
Arrondissement de Montpellier



7, Place Louis Aragon

34110 MIREVAL

**Compte-rendu de la séance du
CONSEIL MUNICIPAL DU 8 DECEMBRE 2021**

CR 21/006

Présents (16) : DURAND Christophe – DESCOUX Richard – ASSELIN Nathalie – DALBIN Jacques – BOURELLY Céline – DEMOLLIERE Jean-Pierre – ESCUDIER Christiane – RAMBEAU Sandra – HERMET Rodolphe – GRANIER Dominique – DAURES Damien – AMIARD Manuela – RODRIGUEZ GRUESO José – ROUJAS Georges – ANDRE Robert – RIBO COIMBRA ANTUNES Marie-Françoise.

Absents (7) : SAINT-ELLIER Catherine procuration à ESCUDIER Christiane – PERPINA Dominique procuration à ASSELIN Nathalie – GUY Gilles procuration à DURAND Christophe – GOIAME-BROOKS Christelle procuration à AMIARD Manuela – PALHIES Sylvain procuration à DESCOUX Richard – ASSENCIO Martine procuration à ANDRE Robert – VIVET Joëlle procuration à RIBO COIMBRA ANTUNES Marie-Françoise.



M. le Maire ouvre la séance à 19 h 00.

Monsieur Richard DESCOUX a été nommé secrétaire.

M. le Maire demande au Conseil Municipal d'approuver le compte-rendu de la réunion du 27 octobre 2021.

Le compte rendu de la réunion a été lu et adopté (18 voix pour et 5 abstentions)

Décisions de M. le Maire article L 2122-22 du C.G.C.T

- 2021/013 : Requalification de l'avenue de Maupas – marché de maîtrise d'œuvre – choix du cabinet
- 2021/014: Prêt du mini-bus aux associations – montant de la caution
- 2021/015 : Rétrocession d'une concession du cimetière n°3 de Madame Brigitte LAVAL
- 2021/016 : Remboursement à un particulier des dégâts causés suite à une chute sur la voie publique

INFORMATIONS

Rapport social unique 2020 de la Ville de Mireval

Monsieur le Maire indique que le Rapport social unique 2020 de la Ville de Mireval a été transmis à l'ensemble des conseillers municipaux par voie dématérialisée afin que chacun puisse en prendre connaissance. L'ensemble des conseillers municipaux confirme la réception des documents et en prend acte.

DELIBERATIONS

ADMINISTRATION GENERALE

1) Convention d'application 2021-2022 du contrat de gestion intégrée de transition écologique du territoire de Thau 2020-2025 – Autorisation de signature

Le Contrat de gestion intégrée du territoire de Thau s'est achevé en 2018, faisant suite à trois générations de contrat pour pérenniser les usages et améliorer la qualité des milieux. Il a constitué une application inédite de la recommandation européenne de 2002 sur la Gestion intégrée des zones côtières (GIZC).

La gestion environnementale innovante construite dans ce contrat a été reconnue par de nombreux partenaires comme particulièrement vertueuse. La gouvernance pluridisciplinaire et multi-partenariale mise en place a permis d'aborder collectivement les enjeux et d'apporter des solutions concrètes face aux pressions qui s'exercent sur notre territoire littoral.

Les partenaires des contrats sur Thau ont souhaité prolonger la démarche de gestion intégrée engagée sur le territoire depuis 2012 et proposer un nouveau contrat global et intégré. Il a notamment vocation à gérer durablement les ressources et les espaces, et adapter le territoire pour faire face au changement climatique.

Un projet de Contrat de gestion intégrée et de transition écologique du territoire de Thau (CGITE 2020-2025) a fait l'objet d'une large concertation engagée depuis fin 2018 avec l'ensemble des parties prenantes (communes, EPCI, partenaires financiers, Etat, Région, Département, société civile, professionnels, etc.), dans le cadre de groupes de travail et réunions techniques.

Ce travail a permis d'aboutir à un programme d'actions composé de 57 fiches actions. Trois orientations stratégiques structurent ce programme d'actions ambitieux : Un aménagement résilient et durable pour engager le territoire dans la transition écologique, Une économie littorale globale et innovante capable de s'adapter aux effets du changement climatique, Une gestion environnementale équilibrée pour protéger la biodiversité et les usages. Une orientation transversale permet de mettre l'accent sur l'innovation et la participation citoyenne.

