

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA COMMUNE DE
THOARD**

Séance du 26 juin 2023
DCM2023.32/4.1

L'an deux mille trois, le vingt-six juin à dix-neuf heures trente, le conseil municipal de cette commune, régulièrement convoqué en date du 21 juin 2023, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances sous la présidence de Monsieur Denis BAILLE, Maire.

Etaient présents : Denis BAILLE, Maire, Jean-Claude FABRE, Isabelle PEIGNEUX, Jean-Louis PIN, Maryvonne POMMIER, adjoints, Nathalie BAILLE, Martine BERIO, Patrick PELAGIO, Sophie PENAUD, Kevin DELAYE, Denis BAUDRON, conseillers municipaux,

Etaient absents : Caroline SOUTEYRAND, Guy RAIMON, Benjamin LAFOND conseillers municipaux excusés

Procurations : Caroline SOUTEYRAND à Benjamin LAFOND

Le quorum étant atteint le conseil municipal peut valablement délibérer. M Kevin DELAYE est nommé **secrétaire de séance**.

Objet : Création d'un emploi permanent (quel que soit le temps de travail) dans les communes de moins de 1000 habitant (cas où l'emploi pourrait être pourvu par un agent contractuel en application de l'article L.332-8-3° du code général de la fonction publique)

L'assemblée délibérante Conseil Municipal ;

Vu le code général de la fonction publique, notamment son article L.332-8-3° ;

Sur le rapport de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré à l'unanimité ;

DECIDE

La création à compter du 28 août 2023 d'un emploi permanent d'agent technique polyvalent en charge de la gestion et du ménage du gîte, dans le grade d'adjoint technique territorial relevant de la catégorie hiérarchique C à temps non complet à raison de 3 heures 00 hebdomadaires.

Cet emploi sera occupé par un fonctionnaire ou éventuellement par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 3 ans compte tenu des besoins du service, sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'ai pu être recruté dans les conditions prévues par le code général de la fonction publique.

Le contrat sera renouvelable par reconduction expresse. La durée totale des contrats ne pourra excéder 6 ans. A l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat de l'agent sera reconduit pour une durée indéterminée.

L'agent devra justifier, posséder le permis B et sa rémunération sera calculée, compte tenu de la nature des fonctions à exercer assimilées à un emploi de catégorie C, par référence à la grille indiciaire du grade équivalent.

Le recrutement de l'agent contractuel sera prononcé à l'issue d'une procédure prévue par les décrets n°2019-1414 du 19 décembre 2019 et n°88-145 du 15 février 1988, ceci afin de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

Le Maire,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Marseille (par voie postale au 31 rue Jean-François Leca 13235 Marseille cedex 2 ou par voie dématérialisée via l'application « Télérecours citoyens » sur le site www.telerecours.fr) dans un délai de 2 mois à compter de sa publication.

Objet : Création d'un emploi permanent (quel que soit le temps de travail) dans les communes de moins de 1000 habitant (cas où l'emploi pourrait être pourvu par un agent contractuel en application de l'article L.332-8-3° du code général de la fonction publique)

L'assemblée délibérante Conseil Municipal ;

Vu le code général de la fonction publique, notamment son article L.332-8-3° ;

Sur le rapport de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré à l'unanimité ;

DECIDE

La création à compter du 4 septembre 2023 d'un emploi permanent d'agent technique polyvalent en charge de la gestion et du ménage de la cantine et entretien des locaux, dans le grade d'adjoint technique territorial relevant de la catégorie hiérarchique C à temps non complet à raison de 6 heures 00 hebdomadaires.

Cet emploi sera occupé par un fonctionnaire ou éventuellement par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 3 ans compte tenu des besoins du service, sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par le code général de la fonction publique.

Le contrat sera renouvelable par reconduction expresse. La durée totale des contrats ne pourra excéder 6 ans. A l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat de l'agent sera reconduit pour une durée indéterminée.

