT qu'il revient au conseil municipal de délibérer sur la possibilité de recourir au contrat d'apprentissage ;

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité ;

DECIDE

- **D'ACTER** le recours au contrat d'apprentissage ;
- **D'AUTORISER** Monsieur le Maire à conclure pour l'année 2022-2023, les contrats d'apprentissage suivants :

Service	Nbre de postes	Diplôme préparé	Durée de la Formation
Pôle Administration Générale	1	Licence professionnelle – métiers de la Gestion et de la Comptabilité spéciale Fiscalité	1 an
Pôle Entretien et Restauration	1	CAP Accompagnant Educatif de la Petite Enfance	2 ans

- **D'AUTORISER** Monsieur le Maire à signer tout document relatif à ce dossier, et notamment les contrats d'apprentissage ainsi que les conventions conclues avec les Centres de formation ;

- **D'INDIQUER** que les crédits sont inscrits au budget.

Commentaire : aucun

POUR : 18
CONTRE : 0
ABSTENTION : 0

N° 09
N° 82 -22

Objet :

**RESSOURCES HUMAINES – CREATION D'UN POSTE DANS
LE CADRE DU DISPOSITIF DU PARCOURS EMPLOI
COMPETENCES**

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le Code du travail, notamment les articles L.1111-3, L.5134-19-1 à L5134-34, L.5135-1 à L.5135-8 et R.5134-14 à D.5134-50-3,

Vu la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion

Vu l'avis du Comité Technique du 24/06/2022 ;

Vu la circulaire n° DGEFP/SDPAE/MIP/MPP/2018/11 du 11 janvier 2018 relative aux parcours emploi compétences et au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi;

Considérant l'intérêt de parvenir à l'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail en particulier les chômeurs de longue durée, les seniors, les travailleurs handicapés ou les bénéficiaires de certains minima sociaux (RSA, ASS, AAH).

Monsieur Le Maire expose que depuis le 1er janvier 2018, les contrats aidés sont transformés en « parcours emploi compétences ».

Le parcours emploi compétences repose sur le triptyque emploi-formation-accompagnement : un emploi permettant de développer des compétences transférables, un accès facilité à la formation et un accompagnement tout au long du parcours tant par l'employeur que par le service public de l'emploi, avec pour objectif l'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail en particulier les chômeurs de longue durée, les seniors, les travailleurs handicapés ou les bénéficiaires de certains minima sociaux (RSA, ASS, AAH)

L'orientation en PEC s'appuie sur un diagnostic global de la situation du demandeur d'emploi réalisé par le conseiller du service public de l'emploi (Pôle emploi, Mission locale, Cap emploi, Département)

La prescription du parcours emplois compétences se fait en faveur des employeurs du secteur non-marchand sélectionnés en fonction des critères suivants :

- Le poste doit permettre de développer la maîtrise de comportements professionnels et des compétences techniques qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou transférables à d'autres métiers qui recrutent ;
- L'employeur doit démontrer une capacité à accompagner au quotidien la personne ;
- L'employeur doit permettre l'accès à la formation et à l'acquisition de compétences : remise à niveau, pré-qualification, période de professionnalisation, VAE, acquisition de nouvelles compétences ;

- Le cas échéant la capacité de l'employeur à pérenniser le poste.

Avant de signer un contrat de recrutement d'un salarié en PEC, une convention doit être conclue entre l'employeur, le bénéficiaire, et le prescripteur. La demande de convention doit être déposée préalablement à l'embauche du bénéficiaire.

La conclusion d'une convention est conditionnée par la capacité et l'engagement de l'employeur à proposer et à mettre en œuvre les actions d'accompagnement et de montée en compétences, contrepartie obligatoire de l'aide financière de l'Etat.

Dans le cadre du parcours emploi compétences, chaque employeur est ainsi tenu envers son salarié :

- De mettre en place des actions d'accompagnement : ex : aide à la prise de poste, périodes de mise en situation en milieu professionnel, etc.
- De le faire bénéficier d'actions de formation.
- De lui désigner un tuteur.
- De lui remettre une attestation d'expérience professionnelle à l'issue de son contrat.