Comme le précédent contrat de gestion intégrée, la gouvernance est structurée autour d'un comité stratégique multi-partenarial, qui va assurer le pilotage du programme d'actions, composé entre autres des 27 communes du bassin versant de la lagune de Thau.

Le Contrat de gestion intégrée et de transition écologique du territoire de Thau fera l'objet de 2 conventions d'application. La première convention d'application 2021-2022 qui fait l'objet de la présente délibération comprend un programme d'actions prévisionnel estimé à 579,8 millions d'euros, avec de nombreuses actions qui concernent directement les communes.

Au regard de ces éléments, il convient de s'engager au plus vite à signer la première convention d'application 2021-2022 du Contrat de gestion intégrée et de transition écologique du territoire de Thau 2020-2025. Je vous propose donc de m'autoriser à signer cette convention.

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU la Recommandation 2002/413/CE dite Recommandation pour la Gestion intégrée des zones côtières (GIZC),

VU la loi n° 2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte,

VU la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets,

CONSIDERANT les orientations du SCOT de Thau, du SAGE de la lagune de Thau et de l'étang d'Ingril et de la SLGR1, et la nécessaire mise en œuvre d'un programme d'actions visant à respecter ces orientations,

CONSIDERANT que le SCOT de Thau est entré dans un processus de révision, pour devenir un SCOT de transition écologique,

CONSIDERANT qu'un Contrat de gestion intégrée du territoire de Thau, créant un cadre local de gouvernance, a été élaboré sur la période 2012-2018,

CONSIDERANT qu'un Contrat de transition écologique du territoire de Thau a été signé le 11 février 2020,

CONSIDERANT que les attentes des acteurs du territoire de Thau demeurent fortes, malgré quatre générations de Contrat pour protéger la lagune de Thau et ses activités, notamment au regard de l'adaptation aux conséquences du changement climatique,

CONSIDERANT la nécessité de construire un nouveau cadre contractuel capable d'assurer le suivi des outils de planification, de poursuivre la dynamique d'intégration des politiques et des enjeux, engagé sur le territoire, et de proposer un dispositif pour transformer le territoire dans le sens de la transition écologique et de la croissance verte,

Le conseil Municipal est appelé à se prononcer pour :

- **Approuver** le projet de Contrat de gestion intégrée et de transition écologique du territoire de Thau 2020-2025 et sa première Convention d'application 2021-2022,
- **Autoriser** Monsieur le Maire ou son représentant à signer la première Convention d'application 2021-2022 du Contrat de gestion intégrée et de transition écologique du territoire de Thau 2020-2025.

Le Conseil Municipal vote POUR à l'unanimité

2) Convention de ramassage des encombrants 2021-2022 – Autorisation de signature

Monsieur le Maire indique qu'une délibération a été approuvée lors du Conseil Municipal du 27 janvier 2021 ayant le même objet. Sète Agglopôle Méditerranée nous a transmis une nouvelle convention avec une nouvelle modalité financière prenant en compte le tonnage réel collecté à savoir 16 tonnes au lieu de 20 tonnes initialement prévues.

Ainsi Sète Agglopôle Méditerranée propose, dans le cadre de ses compétences de protection et de mise en valeur de l'environnement et du cadre de vie, une convention de mutualisation des services pour le ramassage des encombrants. Cette prestation est effectuée par les services techniques communaux. La convention pour les années 2021 et 2022 prévoit un remboursement à la Commune de Mireval de 3 040 €/an correspondant à 16 tonnes d'encombrants collectés.

Le conseil Municipal est appelé à se prononcer pour :

- **Prendre acte** que le remboursement annuel versé par Sète Agglopôle Méditerranée s'élève à 3 040 € par an.
- **Approuver** les termes de la convention à intervenir pour les années 2021 et 2022.
- **Autoriser** M. le Maire à signer tout acte ou document relatif à la mise en œuvre de cette procédure et notamment la convention.

Le Conseil Municipal vote POUR à l'unanimité

FINANCES

3) Budget principal – décision modificative n°3

Monsieur le Maire indique que la prévision budgétaire du chapitre 65 nécessite une augmentation des crédits pour pallier d'une part, l'augmentation des cotisations Ircantec, Urssaf, et Carel et d'autre part, la réception de la facture de la démoustication de la Société EID, qui représente cette année une augmentation de 708,21 €. (facture 2020 – 3845,38 € / facture 2021 - 4553,59 €). Les crédits du chapitre 67 doivent être augmentés pour pouvoir restituer un montant de 800 €, concernant la rétrocession d'une concession au cimetière.