L'agent devra justifier, posséder le permis B et sa rémunération sera calculée, compte tenu de la nature des fonctions à exercer assimilées à un emploi de catégorie C, par référence à la grille indiciaire du grade équivalent.

Le recrutement de l'agent contractuel sera prononcé à l'issue d'une procédure prévue par les décrets n°2019-1414 du 19 décembre 2019 et n°88-145 du 15 février 1988, ceci afin de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

Le Maire,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Marseille (par voie postale au 31 rue Jean-François Leca 13235 Marseille cedex 2 ou par voie dématérialisée via l'application « Télérecours citoyens » sur le site www.telerecours.fr) dans un délai de 2 mois à compter de sa publication.

Objet : Mise à jour des tableaux des emplois :

Le Maire rappelle qu'il a lieu d'actualiser le tableau des emplois :

- suite à la création du poste de 3 h 00 précédemment créé. Filière technique ; Libellé des emplois Agent technique polyvalent en charge de la gestion et le ménage du gîte ; grade adjoint technique ; D.H.T : 3/35^{ème} ; possibilité de pouvoir à un non titulaire Art. L332-8-3.
- suite à la création du poste de 6 h 00 précédemment créé. Filière technique ; Libellé des emplois Agent technique polyvalent en charge de la gestion et le ménage de la cantine et de l'entretien des locaux ; grade adjoint technique ; D.H.T : 6/35^{ème} ; possibilité de pouvoir à un non titulaire Art. L332-8-3.
- de modifier le libellé suite aux diverses tâches qui incombent au poste de l'emploi d'un administratif « Agent d'accueil » en « Agent administratif »

Adopté à l'unanimité

Ci-joint tableau des emplois

Objet : Modification de la délibération attribuant le RIFSEEP

Le Maire indique qu'il y a lieu de remplacer la délibération n° DCM2022.16/4.2 , concernant la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) suite au recrutement de la nouvelle ATSEM. De ce fait il a lieu de créer le groupe de fonction 2 du cadre d'emploi ATSEM, filière Médico-sociale, secteur social comme proposé ci-dessous, plus CIA plafond maxi annuel 1200€.

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ATSEM		Montants annuels Maxima - Plafonds	
Groupes de fonctions	Emplois & critères	IFSE Montant Maximal annuel	Plafond Règlementaire Non logé
Groupe 2	ATSEM	8 000 €	10800 €

Excepté l'insertion du nouveau groupe de fonction IFSE + CIA et une ancienneté de 3 mois consécutifs dans la collectivité aux contractuels pour l'ISFE et CIA, le reste du contenu de la délibération du 2 juin 2022 demeure inchangé.

La délibération sera ainsi pour rappel et insertion :

Ce régime indemnitaire est composée de deux éléments : une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) complétée par un complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

L'IFSE est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Ces fonctions sont classées au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 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.

Le complément indemnitaire est facultatif. Lorsqu'il est mis en œuvre, il est attribué en tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée au moment de l'entretien professionnel.

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

Le Maire propose à l'assemblée,

De délibérer sur la modification de l'insertion du groupe de fonction 1 pour le poste de secrétaire de Mairie en régime indemnitaire IFSE et CIA afin de prendre en compte l'évolution réglementaire.

Et de porter une ancienneté de 3 mois consécutifs dans la collectivité aux contractuels pour l'ISFE et le CIA.

Le Conseil Municipal,

Où l'exposé du Maire,

Après en avoir délibéré, à l'unanimité

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 n° 84-53 du 26 janvier 1984,

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 et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

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 l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration 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 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administrations de l'Etat relevant du ministre 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 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 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage 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 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

Vu la circulaire NOR : RDEFF1427139C 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 le décret 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à la mise en place de l'indemnité d'administration et de technicité,

Vu le décret 97-1223 du 26 décembre 1997 relatif à l'indemnité d'exercice des missions de préfecture,