Le salarié en PEC bénéficie, tout au long de son contrat, d'un accompagnement de son conseiller référent qui comprend :

- un entretien tripartite : il réunit le référent prescripteur, l'employeur et le futur salarié au moment de la signature de la demande d'aide. Il doit permettre la formalisation des engagements ainsi que la déclinaison des compétences que le poste doit permettre d'acquérir
- un suivi durant le contrat qui peut prendre la forme d'un livret dématérialisé
- un entretien de sortie, en cas de besoin, 1 à 3 mois avant la fin du contrat.

Le parcours emploi compétences prend la forme du Contrat Initiative Emploi (C.I.E.) pour le secteur marchand (secteur privé) et du contrat d'accompagnement dans l'emploi C.A.E.) pour le secteur non marchand (secteur public).

Les employeurs publics pouvant conclure un CAE sont les :

- Collectivités territoriales et leurs établissements publics
- Associations
- Entreprises chargées de la gestion d'un service

Les collectivités territoriales et leurs établissements peuvent recourir à deux sortes de contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) :

- Le CAE conclu dans le cadre du contrat unique d'insertion du secteur non marchand dit CUI-CAE et objet de cette délibération;
- Le CAE conclu dans le cadre de l'emploi d'avenir dit CAE – emplois d'avenir.

Le CAE est un contrat de travail de droit privé régi par le code du travail

S'agissant du CUI-CAE, il est conclu pour une durée déterminée. Cette durée est de 9 à 12 mois. Il peut être renouvelé pour 6 mois.

La durée hebdomadaire du travail ne peut être inférieure à 20 heures, sauf lorsque la décision d'attribution de l'aide le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé.

Le titulaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi perçoit un salaire au moins égal au produit du montant du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures de travail accomplies.

Dans le cadre du parcours emploi compétences, le montant de l'aide accordée aux employeurs, exprimé en pourcentage du Smic brut, est modulée entre 30 % et 60 %. Le taux de prise en charge est fixé par arrêté du préfet de région.

Le montant de l'aide à l'insertion professionnelle versée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ne peut excéder 95 % du montant brut du salaire minimum de croissance par heure travaillée, dans la limite de la durée légale hebdomadaire du travail.

Les embauches réalisées en contrat d'accompagnement dans l'emploi donnent droit à l'exonération :

- Des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales, pendant la durée d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle ;
- De la taxe sur les salaires ;
- De la taxe d'apprentissage ;
- Des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

La mairie de Saint Cyr en Val a choisi en 2021 de participer à la démarche des parcours emplois compétences par la création d'un poste d'adjoint administratif en ressources humaines au pôle Administration Générale. Elle souhaite prolonger l'expérience avec ce même agent afin de compléter son accompagnement.

Il est donc proposé au Conseil Municipal d'autoriser la création d'1 emploi dans le cadre du parcours emploi compétences et d'autoriser Monsieur le Maire à signer la convention avec Pôle Emploi et le contrat de travail à durée déterminée avec la personne qui sera recrutée.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité ;

DECIDE

- **D'ACTER** la création d'un poste à compter du 1^{er} septembre 2022 dans le cadre du dispositif « Parcours Emploi Compétences » ;
- **D'APPROUVER** le contenu du poste dont la fiche de poste est jointe à la présente délibération ;
- **DE PRECISER** que ce renouvellement est effectué pour une durée de 6 mois, après accord des services de Pôle Emploi ;
- **DE PRECISER** que sa rémunération sera fixée sur la base minimale du SMIC horaire, multiplié par le nombre d'heures de travail.
- **DE PRECISER** que la commune bénéficiera d'une aide mensuelle de l'Etat dans les conditions arrêtées dans le cadre de la convention avec Pôle Emploi, ainsi que de l'exonération des cotisations patronales.
- **DE PRECISER** que la durée du travail est fixée à 35 heures par semaine ;
- **DE PRECISER** que Monsieur le Maire est chargé de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération ;

- **D'AUTORISER** Monsieur le Maire à signer la convention avec Pôle Emploi, et le contrat avec la salariée ;
- **D'INDIQUER** que les crédits sont inscrits au budget.

Commentaire :

M le Maire précise que l'agent est en poste et que c'est une personne qui donne satisfaction.