SECTION DE FONCTIONNEMENT - DEPENSES			
CHAPITRE	ARTICLE	LIBELLE	PROPOSITION
011 - CHARGES A CARACTERE GENERAL	611	Contrats de prestations de services	-4 400,00 €
	6226	Honoraires	-800,00 €
TOTAL CHAPITRE 011			- 5 200,00 €
65 - AUTRES CHARGES DE GESTION COURANTE	6531	Indemnités - Cotisations : Ircantec, Urssaf	800,00 €
	6533	Cotisations retraite : Carel	2 900,00 €
	6534	Cotisations sécurité sociale	100,00 €
	6558	Autres contributions obligatoires	600,00 €
TOTAL CHAPITRE 65			+ 4 400,00 €
67 - CHARGES EXCEPTIONNELLES	6718	Autres charges exceptionnelles sur opérations	800,00 €
TOTAL CHAPITRE 67			+ 800,00 €

Le conseil Municipal est appelé à se prononcer pour :

- **Approuver** la décision modificative n°3 du budget principal.

Le Conseil Municipal vote : 18 VOIX POUR et 5 ABSTENTIONS

=> Délibération adoptée

4) Budget principal – investissements 2022 – autorisation d'engager, de liquider et de mandater les dépenses avant le vote du budget primitif

Monsieur le Maire rappelle que conformément à l'article L1612-1 du Code Général des Collectivités Territoriales et à l'instruction budgétaire et comptable M14, il est proposé au Conseil Municipal de délibérer pour permettre à la section d'investissement de fonctionner avant le vote du budget primitif 2022.

Compte d'exécution	Prévu 2021	25% de 2021
Chapitre 20	97 870,75 €	24 467,69 €
Chapitre 21	115 123,91 €	28 780,98 €
Chapitre 23	1 311 295,00 €	327 823,75 €
Total général	1 524 289,66 €	381 072,42 €

Le conseil Municipal est appelé à se prononcer pour :

- **Approuver** l'engagement, la liquidation et le mandatement des dépenses d'investissement jusqu'à l'adoption du budget primitif 2022, dans la limite de 25% des crédits ouverts au budget 2021, telles que définies dans le tableau ci-dessus.

Le Conseil Municipal vote POUR à l'unanimité

RESSOURCES HUMAINES

5) 1607 heures – mise en place

Monsieur le Maire indique que pour se conformer avec la réglementation notamment la Loi du 6 août 2019, il est nécessaire de revoir l'organisation du temps de travail. Ce dossier a été présenté au Comité Technique.

Il est donc nécessaire de connaître le temps de travail avant le 1^{er} janvier 2022 et d'ajuster le temps de travail hebdomadaire pour atteindre les 1607h annuels :

TEMPS DE TRAVAIL ANNUEL			
Numéro de ligne	Désignation	Nombre de jours avant le 1 ^{er} janvier 2022	Nombre de jours après le 1 ^{er} janvier 2022
Nombre de jours de travail annuel			
Ligne 1	Nombre de jours annuels	365	365
Ligne 2	Récapitulatif des jours fériés (moyenne)	8	8
Ligne 3	Repos hebdomadaires - samedis et dimanches	104	104
Ligne 4	Jours de congés légaux	25	25
Ligne 5	Jours de congés supplémentaires	5	0
Ligne 6 = (Ligne 1- Ligne 2- Ligne 3- Ligne 4- Ligne 5)	Nombre de jours travaillés	223	228
Nombre de jours de RTT annuel			
Ligne 7	Nombre d'heures RTT (semaines à 39 h)	192	217
Ligne 8	Nombre d'heures RTT (semaines à 35 h)	0	35

Ligne 9=ligne 6/5jours par semaine	Nombre de semaines travaillées	44,6	45,6
Nombre d'heures travaillées			
Ligne 10=(Ligne 9X39 heures)- Ligne 7	Nombre d'heures travaillées (semaines à 39 h en 2021)	1547,4	1607
11=(Ligne 9X35heures)	Nombre d'heures travaillées (semaines à 35 en 2021)	1561	1607
Différence temps de travail actuel et 1607 heures			
Ligne 12=1607- Ligne 10	différence avec les 1607 h	59,60	C
Ligne 13=1607- Ligne 11	différence avec les 1607 h	46	C
Heures supplémentaires à réaliser atteindre les 1607h			
Heures à faire par semaine en plus (semaines à 39 h)		1h	
Heures à faire par semaine en plus (semaines à 35 h)		1h	
Temps de travail à réaliser pour atteindre les 1607h			
	semaines à 39 h passerait à 40h00	1607	
	semaines à 35 h passerait à 36h00	1607	