Vu les délibérations du conseil municipal du 15 décembre 2003 et du 27 mars 2006 instituant l'attribution de l'Indemnité d'administration et de technicité et définissant les conditions de versement de cette indemnité aux agents de la commune,

Vu les avis du Comité Technique en date du 27 mars 2017 et du 28 mai 2019 et du 17 mai 2022 relatifs à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P. aux agents de la commune de THOARD,

DECIDE :

A l'unanimité

I) LA MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE

Article 1. - Le principe :

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

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

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

Article 2. - Les bénéficiaires :

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) est institué pour :

- les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel avec une ancienneté dans le poste de 3 mois consécutifs dans la commune

Article 3. - la détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX ET DES SECRETAIRES DE MAIRIE		MONTANTS ANNUELS MAXIMA - PLAFONDS	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS ET CRITERES	IFSE Montant maximal annuel	Plafond réglementaire non logé

Groupe 2	Direction d'une commune de moins de 2000 habitants	15 000 €	32 130 €
----------	----------------------------------------------------	----------	----------

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA - PLAFONDS	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS & CRITERES	IFSE Montant maximal annuel	Plafond réglementaire non logé
Groupe 1	Expertise stratégique, forte expertise avec une spécialité, encadrement secrétaire de mairie	15 000 €	8 030 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA – PLAFONDS	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS & CRITERES	IFSE Montant maximal annuel	Plafond réglementaire non logé
Groupe 1	Secrétaire de Mairie	8 000 €	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil	6 000 €	10 800 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS DU PATRIMOINE		MONTANTS ANNUELS MAXIMA - PLAFONDS	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS & CRITERES	IFSE Montant maximal annuel	Plafond réglementaire non logé
Groupe 1	poste nécessitant une expertise, poste nécessitant de la polyvalence, sujétions spéciales liées à l'accueil du public (horaires, type de public, ...)	8 000 €	11 340 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA - PLAFONDS	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS & CRITERES	IFSE Montant maximal annuel	Plafond réglementaire non logé

Groupe 1	Encadrement ou coordination, contraintes particulières (horaires, exposition aux risques, mutualisation, ...), polyvalence ou forte spécialisation.	8 000 €	11 340 €
----------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------	----------

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA - PLAFONDS	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS & CRITERES	IFSE Montant maximal annuel	Plafond réglementaire non logé
Groupe 1	encadrement ou coordination, contraintes particulières (horaires, exposition aux risques, mutualisation, ...), polyvalence ou forte spécialisation.	7 000 €	11 340 €
Groupe 2	Pas d'encadrement, exécution sans expertise, spécialisation faible à moyenne	6 000 €	10 800 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATSEM TERRITORIAUX FILIERE MEDICO-SOCIALE / SECTEUR SOCIAL		MONTANTS ANNUELS MAXIMA - PLAFONDS	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS & CRITERES	IFSE Montant maximal annuel	Plafond réglementaire non logé
Groupe 2	Agent d'exécution : agent territoriaux spécialisés des écoles maternelles	8 000 €	11 340 €

Article 4 : le réexamen du montant de l'I.F.S.E. :

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

1. en cas de changement de fonctions,
2. au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...),
3. en cas de changement de grade et de fonctions.

Article 5 : sort de l'I.F.S.E. en cas d'absence :

- Pendant les congés annuels, les autorisations exceptionnelles d'absences, les congés pour maternité ou paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement
- En cas de congé de maladie ordinaire, l'IFSE sera suspendue après un mois d'arrêt consécutif.
- En cas d'accident de service, accident de trajet ou de maladie professionnelle, l'I.F.S.E. sera maintenue en totalité pendant toute la durée du congé.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, le versement de l'I.F.S.E. est suspendu après un mois d'arrêt.

Article 6 : périodicité et modalités de versement de l'I.F.S.E. :

Elle sera versée mensuellement

Le montant est réduit au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Le montant de l'IFSE peut être modulé en fonction de l'expérience professionnelle et de la mobilisation des acquis.