POUR : 18
CONTRE : 0
ABSTENTION : 0

N° 10
N° 83-22

Objet :

**RESSOURCES HUMAINES – RECRUTEMENT DE
VACATAIRES POUR LA DISTRIBUTION DE PUBLICATIONS
MUNICIPALES**

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n° 91-573 du 19 juin 1991 ;

Vu l'arrêté du 28 décembre 2020 fixant le montant maximum de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 14 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du Comité Technique du 24 juin 2022 ;

Vu la délibération n°057-2022 du 09 mai 2022.

Considérant les problèmes de distribution récurrents, M. le maire a souhaité proposer une alternative à la prestation dispensée par La Poste, qui était alors facturé à hauteur de 580€ TTC par distribution. Il a souhaité qu'un appel à candidature soit lancé sur les réseaux pour recruter 4 à 5 personnes sur cette mission afin de remédier à la situation tout en restant dans la limite du montant facturé à ce jour.

Considérant que le recrutement de personnes ayant pour unique mission de distribuer des publications municipales, dont la parution est aléatoire, peut entrer dans le cadre des contrats de vacation.

En effet, les trois critères cumulatifs définis par la jurisprudence sont remplis : embauche pour l'exécution d'un acte déterminé et isolé qui répond à un besoin ponctuel de la collectivité et une rémunération attachée à l'acte.

Il propose que les distributions soient organisées selon un découpage de la commune en quatre parties (les écarts exclus). Une tournée de distribution sur une zone équivaldra à une vacation à réaliser. La rémunération liée à cette vacation sera de 77€ bruts par distribution (dont 3€ liés aux éventuels frais de déplacement du vacataire dans le cadre de sa mission) et pourra être majorée d'environ 30%, soit 100€ bruts (dont 3€ liés aux éventuels frais de déplacement du vacataire dans le cadre de sa mission), en cas de distribution en une seule fois de plusieurs publications.

S'agissant de l'encadrement, les vacataires exerceront leur activité sous la responsabilité de la responsable de la communication. Les missions des vacataires participent au service public communal ;

elles sont donc prises en compte dans le cadre de l'assurance responsabilité en cas de dommages de la commune.

Dans le cas où les candidats seraient amenés à utiliser leur véhicule personnel pour la réalisation de la distribution, une expérience minimum d'un an en qualité de conducteur sera souhaitable. En application de l'article R.121-6 du code de la route, le vacataire est tenu responsable de ses infractions au code de la route pendant la durée de sa mission. |

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité ;

DECIDE

- **D'AUTORISER** Monsieur le Maire à recruter des vacataires pour la distribution des publications municipales selon les modalités présentées ;
- **DE PRECISER** que la présente délibération abroge la délibération n°057-22 du 09 mai 2022 ;
- **D'INDIQUER** que les crédits sont inscrits au budget.

Commentaire : aucun

POUR : 18
CONTRE : 0
ABSTENTION : 0

N° 11
N° 84-22

Objet :

**RESSOURCES HUMAINES – REGIME INDEMNITAIRE
TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE
L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL
(RIFSEEP)**

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu la loi n°2010-751 du 5 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 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'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 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 le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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 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, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Vu les arrêtés en date des 3 juin et 22 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 au corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur,

Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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 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 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 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie B 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,

Vu l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale 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,

Vu l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur 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,

Vu l'arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur 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,

Vu l'arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse 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 23 décembre 2019 pris pour l'application du RIFSEEP au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat,

Vu l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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 la circulaire NOR : RDFS1427139C 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 dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu la circulaire DGCL / DGFP du 03/04/2017 ;

Vu la délibération n°40-2019 du 20/05/2019 créant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;

Vu la délibération n°14-2021 du 18/01/2021 attribuant le RIFSEEP à d'autres cadres d'emplois ;

Vu la délibération n°54-2022 du 09 mai 2022 attribuant le RIFSEEP aux conseillers socio-éducatifs ;

Vu l'avis du Comité Technique du 24/06/2022 ; |

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 (R.I.F.S.E.E.P.) institué par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique et étant précisé qu'il est applicable dans la fonction publique territoriale depuis le 1er janvier 2016.

Il est précisé que sa mise en œuvre s'applique dans le respect du principe de parité avec les agents de l'Etat. Ainsi, tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale ne sont pas concernés dans le même temps.