Afin de pouvoir mettre en place, les 1607 heures, il est proposé de gérer le temps de travail par service :

Les Services Techniques

Nouveaux horaires de septembre à juin :

Du lundi au jeudi : de 7h15 à 12h et de 13h30 à 17h

Le vendredi : de 7h30 à 12h à 13h30 à 16h00

Soit un total de 40h00

- Nombre de semaines de travail : 45,6 semaines par an

- total des heures annuelles : $45,6 \times 40,00 = 1824$ h

- Heures générant des RTT : $1824h - 1607h = 217$ h

Soit pour un temps complet 217 H de RTT

Durant l'été, les services techniques feront les horaires suivants :

Du lundi au jeudi de 6h à 13h15 soit $4 \times 7h15 = 29$ h

Le vendredi de 6h à 13h00 soit $7h = 7h$

Soit un total de 36 h.

Chaque semaine hors congés annuels, il sera déduit du contingent RTT : 4h00

Les RTT doivent être prises soit une demi-journée par semaine ou une journée toute les deux semaines

Le solde des heures restantes sera posé au bon vouloir de l'agent selon les nécessités de service

Les Services Administratifs

Nouveaux horaires :

Du lundi au vendredi : de 8h00 à 12h00 et de 13h30 à 18h00

De 17h30 à 18h, une permanence sera assurée par un seul agent à tour de rôle. L'agent de permanence commencera son après-midi à 14h.

Soit un total de 40h00

- Nombre de semaines de travail : 45,6 semaines par an

- total des heures annuelles : $45,6 \times 40,00 = 1824$ h

- Heures générant des RTT : $1824 - 1607 = 217$ h

Soit pour un temps complet 217 H de RTT

Les RTT doivent être prises soit une demi-journée par semaine ou une journée toute les deux semaines

Le solde des heures restantes sera posé au bon vouloir de l'agent selon les nécessités de service.

Les ATSEM

Nouveaux horaires :

Lundi, mardi, jeudi et vendredi : de 8h00 à 18h00

Avec une pause légale de 20min dans la journée

Soit un total de 40h00

- Nombre de semaines de travail : 45,6 semaines par an

- total des heures annuelles : $45,6 \times 40,00 = 1824$ h

- Heures générant des RTT : $1824 - 1607 = 217$ h

Soit pour un temps complet 217 H de RTT

Les RTT doivent être prises durant les vacances scolaires.

Les congés annuels seront également pris pendant les vacances scolaires sauf autorisation expresse de l'administration.

Annualisation du temps de travail :

Total des semaines dans l'année : 52

36 semaines en période scolaires et 16 semaines de vacances scolaires

Nombre de jours de congés : 22 jours de congés (5 fois les obligations de service + 2 jours de fractionnement)

Nombre de jours de RTT : $217h/10 = 21,7$

Soit un total de $22+22 = 44$ jours de congés (annuels et RTT) à poser lors de vacances scolaires

16 semaines \times 4 jours = 64 jours - 44 jours = 20 jours à travailler durant les vacances scolaires

Les techniciens du CCLM

Nouveaux horaires de septembre à juin :

Du lundi au vendredi : de 8h00 à 12h00 et de 14h00 à 18h00

Soit un total de 40h00

- Nombre de semaines de travail : 45,6 semaines par an

- total des heures annuelles : $45,6 \times 40,00 = 1824$ h

- Heures générant des RTT : $1824 - 1607 = 217$ h

Soit pour un temps complet 217 H de RTT

Les RTT doivent être prises soit une demi-journée par semaine ou une journée toute les deux semaines

Le solde des heures restantes sera posé au bon vouloir de l'agent selon les nécessités de service

Le planning pourra être modifié selon la programmation et l'occupation du Centre Culturel

Les autres services ne bénéficiant pas de RTT (Police Municipale, agents d'entretien et d'animation)

Horaires à effectuer durant la semaine : 36h à répartir sur la semaine

- Nombre de semaines de travail : 45,6 semaines par an

- total des heures annuelles : $45,6 \times 36,00 = 1641,6$ h

- Heures générant des RTT : $1641,6 - 1607 = 34,6$ h

Soit pour un temps complet 35 H de RTT

Les heures de RTT seront posées au bon vouloir de l'agent selon les nécessités de service

Les agents de droit privé et contractuels de droit public

Pour les agents de droit privé, ils bénéficieront de 25 jours de congés annuels proratisés selon les mois travaillés.