Article 7 : la date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à la date d'envoi au contrôle de légalité.

II) LA MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL

Le conseil municipal, décide, à l'unanimité, de mettre en place le complément indemnitaire annuel,

Article 8 : le principe :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Article 9 : les bénéficiaires :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est institué pour :

- les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, avec une ancienneté dans le poste de 3 mois consécutifs dans la commune

Article 10 : la détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX ET DES SECRETAIRES DE MAIRIE		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS & CRITERES	
Groupe 2	Moins de 2000 habitants : Direction d'une collectivité	5 670 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES DES REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS & CRITERES	
Groupe 1	Secrétaire de mairie	2 380 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS & CRITERES	
Groupe 1	Secrétaire de Mairie	1200€

Groupe 2	agent d'exécution, agent d'accueil	1 200€
----------	------------------------------------	--------

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS DU PATRIMOINE		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS & CRITERES	
Groupe 1	poste nécessitant une expertise, poste nécessitant de la polyvalence, accueil du public	1 260 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATSEM		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS & CRITERES	
Groupe 2	Agent territorial spécialisé des écoles maternelles	1 200 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS & CRITERES	
Groupe 1	Encadrement ou coordination, contraintes particulières (horaires, exposition aux risques, mutualisation, ...), polyvalence ou forte spécialisation.	1 260 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS & CRITERES	
Groupe 1	Encadrement ou coordination, contraintes particulières (horaires, exposition aux risques, mutualisation, ...), polyvalence ou forte spécialisation.	1 260 €
Groupe 2	Pas d'encadrement, exécution sans expertise, spécialisation faible à moyenne	1 200 €

Article 11 : Sort du complémentaire indemnitaire annuel (C.I.A.) en cas d'absence :

- Pendant les congés annuels, les autorisations exceptionnelles d'absences, les congés pour maternité ou paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.

- Le C.I.A. cessera d'être versé pendant les congés de maladie, longue maladie, grave maladie, longue durée, accident de service, accident de trajet et congé pour maladie professionnelle.

Toutefois, son versement sera lié et ajustée en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel résultant de l'évaluation professionnelle.

Article 12 : Périodicité et modalités de versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement semestriel (juin et décembre) et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Le CIA est attribué ou non (taux pouvant varier entre 0 et 100 %) en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir sur la base de l'évaluation annuelle.

Article 13 : la date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à la date d'envoi au contrôle de légalité.

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A, décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Adopté à l'unanimité

Ci-joint tableau des emplois

Objet : Suppression de l'état d'assiette 2024 de la parcelle 1.t THOARD – ONF

Vu les articles L111-2 et suivants du Code Forestier,

Considérant que la commune doit autoriser par délibération le marquage des bois à abattre ainsi que l'inscription de ces coupes à l'état d'assiette,

Considérant que le bois de la parcelle 1.t propriété de la commune de THOARD et géré par l'Office Nationale des Forêts (ONF),

Dans le cadre de la gestion des forêts des collectivités relevant du régime forestier, l'ONF est tenu de porter annuellement à la connaissance des propriétaires les propositions d'inscription des coupes à l'état d'assiette. Ces coupes sont celles prévues au programme de gestion (coupes réglées) ainsi que, le cas échéant, les coupes supplémentaires que l'ONF expertise comme devant être effectuées en raison de motifs techniques particuliers.

La parcelle 1.t est exploitée en partie en affouage par contrat de vente directe (CVD), le volume restant pour la réalisation d'une coupe soit environ 15 stères est insuffisant pour espérer vendre le bois de façon classique. De ce fait il serait préférable de la supprimer de l'état d'assiette 2024. Le volume restant pourra être traité en CVD.

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité des présents, décide de ne pas autoriser le marquage des bois à abattre et de ne pas inscrire cette coupe à l'état d'assiette de 2024.