Pour les agents dont le cadre d'emploi n'est pas encore concerné par le RIFSEEP, les délibérations précédentes continueront à s'appliquer dans les mêmes conditions, dans l'attente des textes d'application de l'Etat. La filière police municipale est exclue du présent dispositif.

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- ➔ L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (IFSE)
- ➔ Le complément indemnitaire annuel versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (CIA)

Le RIFSEEP sera versé aux agents titulaires et stagiaires. Les attributions individuelles feront l'objet d'un arrêté de l'autorité Territoriale dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

Les cadres d'emploi éligibles au RIFSEEP et qui concernent les agents de la collectivité sont les suivants :

- Adjoint administratif territorial
- Adjoint technique territorial
- Adjoint territorial d'animation
- animateur
- ATSEM
- Attaché territorial
- Auxiliaire de puériculture
- Conseiller socio-éducatif
- Educateur de jeunes enfants
- Infirmier territorial en soins généraux
- Ingénieur territorial
- Rédacteur territorial
- Technicien territorial

1. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

L'IFSE valorise la diversification des connaissances et le renforcement des responsabilités. Elle repose sur la formalisation de critères professionnels liés d'une part aux fonctions exercées et d'autre part à la prise en compte de l'expérience accumulée.

Chaque poste fait l'objet d'une cotation en tenant compte des critères professionnels suivants :

- ➔ fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- ➔ technicité, expertise ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions,
- ➔ sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Ces trois critères sont mesurés suivant des indicateurs définis et validés par le Comité Technique.

Il est proposé de fixer les groupes de fonctions, de répartir les postes au sein de ces groupes et de retenir les montants annuels de la façon suivante :

Filière administrative

Attachés territoriaux		Plancher Annuel	Plafond Annuel
Groupe de fonctions	Emplois / Fonction (à titre indicatif)		
G1	▪ Fonction de DGS	2500	12400
G2	▪ Directeurs	2500	6000
G3	▪ Autres fonctions	650	5000

Rédacteur		Plancher Annuel	Plafond Annuel
Groupe de fonctions	Emplois / Fonctions (à titre indicatif)		
G1	▪ Directeur(trice)/responsable de pôle	2000	5500
G2	▪ Autres fonctions	650	5000

Adjoints administratifs		Plancher Annuel	Plafond Annuel
Groupe de fonctions	Emplois / Fonctions (à titre indicatif)		
G1	▪ Expertise, responsabilité	1000	4200
G2	▪ Autres fonctions	500	3200

Filière technique

Ingénieurs territoriaux		Plancher Annuel	Plafond Annuel
Groupe de fonctions	Emplois / Fonctions (à titre indicatif)		
G1	▪ Directeur de pôle	2500	6000
G2	▪ Autres fonctions	650	5000

Techniciens territoriaux		Plancher Annuel	Plafond Annuel
Groupe de fonctions	Emplois / Fonctions (à titre indicatif)		
G1	▪ Directeur, Responsable	2000	5500
G2	▪ Autres fonctions	650	5000

Adjointes techniques/agents de maîtrises		Plancher Annuel	Plafond Annuel
Groupe de fonctions	Emplois / Fonctions (à titre indicatif)		
G1	▪ Expertise, responsabilité, polyvalence, adjoint	1000	4200
G2	▪ Autres fonctions	500	3200
G2 logé	▪ Autres fonctions	500	1400

Filière animation

Animateur		Plancher Annuel	Plafond Annuel
Groupe de fonctions	Emplois / Fonctions (à titre indicatif)		
G1	▪ Responsable structure / Adjoint au responsable de service ou structure	2000	5500
G2	▪ Autres fonctions	650	5000

Adjointes d'animation		Plancher Annuel	Plafond Annuel
Groupe de fonctions	Emplois / Fonctions (à titre indicatif)		
G1	▪ Responsable structure / Adjoint au responsable de service ou structure	1000	4200
G2	▪ Autres fonctions	500	3200

Filière médico-sociale

Conseillers socio-éducatifs		Plancher Annuel	Plafond Annuel
Groupe de fonctions	Emplois / Fonctions (à titre indicatif)		
G1	▪ Directeur de pôle	2500	7350
G2	▪ Autres fonctions	2500	5000