Les agents contractuels de droit public recrutés pour le remplacement d'un agent indisponible bénéficiera de la prime de congés payés de 10%.

Les autres agents contractuels de droit public bénéficieront de congés à hauteur de 5 fois les obligations hebdomadaires de service.

- Le conseil Municipal est appelé à se prononcer pour :
- **Approuver** la réorganisation des services afin d'atteindre les 1607h annuels

Le Conseil Municipal vote POUR à l'unanimité

6) Tableau des effectifs – modifications

Dans le cadre des avancements de grade et de promotion pour l'année 2022, il est proposé de créer 3 postes :

- 1 poste d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe
- 1 poste d'ATSEM principal de 2^{ème} classe
- 1 poste d'adjoint d'animation

Le conseil Municipal est appelé à se prononcer pour :

- **Créer** 3 postes :
 - 1 poste d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe
 - 1 poste d'ATSEM principal de 2^{ème} classe
 - 1 poste d'adjoint d'animation
- **Autoriser** Monsieur le Maire à modifier le tableau des effectifs du personnel communal et signer les arrêtés correspondants.

Les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de ces agents nommés seront inscrits au budget, chapitre 012. La suppression des postes non pourvus interviendra ultérieurement.

Le Conseil Municipal vote POUR à l'unanimité

7) Emploi non permanent dans le cadre d'un contrat de projet - création

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment son article 3 II. ;

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

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

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

Vu le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels ;

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée :

En application de l'article 3 II. de la loi n°84-53, les collectivités territoriales peuvent désormais, pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, recruter un agent sous contrat dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

Le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an, et d'une durée maximale fixée par les parties dans la limite de 6 ans. Le contrat peut être renouvelé pour mener à bien le projet dans la limite de ces 6 années.

La procédure de recrutement sous contrat de projet doit respecter la procédure prévue pour les emplois permanents, fixée par le décret 2019-1414 du 19 décembre 2019, et fait l'objet d'une déclaration de vacance d'emploi.

La Commune de Mireval souhaite dynamiser son tissu économique en valorisant l'activité commerciale sur son territoire. Elle souhaite créer un marché hebdomadaire conséquent ainsi que des marchés à thème type marchés de producteurs et un marché de Noël. La Commune souhaite soutenir l'organisation des vide-greniers et des brocantes.

Pour ce faire, il est nécessaire de créer un poste en contrat à durée déterminée pour permettre l'élaboration du règlement des marchés et l'organisation des différents événements proposés par les associations et la commune.

- Le conseil Municipal est appelé à se prononcer pour :
- **Créer** à compter du 1^{er} janvier 2022 un emploi non permanent correspondant au grade d'adjoint technique relevant de la catégorie C à temps complet. Cet emploi sera pourvu par un agent contractuel sur la base de l'article 3 II. de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.
 - 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 de recrutement.
 - L'agent contractuel sera recruté pour une durée de 2 ans. Le contrat sera renouvelable par reconduction expresse dans la limite de 6 ans, la durée totale des contrats de projets ne pouvant excéder 6 ans.
 - Lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser, ou lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat, l'employeur peut rompre de manière anticipée le contrat après l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial (décret n°2020-172 du 27 février 2020). Cette rupture anticipée donne alors lieu au versement d'une indemnité d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat.
 - **Inscrire** Les crédits correspondants au budget.

Le Conseil Municipal vote : 18 VOIX POUR et 5 VOIX CONTRE

=> Délibération adoptée

8) Régime indemnitaire 2022 – actualisation

A la suite de l'évolution de carrières des agents municipaux, Monsieur le Maire propose de réactualiser la délibération du régime indemnitaire pour l'année 2022.

Le Régime Indemnitaire (RI) des Fonctionnaires Territoriaux est prévu aux articles 88 et 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale.

Or, depuis le 1^{er} janvier 2017, et à la suite de la modification de l'article 88 de la loi 84-53, un nouveau RI a été créé en remplacement de certaines primes existantes pour certains cadres d'emploi. En sont exclus, les agents issus de la filière «sécurité».

Ce Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) est, comme son nom l'indique, fondé sur la fonction occupée par l'agent et sa valeur professionnelle. Il a pour but de simplifier et de globaliser les RI de la Fonction Publique Territoriale. Il veut redonner du sens à la rémunération indemnitaire en valorisant l'exercice des fonctions en tenant compte de la valeur professionnelle.