Objet : Approbation du nouveau règlement de collecte des déchets ménagers et assimilés de Provence Alpes Agglomération

L'objet du nouveau règlement est de définir les conditions et modalités auxquelles est soumise la collecte des déchets ménagers et assimilés dans le cadre du service assuré par la Communauté d'Agglomération Provence Alpes Agglomération (PAA).

Ce nouveau règlement de collecte de PAA a pour objectif :

- De garantir un service public de qualité
- De contribuer à améliorer la propreté urbaine
- D'assurer la sécurité et le respect des conditions de travail des personnes en charge de la collecte et du traitement des déchets
- De sensibiliser les citoyens à la nécessité de réduire leur production de déchets et à valoriser au maximum les déchets produits
- D'informer les citoyens sur les différents services et équipements mis à leur disposition
- De rappeler les obligations de chacun en matière d'élimination des déchets et disposer d'un dispositif de sanctions des abus et des infractions

VU le CGCT, notamment les articles L2211-1 et suivants et L2224-13 et L2224-17 ;

VU le code pénal, notamment les articles, R623-2, et R635-8 ;

VU le code de l'environnement, notamment l'art L.541-3

VU le code de la santé publique ;

VU la délibération de PAA en date du 6 octobre 2022 approuvant le nouveau règlement de collecte des déchets ménagers et assimilés ;

VU le nouveau règlement de collecte des déchets ménagers et assimilés de la PAA annexé à la présente délibération

CONSIDERANT qu'il appartient aux maires d'assurer concurremment, avec les autorités compétentes, la salubrité et l'hygiène publique en publiant et en appliquant les lois et règlements de police et en rappelant les concitoyens à leurs observations ;

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

APPROUVE le règlement de collecte des déchets ménagers et assimilés de la PAA.

Objet : Choix du prestataire et tarifs pour la fourniture de repas à la cantine pour l'année scolaire 2023-2024

Le Maire rappelle, que la prestation cantine était jusqu'à l'année scolaire 2022-2023 gérée par Provence Alpes Agglomération. A compter de la prochaine rentrée, cette prestation sera gérée par la Mairie. Une recherche de prospection a été faite par la commune de BARRAS au nom de plusieurs communes, afin d'obtenir des tarifs préférentiels.

Le prestataire retenu est : Chez Marc à Peyrius (04310)

Les prix sont pour un repas à 5 composants liaison chaude avec pain (entrée, plat, fromage, dessert, pain). Le prix du repas est de :

Pour les maternelles : 4,40 € H.T soit 4,64 € TTC et pour les primaires 4,65 € H.T. soit 4,91 € TTC

Monsieur le Maire rappelle qu'un montant lié au transfert de charges permet de répercuter une contribution sur la valeur du ticket vendu. Ce qui permet un prix de vente du ticket cantine à :

- Pour les maternelles le prix du repas sera de 3,65 € le ticket
- Pour les primaires le prix du repas sera de 3,95 € le ticket

Ayant entendu l'exposé de Monsieur le Maire,

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

- accepte le prestataire Chez Marc
- décide le prix du ticket qui sera de, pour les maternelles à 3,65 € et pour les primaires à 3,95 € H.T. pour l'année scolaire 2023-2024.
- donne pouvoir au Maire de signer les documents nécessaires.

Objet : Avis sur le projet d'implantation et d'exploitation d'une centrale photovoltaïque par Enercoop Paca

Monsieur le Maire rappelle au conseil municipal le souhait de la commune de contribuer au développement des énergies renouvelables sur son territoire. Dans cette perspective, un terrain, situé au lieu-dit « PETRE », pourra être valorisé pour favoriser la production d'électricité photovoltaïque.