Educateurs de jeunes enfants		Plancher Annuel	Plafond Annuel
Groupe de fonctions	Emplois / Fonctions (à titre indicatif)		
G1	▪ Directeur de pôle	2500	6000
G2	▪ Autres fonctions	650	5000

Infirmiers en soins généraux		Plancher Annuel	Plafond Annuel
Groupe de fonctions	Emplois / Fonctions (à titre indicatif)		
G1	▪ Directeur	2500	6000
G2	▪ Autres fonctions	650	5000

Auxiliaires de puériculture		Plancher Annuel	Plafond Annuel
Groupe de fonctions	Emplois / Fonctions (à titre indicatif)		
G1	▪ Adjoint de direction, responsable, encadrant	1000	4200
G2	▪ Autres fonctions	500	3200

ATSEM		Plancher Annuel	Plafond Annuel
Groupe de fonctions	Emplois / Fonctions (à titre indicatif)		
G1	▪ Responsable de structure	1000	4200
G2	▪ ATSEM	500	3200

Modalités de versement :

Certains agents conserveront le montant de leur prime à titre individuel en application de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, dans la limite des plafonds réglementaires. Il est précisé qu'au départ des agents concernés, le régime indemnitaire des agents nouvellement recrutés sera déterminé par rapport à la grille de cotation des postes mise en place.

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle en plus des critères professionnels.

La prime de responsabilité ne pourra pas être cumulée avec le RIFSEEP.

Maintien, modulation ou suppression de l'IFSE :

Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE seront fonction des motifs des congés et absences de la manière suivante :

- Pendant les périodes d'absences pour congés annuels, jours ARTT, congés de maternité, paternité ou adoption, et autorisations exceptionnelles d'absences, l'IFSE sera maintenue intégralement.
- En cas de maladie ordinaire, un abattement sera appliqué dans les conditions suivantes :
 - < ou égale à 10 jours : pas d'abattement
 - 11 à 19 jours : 5%
 - 20 à 39 jours : 10%
 - 40 à 59 jours : 15%
 - 60 à 90 jours : 20%
 - Au-delà de 90 jours : l'IFSE suit le traitement.
- En cas de congé pour accident de service / de trajet ou maladie professionnelle reconnue, un abattement sera appliqué dans les conditions suivantes :
 - < ou égale à 19 jours : pas d'abattement
 - 20 à 39 jours : 5%
 - 40 à 59 jours : 7,5%
 - 60 à 90 jours : 10%
 - Au-delà de 90 jours : l'IFSE suit le traitement.
- Le versement de l'IFSE sera suspendu pendant les autres congés, et notamment en cas de congés de longue maladie, longue durée et grave maladie, congé de formation professionnelle.
- Le montant de l'IFSE sera proratisé en fonction du temps de travail, notamment en cas de temps partiel, temps non complet, temps partiel thérapeutique,

Toute absence irrégulière donnera lieu à l'application de la règle du service fait (article 20 de la loi du 13 juillet 1983 portant sur les droits et obligations du fonctionnaire et article 87 de la loi du 26 janvier 1984 pourtant sur les dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

Date d'effet de l'IFSE :

Ces dispositions prendront effet à compter du caractère exécutoire de la présente délibération.

Périodicité de versement de l'IFSE :

L'IFSE sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel. Le montant de l'IFSE sera proratisé en fonction du taux d'emploi rémunéré.

Réexamen du montant de l'IFSE :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- 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.

2. Majoration du régime indemnitaire pour des fonctions complémentaires ou temporaires :

Afin de compléter le régime indemnitaire et pour valoriser certaines missions supplémentaires (cumulables entre elles) effectuées par les agents, une majoration peut s'ajouter à l'IFSE. Les conditions d'octroi sont fixées par l'autorité territoriale après analyse des besoins de service le cas échéant.