Le RIFSEEP est composé d'une Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise (IFSE) versée mensuellement et du complément Indemnitaire Annuel (CIA) versé annuellement ou semestriellement.

Ce RIFSEEP est cumulable avec les primes de responsabilités des emplois administratifs de direction, des indemnités forfaitaires complémentaires pour élection, des Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS), des indemnités d'astreinte, de permanence, mais aussi des indemnités versées au titre des avantages acquis de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984.

Le Régime indemnitaire de la ville de Mireval se composera comme suit :

Article 111 de la loi du 26 janvier 1984

Le Régime Indemnitaire, basé sur l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, permet de maintenir un avantage collectivement acquis avant 1984 en l'intégrant sur le budget de la commune.

Pour Mireval, il est composé d'une indemnité annuelle d'un montant fixe de 800,00 euros annuels versés en deux fois, sur le bulletin de paie de juin et sur celui de novembre. Ce montant pourra être réévalué en fonction de l'inflation.

Cette prime annuelle sera versée aux agents titulaires ou en CDI occupant un emploi permanent en proportion de leur temps de travail. Pour les autres contractuels de droit public cette indemnité sera versée mensuellement.

L'indemnité annuelle sera réduite au-delà de 15 jours de congés de maladie, à raison de 6,78 euros par jour d'absence. Cette réduction de la prime ne sera pas appliquée pour des arrêts de maladie liés, aux opérations chirurgicales, congés pathologiques liés à la maternité, congés pour raisons de santé pour maladies graves et notamment, les congés de longue maladie et les congés de longue durée.

L'Article 88 de la loi sur la fonction publique territoriale du 26 janvier 1984

Le Régime Indemnitare, basé sur l'article 88 de la loi sur la fonction publique territoriale du 26 janvier 1984 doit respecter plusieurs principes :

- Une séparation stricte dans les compétences de chaque autorité communale : le Conseil Municipal vote le principe du Régime Indemnitare, le montant maximal global par prime à ne pas dépasser et fixe les critères d'attribution. Le Maire, quant à lui, chef du personnel, attribue, à chaque agent, le montant individuel en respectant les critères fixés par le Conseil Municipal et la valeur professionnelle des agents.
- Le RI du personnel communal doit respecter le principe de parité avec la Fonction Publique de l'État. C'est-à-dire qu'un agent territorial ne pourra pas bénéficier d'un RI plus favorable que celui dont bénéficie un fonctionnaire de l'État exerçant des fonctions équivalentes.
- Le respect du principe de légalité : aucune prime ou indemnité ne peut être attribuée au personnel communal en l'absence d'un texte l'instituant expressément et en fixant les limites.

En tenant compte de ces trois principes, il est demandé au Conseil Municipal d'arrêter les dispositions du Régime Indemnitare du personnel de la Ville de MIREVAL telles que définies ci-dessous.

Le tableau ci-dessous nous donne la liste exhaustive des primes et indemnités liées à la filière avec le taux global maximum que le Conseil Municipal déterminera avec cette délibération.

Le RI des agents de la Police Municipale

Grade	Base 1	Complément	Montant Global Maximum Complément
Chef de Service PM Chef de service de PM principal de 1^{ère} et 2^{ème} classe	Prime de Service taux 30% du brut		
Tous les autres grades de la filière	Prime de Service taux 20% du brut	IAT	804,00 €

Pour le versement individuel de ces primes, il sera donné à Monsieur le Maire les critères suivants :

- Critère de statut
Les agents statutaires de la commune de MIREVAL peuvent prétendre au versement du régime Indemnitare mis en place quel que soit leur temps de travail : temps complet, temps partiel, temps non complet.

- Critère de responsabilité
Il sera tenu compte, dans l'attribution individuelle des primes, d'un critère de responsabilité ou de technicité particulière.
- Critère sur la façon de servir
Comme le précise les textes nationaux, Monsieur le Maire aura toute latitude pour apprécier ces critères dans le versement individuel du RI.
Il s'appuiera notamment sur l'application et le sérieux de l'agent dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées, ses capacités à travailler en équipe en tenant compte de sa fonction d'encadrement ou non, sa motivation (propositions d'améliorations du service, formations....) son sens du service public...
- Critère sur les absences « maladie »
En complément de la réduction de versement de la prime de fin d'année basée sur l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, (Chapitre I de la présente délibération), le RI (Art 88) pourra être réduit en fonctions des mêmes critères, si la réduction de l'indemnité de fin d'année entraîne sa suppression totale.
- Critère de pondération
Le RI sera accordé au prorata du temps de travail de l'agent.
- Critère de périodicité
La périodicité du versement individuel du RI de la PM sera semestriel (juin et novembre) pour le versement des IAT et mensuel pour le versement des primes de service.