Afin qu'Enercoop Paca puisse lancer l'étude et obtenir les autorisations nécessaires à la construction du projet, Monsieur le Maire précise qu'une promesse de bail emphytéotique doit être signée avec cette société. Cette promesse précise les principaux termes du bail définitif à venir, qui sont les suivantes :

- la promesse de bail couvre une période allant du jour de sa signature jusqu'au jour du bail définitif, signé avant le début des travaux. Durant cette période d'une durée maximale de 3 ans, le propriétaire s'engage à réserver le terrain au preneur,
- la date de prise d'effet du bail définitif sera la date du jour du début des travaux de construction du parc, et sa durée est fixée à 30 ans, reconductible deux fois par période de 5 ans
- le preneur versera au propriétaire au titre du bail définitif, à compter de la mise en service de la centrale ou trois (3) mois après la signature du bail définitif, un loyer de 1000 €
- le preneur se réserve le droit de céder la promesse de bail et/ou le futur bail définitif à une société de son choix qui en respectera les termes dans leur intégralité.
- la promesse de bail ou le bail définitif pourra être résilié par lettre recommandée avec accusé de réception six mois après une mise en demeure restée sans effet.

Ainsi, dès lors que l'ensemble des autorisations seront obtenues, le bail emphytéotique pourra alors être signé afin que les travaux de construction puissent débuter.

Considérant que l'implantation d'un parc solaire photovoltaïque s'inscrit dans la politique de développement durable et en faveur des énergies nouvelles de la collectivité,

Considérant l'intérêt du développement d'un projet de cette nature sur une partie d'un terrain non affecté,

Considérant enfin que la Commune et Enercoop Paca s'entendront pour définir un ensemble d'actions à destination des citoyens de la commune afin de promouvoir le modèle de transition énergétique et citoyenne (café-débats, service de pré-études photovoltaïques pour les particuliers, événements scolaires, etc.).

Monsieur le Maire sollicite l'avis de l'Assemblée.

Après avoir délibéré, le conseil municipal :

- Emet un avis favorable à l'implantation et l'exploitation d'une centrale photovoltaïque au sol sise au lieu-dit « PETRE » ;

- Approuve les termes de la promesse de bail emphytéotique ;
- Autorise Monsieur le maire à signer la promesse de bail emphytéotique et le bail définitif avec Enercoop Paca ou toute autre société locale dans laquelle Enercoop Paca sera actionnaire, et toutes pièces nécessaires à l'aboutissement de ce dossier.

Objet : Adhésion à la Fondation du Patrimoine

Monsieur le Maire expose, la Fondation du patrimoine aide les propriétaires qu'ils soient des collectivités, des particuliers ou des associations, qui s'investissent pour rendre la France plus belle. Ils accompagnent chaque projet pour trouver des financements publics et privés afin que notre patrimoine culturel devienne opportunité d'emploi, de découverte, d'éducation et de lien. La cotisation pour les communes de 500 à 3000 habitants est de 200 €.

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

- décide d'adhérer à la Fondation du Patrimoine,
- donne pouvoir au maire de signer les documents nécessaires.

Objet : MOTION FRANCE TRAVAIL, ARDML SUD PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR

La présente motion a pour objet de faire valoir les nombreux points de désaccord des élus communaux de la région SUD Provence Alpes Côte d'Azur auprès de notre Président VALLI afin de lui apporter notre soutien dans les négociations engagées. Quatre points méritent d'être soulevés :

Le premier porte sur l'urgence de la nécessité de mobiliser les maires et les parlementaires, et ce avant la parution du rapport de monsieur Thibault GUILLUY sur France Travail.

Le second point porte sur la place des communes dans la France Travail ; en effet, les communes ont créé, avec l'Etat, les Missions Locales il y a maintenant plus de 40 ans et leur rôle, comme la réussite de leur engagement auprès des jeunes n'a jamais pu être remis en question.

Le gouvernement de France Travail, dans la maquette proposée dans le rapport, n'accorde qu'une place virtuelle à ces communes. il s'agit d'un « trompe l'œil » puisque les décisions financières comme organisationnelles seront prises en amont dans des Comités de Pilotage aux échelons nationaux ou régionaux où seul l'opérateur Pôle Emploi, devenu agence France Travail absorbe la réelle gouvernance des objectifs et des moyens. En clair, l'agence France Travail absorbe l'intégralité du Service Public de l'Emploi, service de l'Etat compris et l'échelon local n'existe plus et disparaît de la concertation. Les Conseils d'Administration des Missions Locales deviennent des « chambres d'enregistrement ».