Fonctions	Majoration mensuelle brute de l'IFSE	Modalités de versement
Intérim de fonction (hors congés annuels) strictement supérieur à un mois	Versement d'un % de l'IFSE de l'agent remplacé au prorata temporis du remplacement <ul style="list-style-type: none"> - 30 à 39 jours : 20% - 40 à 59 jours : 30% - 60 jours et + : 40% 	Prime versée mensuellement après service fait
Tuteur d'un stagiaire d'une durée de stage supérieure ou égale à 8 semaines (consécutives ou non)	30 €	Prime forfaitaire versée mensuellement après service fait

Date d'effet : Ces dispositions prendront effet à compter du caractère exécutoire de la présente délibération.

3. Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le complément indemnitaire annuel est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. Le versement de ce complément est facultatif.

Modalités de versement :

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

Seront appréciés notamment les critères suivants :

1. Investissement personnel de l'agent
2. Attitude positive / constructive
3. Réalisation des objectifs
4. Qualité du travail fourni
5. Sens du service public et du service au public - Respect des valeurs du service public en portant l'image de la Commune

Un montant annuel maximum de 300 € par agent pourra être attribué au vu des critères précités, ce montant maximum est identique pour tous les groupes de fonction relatifs au versement de l'IFSE.

Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre : le montant attribué sera revu chaque année à partir des résultats de l'entretien professionnel.

En cas d'absence (congés longue maladie, de maladie ordinaire ou autre...), le CIA sera maintenu uniquement si la durée de l'absence permet :

- la tenue de l'entretien professionnel
- et une appréciation pertinente de l'engagement et de la manière de servir de l'agent au vu des critères pré-cités.

Date d'effet du CIA :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à partir des entretiens professionnels 2022 réalisés fin 2022- début d'année 2023 pour un versement en juin 2023.

Périodicité de versement du CIA :

Le CIA sera versé annuellement, en une fraction, généralement au mois de juin. avec une possibilité de versement anticipée ou différée en cas d'absence ou de départ de l'agent. Le montant du CIA sera proratisé en fonction du taux d'emploi rémunéré.

4. Part supplémentaire « IFSE régie » dans le cadre du RIFSEEP

CONSIDERANT que l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes prévue par l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001 n'est pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

CONSIDERANT que l'indemnité susvisée fera l'objet d'une part « IFSE régie » versée en complément de la part fonction IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur, ceci permettant de l'inclure dans le respect des plafonds réglementaires prévus au titre de la part fonctions ;

Bénéficiaires de la part IFSE régie

L'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires responsables d'une régie.

Elle est versée en complément de la part fonction IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur (titulaire ou suppléant).

Montants de la part IFSE régie

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES et de recettes	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT annuel de la part IFSE régie (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200

De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000

Les agents dont le cadre d'emplois n'est pas encore impacté par le RIFSEEP restent soumis aux délibérations antérieures régissant l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes (arrêté ministériel du 3 septembre 2001).

Les délibérations instaurant le régime indemnitaire antérieurement sont modifiées ou abrogées en conséquence, hormis celles concernant les primes des cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité ;

DECIDE

- **DE REMPLACER**, à compter du caractère exécutoire de la présente délibération, les délibérations suivantes :
 - la délibération n°40-2019 du 20/05/2019 créant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),
 - la délibération n°14-2021 du 18/01/2021 attribuant le RIFSEEP à d'autres cadres d'emplois,
 - la délibération n°54-2022 du 09/05/2022 attribuant le RIFSEEP aux conseillers socio-éducatifs ;
- **D'ABROGER** partiellement ou totalement les délibérations antérieures instaurant le régime indemnitaire remplacées par le RIFSEEP et non cumulables avec le RIFSEEP, hormis les délibérations concernant les primes des cadres d'emploi non éligibles au RIFSEEP ;
- **D'ACTER** les propositions relatives aux conditions d'attribution du RIFSEEP tel que définies ci-dessus ;
- **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 ;
- **D'INDIQUER** que les crédits sont inscrits au budget.