LES PRIMES ET INDEMNITES LIEES A LA FONCTIONS OU SUJETIONS PARTICULIERES

Primes de responsabilités des emplois administratifs de direction:

Cette prime est donnée aux agents placés en détachement sur des emplois fonctionnels : elle ne peut dépasser 15% du traitement.

Indemnité horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) :

Cette indemnité est calculée pour les agents de catégorie C et B en fonction du temps réel de service effectué en heure supplémentaire.

Indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes

Elle est attribuée aux agents exerçant régulièrement les fonctions de régisseur.

Les taux sont fixés selon l'importance des fonds maniés selon des montants fixés pour les régisseurs des services de l'Etat.

Indemnité d'astreinte

Elle est attribuée aux agents qui sont en période d'astreinte : c'est-à-dire l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de la commune. La durée de cette intervention est considérée comme du temps de travail effectif, ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail et peut donner lieu au versement d'une indemnité ou d'une compensation et dont les montants sont fixés par la réglementation nationale.

Indemnité de remboursement de frais de mission

Les agents peuvent bénéficier de remboursement de leurs frais occasionnés lors de missions, d'une façon forfaitaire en fonction des règlements nationaux.

Indemnité forfaitaire complémentaire pour les élections

Elle est attribuée aux agents ne bénéficiant pas des IHTS.

Le RIFSEEP

Le RIFSEEP est applicable au personnel statutaire et en CDI des filières sociales, animation, technique et administrative de la ville de Mireval.

Les postes créés et pourvus sont classés dans différents groupes tels que définis ci-dessous :

- A1 - Direction Générale
- B1 - Technicité, expertise et qualifications reconnues sur un niveau de catégorie B
- C1a - Responsabilité en matière d'encadrement, technicité et expertise reconnue.
- C2a - Qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions
- C2b - Postes sans sujétions particulières

La commune de Mireval prévoit un critère d'attribution du RIFSEEP en fonction des absences ; En complément de la réduction de versement de la prime de fin d'année basée sur l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, (Chapitre I de la présente délibération), le RIFSEEP sera réduit en fonction des dispositions du décret 2010-997 du 26/08/2010 et de la jurisprudence du juge administratif.

IFSE – Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise

Les enveloppes pour l'attribution de l'IFSE sont prévues comme suit :

- A1 – 15 600 €
- B1 – 20 400 €
- C1a – 25 200 €
- C2a – 23 400 €
- C2b – 20 160 €

CIA - Complément Indemnitare Annuel

Les enveloppes pour l'attribution du CIA sont prévues comme suit :

- A1 – 800 €
- B1 – 3200 €
- C1a – 4800 €
- C2a – 10 600 €
- C2b – 11 200 €

Le CIA étant lié à la façon de servir, son attribution individuelle sera laissée à la libre appréciation de Monsieur le Maire de Mireval, en fonction des critères suivants :

Critère de périodicité

La périodicité du versement individuel de l'IFSE sera mensuelle.

La périodicité du versement individuel du CIA sera semestrielle (juin et décembre).

Critère sur la façon de servir

Comme le précise les textes nationaux, Monsieur le Maire aura toute latitude pour apprécier ces critères dans le versement individuel du RI.

Il s'appuiera notamment sur l'application et le sérieux de l'agent dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées, ses capacités à travailler en équipe en tenant compte de sa fonction d'encadrement ou non, sa motivation (propositions d'améliorations du service, formations....) son sens du service public...

Dérogations

A titre exceptionnel, Monsieur le Maire pourra déroger à la périodicité dans le versement de ces primes sans toutefois dépasser le montant annuel voté.

Le conseil Municipal est appelé à se prononcer pour :

- **Attribuer** aux agents de la commune le régime indemnitaire défini ci-dessus, à compter du 1^{er} janvier 2022.