Dès lors, il est inacceptable de retirer la gouvernance aux élus communaux qui concourent chaque année à accompagner plus d'un million de jeunes vers la réussite.

Il est donc proposé de revoir la gouvernance réelle de France Travail, de reprendre les négociations en donnant la place qui leur convient aux communes.

Le troisième point porte sur l'utilisation d'un « algorithme » pour orienter le public vers un « guichet Unique ». Il s'agit d'une énième apparition de ce « guichet unique » qui ne peut se satisfaire d'être un lieu physique unique !

Les enquêtes de satisfaction menées chaque année depuis 2008 auprès du public jeune (jusqu'à 40 000 réponses/an) confirment le choix et le souhait du public d'aller rencontrer un conseiller au sein de la Mission Locale de son territoire et ce quand il le désire, (70% des réponses).

S'il est important d'utiliser le numérique pour tout ce qui relève de l'information, il est inadmissible que ce canal soit l'unique entrée pour s'adresser au public de notre pays. Rappelons que ce sont bien les municipalités, avec leurs guichets, qui concourent à cet exemple de décentralisation réussie du service public de l'emploi de proximité que sont les Missions Locales !

Il est donc propos de ne pas retenir cet outil d'orientation directif et de laisser le public jeune se diriger physiquement vers l'organisation qui lui paraît la plus adaptée à sa situation.

Le quatrième point relève de la volonté d'effacer l'offre de service des Missions Locales en direction du monde économique et des entreprises. En effet le pré-rapport indique que l'exclusivité de la relation à l'entreprise sera assurée par les équipes de Pôle Emploi devenue agence France Travail.

Les Missions Locales ont su construire et animer des relations spécifiques et adaptées à leur public avec les entreprises de leurs territoires.

En Région Sud Provence Alpes Côte d'Azur elles sont 17000 à nous faire confiance pour les accompagner dans leurs recrutements en témoignant les 50 000 contrats de travail et d'alternance signés par les jeunes accompagnés par les Missions Locales en 2022.

Il est donc proposé de clarifier cette situation et de laisser au réseau des Missions Locales la gestion des réseaux partenariaux d'entreprises qu'elles gèrent et animent.

Le Conseil d'Administration de l'ARDML Provence Alpes Côte d'Azur qui regroupe les présidences des 28 Missions locales de la région Sud Provence Alpes est certes favorable au positionnement des Missions Locales dans « France Travail » mais avec une légitimité indéniable et une Gouvernance préservée.

Les Missions Locales doivent rester l'opérateur public de l'accompagnement des jeunes de 16 à 25 ans (voir 30 ans), vers l'emploi et l'autonomie.

Le modèle de gouvernance et d'action des ML qui a largement fait ses preuves depuis 40 ans, sera

Après avoir délibéré à l'unanimité, le conseil municipal, adopte la motion

Objet : MOTION « demande de table ronde », Elus, représentants de la Poste, de l'Etat et les syndicats »

Dans notre département, la question des services publics reste un élément essentiel de la cohésion sociale et est aussi un vecteur économique positif.

La Poste prend l'option en 2023 de réduire les horaires d'ouverture des bureaux de poste (-40 heures sur les bureaux satellites) et de les fermer le lundi excepté les 5 bureaux tête de secteur.

Notre territoire ne peut se comparer à d'autres tant l'hyper ruralité conditionne le mode de vie de nos concitoyens.

Aussi, la Municipalité ou le Conseil Municipal demande une table ronde regroupant Elus, représentants de la Poste et de l'Etat et les syndicats représentatifs dans un délai restreint afin de réfléchir à des alternatives réalistes et qui tiennent compte de nos réalités.

Après avoir délibéré à l'unanimité, le conseil municipal, adopte la motion