Commentaire : aucun

POUR : 18 CONTRE : 0 ABSTENTION : 0
--

N° 12
N° 85-22

Objet : **RESSOURCES HUMAINES – RECONDUCTION DU
DISPOSITIF RECRUTEMENT VACATAIRE ACM 2022-2023**

*Vu le code général de la fonction publique ;
Vu la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 de modernisation de la fonction publique et relative à la fonction publique territoriale qui introduit dans la loi du 26 janvier 1984 un article 88-1 qui pose le*

principe de la mise en œuvre d'une action sociale par les collectivités territoriales au bénéfice de leurs agents,
Vu l'avis du Comité Technique du 24/06/2022 ;

Considérant que le dispositif permet un encadrement des enfants d'enfant dans le strict respect des règles de sécurité et de l'animation de l'Accueil Collectif de Mineurs, mais aussi le cas échéant le service minimum d'accueil, selon des horaires et des périodes d'emploi variables correspondants aux besoins de la collectivité dans la limite des horaires des différents dispositifs périscolaires et extrascolaires définis dans les règlements,

Considérant que les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent recruter des vacataires,

Il est proposé au conseil municipal de modifier le dispositif de recrutement de vacataires animation ACM (Accueil collectif de mineurs) comme proposé ci-dessous.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité ;

DECIDE

- **D'AUTORISER** Monsieur le Maire à recruter des vacataires animation ACM selon les conditions définies ci-dessous pour l'année 2022-2023 ;
- **DE DONNER** tout pouvoir à Monsieur le Maire pour signer les documents et actes afférents à cette décision pour l'année 2022-2023.
- **DE RECRUTER** des vacataires, pour l'année 2022-2023, selon les modalités suivantes :

Type de vacation	Nbre maxi. d'emplois vacataires simultanés	Période
Animation ACM	7 agents vacataires	Du 01/09/2022 au 31/08/2023
Animation des dispositifs d'ACM du matin, du midi et/ou du soir / service minimum d'accueil	5 agents vacataires	Du 01/09/2022 au 31/08/2023
Nuits à l'ACM	4 emplois vacataires	Du 01/09/2022 au 31/08/2023
Animations piscine pour l'ACM	4 emplois vacataires	Du 01/09/2022 au 31/08/2023

- **DE PRÉCISER** que la rémunération est établie sur une base horaire brute, pour l'année scolaire 2022-2023, selon la nature de la prestation et égale à :
 - 11.50 € de l'heure pour l'A.C.M. du matin, du midi ou du soir,
 - 11.50 € de l'heure pour le service minimum d'accueil,
 - 90 € par journée de travail en A.C.M. pendant la période scolaire
 - 90 € par journée de travail en A.C.M. pendant les vacances scolaires sans nuit
 - 45 € par demi-journée de travail en A.C.M. pendant la période scolaire et pendant les vacances scolaires sans nuit.
 - 117 € par journée de travail en A.C.M. pendant les vacances scolaires avec nuit
 - 18 € de forfait de préparation et bilan des A.C.M. par semaine travaillée avec ou sans nuit.
- **D'INDIQUER** que les crédits sont inscrits au budget!

Commentaire : aucun

POUR : 18
CONTRE : 0
ABSTENTION : 0

N° 13
N° 86-22

Objet : **RESSOURCES HUMAINES – APPROBATION CONVENTION
COS**

Considérant la participation de la mairie depuis 2014 au spectacle de fin d'année organisé par le COS d'Orléans,

Un arbre de Noël est organisé, chaque année, pour les enfants des agents par le Comité des œuvres sociales du personnel territorial de la Ville d'Orléans, d'Orléans Métropole et de l'ESAD, association loi 1901. Le COS d'Orléans a sollicité la commune afin qu'elle participe à nouveau au spectacle de Noël cette année. Il est proposé au conseil municipal d'approuver la convention précisant les modalités de la participation de la commune à ce projet. Le projet de convention a été transmis à chaque membre du conseil. |

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité ;

DECIDE

- **D'APPROUVER** la convention avec le Comité des Œuvres Sociales Orléans Métropole dans le cadre de la manifestation « arbre de Noël 2022 » ;
- **D'AUTORISER** Monsieur le Maire à signer la convention avec le COS du personnel territorial de la Mairie d'Orléans, d'Orléans Métropole et de l'ESAD Association loi 1901 précisant les modalités de participation de la Commune à l'organisation de l'arbre de Noël 2022 ;
- **D'AUTORISER** Monsieur le Maire ou son représentant à signer tous les documents relatifs au versement de la cotisation ;
- **D'INDIQUER** que les crédits sont inscrits au budget.