Le Conseil Municipal vote POUR à l'unanimité

9) Risques statutaires – adhésion au contrat d'assurances

Monsieur le Maire rappelle que le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Hérault (CDG 34) a retenu pour le compte des collectivités et établissements employant plus de 29 agents relevant de la CNRACL, un contrat d'assurance statutaire garantissant les frais laissés à sa charge, en vertu de l'application des textes régissant le statut de ses agents, en application de l'article 26 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et du décret n° 86-552 du 14 mars 1986.

Monsieur le Maire indique que :

- Le CDG 34 a communiqué à la commune les résultats de la consultation ;
- Que la rémunération du CDG 34 pour l'adhésion à la mission facultative de mise en place et du suivi du contrat d'assurance statutaire est fixée annuellement à 0,12% de l'assiette de cotisation choisie pour la garantie des risques statutaires.

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment l'article 26 ;

Vu le décret n° 86-552 du 14 mars 1986 pris pour l'application de l'article 26 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif aux contrats d'assurances souscrits par les centres de gestion pour le compte des collectivités locales et établissements territoriaux ;

Le conseil Municipal est appelé à se prononcer pour :

- **Accepter** la proposition suivante :
Courtier/Assureur : SIACI/ALLIANZ
- Durée du contrat : à compter du 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2025
- Régime du contrat : capitalisation
- Préavis : adhésion résiliable chaque année sous réserve de l'observation d'un préavis de six mois.
- **Adhérer** au contrat pour les agents titulaires et stagiaires affiliés à la CNRACL :
Les risques assurés sont :

Désignation des risques
Décès
Maladie ordinaire
Longue maladie et maladie longue durée
Accident et maladie imputable au service
Maternité, paternité et accueil de l'enfant
Temps partiel thérapeutique, mise en disponibilité d'office pour maladie, infirmité de guerre, allocation d'invalidité temporaire : Inclus dans les taux

L'assiette de cotisation est composée des éléments suivants :

- le traitement indiciaire brut soumis à retenue pour pension
- la nouvelle bonification indiciaire

Il est proposé de contractualiser sur un taux maximum de 7,45 % de l'assiette de cotisation qui varie selon la masse salariale.

Au titre de la mission facultative de mise en place, de suivi et d'assistance à la gestion des contrats d'assurance statutaire, le CDG 34 doit percevoir une rémunération correspondant aux prestations fournies aux communes et établissements bénéficiaires. Cette rémunération est fixée à 0,12% de l'assiette de cotisation choisie par la collectivité ou l'établissement pour la garantie des risques statutaires.

Une convention de suivi et d'assistance à la gestion des contrats d'assurance des risques statutaires est annexée à la note de synthèse.

Conformément à l'article L2122-22 du Code Général des Collectivités Territoriales et notamment son alinéa 6, le contrat sera signé par décision de Monsieur le Maire.

- **Autoriser** Monsieur le Maire à signer toutes pièces utiles et nécessaires et notamment les conventions et tous actes y afférents.

Le Conseil Municipal vote POUR à l'unanimité

ENFANCE – JEUNESSE

10) Séjours – création de tarifs

Monsieur le Maire rappelle que la délibération 21/040 du 2 juin 2021 fixe les tarifs du SEJM et à la demande de la CAF, 11 tranches de revenus mensuels ont été créées. Il est nécessaire de prévoir les modalités de tarifs pour les séjours organisés par le SEJM durant les vacances scolaires. Le prochain séjour sera organisé lors des vacances d'hiver.

Le conseil Municipal est appelé à se prononcer pour :

- **Créer** ce nouveau tarif à compter du 1^{er} janvier 2022 selon la grille suivante :

		Séjour hiver 2022
Tranches	Revenus Mensuels	Tarif
1	0 à 1000 €	400 €
2	1001 à 1500 €	405 €
3	1501 à 2000 €	410 €
4	2001 à 2500 €	415 €
5	2501 à 3000 €	420 €
6	3001 à 3500 €	425 €
7	3501 à 4000 €	430 €
8	4001 à 4500 €	435 €
9	4501 à 5000 €	440 €
10	5001 à 6000 €	445 €
11	6001 € +	450 €

- **Autoriser** Monsieur le Maire à signer toutes pièces utiles et nécessaires,
- **Autoriser** Monsieur le Maire à modifier les tarifs par décision sur la base de l'article L2122-22 du CGCT.

Le Conseil Municipal vote POUR à l'unanimité

L'ordre du jour étant épuisé, M. le Maire lève la séance à 20 heures 10.

Le Secrétaire de séance,

Richard DESCOUX



Le Maire

Christophe DURAND