Commentaire : aucun

POUR : 18
CONTRE : 0
ABSTENTION : 0

N° 14
N° 87-22

Objet : **FINANCES – DEMANDE DE SUBVENTION AUPRES DU
DEPARTEMENT DU LOIRET - Participation financière aux cours
d'éducation musicale dispensés dans les écoles élémentaires pendant
le temps scolaire, année scolaire 2021/2022**

Vu le Code général des collectivités territoriales et notamment son article L2121-29,

Vu la délibération n° 04-22 du 17 janvier 2022 portant approbation du Budget Primitif 2022 de la Commune,

Vu la délibération n° 50-22 du 9 mai 2022 portant approbation du Budget supplémentaire 2022 de la Commune,

Considérant que les élèves de l'Ecole Elémentaire Claude de Loynes bénéficient d'animations musicales dispensées par un intervenant extérieur,

Ces interventions s'inscrivent dans le projet éducatif de l'école et donnent lieu à des animations participatives permettant aux élèves d'apprendre diverses sonorités et de développer leur mémoire auditive.

Les interventions sont en adéquation avec les projets pédagogiques des enseignants. L'intervenant apporte ses compétences techniques et musicales et doit s'adapter au potentiel des élèves dans la faisabilité des projets et posséder des compétences techniques pour la mise en œuvre de spectacles, l'objectif étant la création d'un spectacle de fin d'année.

Au cours de l'année 2021/2022, les animations étaient réparties de la façon suivante :

Classe	Nombre d'élèves	Temps en minutes d'éducation musicale par semaine	Nombre de semaines où la classe a effectivement reçu un cours
CP (classe 1)	24	30	35
CP (classe 2)	24	30	35
CE1	24	30	35
CE1 CE2	23	30	35
CE2	24	45	35
CM1	26	45	35
CM1 CM2	24	45	35
CM2	25	45	35
Nombre total d'élèves :	194		

Considérant que le Département du Loiret peut participer financièrement à ce projet sous la forme d'une subvention à hauteur de 6,10 € / heure / élève, sur la base d'une heure maximum par semaine pendant la durée du projet,

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité ;

DECIDE

- **D'autoriser** M. le Maire à déposer un dossier de demande de subvention, au titre de l'année 2021/2022, auprès du Département du Loiret, dans le cadre du projet « Education musicale dans les écoles élémentaires publiques et privées »,
- **D'adopter** le plan de financement ci-dessous :

Dépenses	€ HT	Recettes	€ HT
Prestation de service	7 225 €	Département du Loiret	722 €
		Autofinancement	6 503 €
TOTAL	7 225 €		7 225 €

- **De solliciter** une subvention de 722 € auprès du Département du Loiret, soit 10 % du montant du projet,
- **De charger** Monsieur le Maire ou son représentant de toutes les formalités afférentes à ce dossier.

Commentaires :

M Vasselon précise que le seuil maximum demandé représente dix pourcents du montant qui sera engagé.

Mme Renaud demande pourquoi la commune doit participer à cette activité alors que cela se passe sur le temps scolaire.

M Vasselon précise que tous les sujets qui sont en annexe du projet pédagogique peuvent être encouragés par la commune. Ce soutien existe depuis plus de quinze ans.

M le Maire dit que ce soutien permet d'encourager la découverte de nouvelles pratiques.

POUR : 18 CONTRE : 0 ABSTENTION : 0
--

La séance du Conseil Municipal est clôturée à : 18h38.

REPONSES AUX QUESTIONS
CONSEIL MUNICIPAL EN DATE DU 04/07/2022

<u>Questions posées</u>	<u>Réponses apportées</u>
Aucune	

Informations:

- 9 juillet Réunion de quartier – La résine
- 13 juillet Pique nique et soirée dansante
- 14 juillet Commémoration de la Fête nationale
- 16 et 17 juillet 2CV Cross de l'Orléanais
- 17 juillet 10^{ème} traversée d'Orléans
- 3 et 4 septembre concert de la Saint Sulpice (le 3 concert de Kendji Girac)
- 10 septembre Forum des associations
- Passage label 4 fleurs le 06/07 et chantier international du 13 au 29 juillet 2022.

- prochain conseil municipal se tiendra le lundi 5 Septembre 2022.

Le Secrétaire de séance
Annick DURAND



Le Président,
Vincent MICHAUT



