

## LISTE DES DELIBERATIONS

### CONSEIL MUNICIPAL DU 12 DECEMBRE 2024

L'an DEUX MILLE VINGT QUATRE, le 12 décembre à 18h30, le CONSEIL MUNICIPAL de La Commune de LA BOUILLADISSE, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la Mairie, sous la présidence de Monsieur José MORALES.

Date de la Convocation du Conseil Municipal : le 05 décembre 2024.

Mmes Marie-Sophie ARNOLD, Sandrine BRETAGNE, MM Laurent CHAUVIN, Serge COUCOULIS et Mme Aurélie FANTINO sont absents.

M. Guy BENARROCHE et Mme Caroline REBUFFAT et ont respectivement donné pouvoir à M. José MORALES et Mme Céline CLIMENT.

Inscrits : 29

Présents : 22

Votants : 24

#### **52 - OBJET : Renouvellement de la tarification sociale pour la restauration scolaire**

**Vu**, le Code général des collectivités territoriales et notamment l'article L.2121-29 ;  
**Vu**, le décret n° 2006-753 du 29 juin 2006 relatif au prix de la restauration scolaire pour les élèves de l'enseignement public précisant que les prix de la restauration scolaire fournie aux élèves des écoles maternelles, élémentaires, des collèges et des lycées de l'enseignement public sont fixés par la collectivité territoriale qui en a la charge ;

**Considérant** la volonté de la municipalité de poursuivre en ce sens et qu'il apparaît nécessaire de renouveler l'adhésion au dispositif, après les trois années scolaires 2021-2022 2022-2023 et 2023-2024 conventionnées ;

**Considérant** le soutien de l'Etat pour la mise en place de la tarification sociale dans les cantines scolaires ;

**Considérant** qu'il convient de garantir à tous les enfants l'accès au restaurant scolaire et que la politique menée par la municipalité tend à favoriser la mixité sociale,

L'État propose la mise en place de la cantine à un euro dans le cadre du plan de prévention et de lutte contre la pauvreté, l'objectif étant de garantir aux familles en difficulté des repas équilibrés pour leurs enfants en milieu scolaire.

Dans le cadre de ce dispositif, une subvention de trois euros est allouée par l'État aux collectivités pour chaque repas facturé à un euro ou moins aux familles d'enfants de classe maternelle ou élémentaire dans le cadre d'une tarification sociale. Elle est bonifiée pour les collectivités respectant les obligations de la loi EGAlim à 4€.

La commune a fait le choix de s'inscrire dans ce dispositif en 2021. La convention triennale passée avec l'État arrive à échéance. La collectivité souhaite reconduire ce dispositif.

La volonté municipale s'inscrit dans une démarche d'accessibilité au plus grand nombre aux services du restaurant scolaire, toutefois le dispositif d'aide de l'État ne revêt pas de caractère pérenne. En cas de suppression de l'aide financière de l'État, la collectivité s'accorde la possibilité de remettre en question la tarification (et ses critères) de la cantine scolaire.

Il est proposé l'application d'une tarification sociale, à quatre tranches, selon le Quotient Familial de la CAF, comme suit :

Quotient familial	0-599	600-999	1000-1499	>1500
Tarif repas maternelle	0,00 €	1,00 €	2,82 €	3,07 €
Tarif repas élémentaire	0,00 €	1,00 €	3,29 €	3,60 €

Les familles devront fournir l'attestation du Quotient Familial et signaler tout changement de situation au Service des Affaires Scolaires. Le plus haut tarif sera appliqué pour toutes les familles qui n'auront pas communiqué leur Quotient Familial.

***Entendu le rapport qui précède, le Conseil Municipal décide***

**RENOUVELLE** la tarification sociale du dispositif « la cantine à 1€ » dans les restaurants scolaires à compter du 1er septembre 2024 jusqu'au 30 août 2027.

**AUTORISE** Monsieur le Maire à signer la convention à intervenir avec l'État et tous les documents afférents au dossier

**UNANIMITE**

Inscrits : 29

Présents : 23

Votants : 25

**53 - OBJET : Protection sociale complémentaire – Adhésion à la convention de participation prévoyance et santé 2025-2030 du CDG 13**

***Le Conseil Municipal,***

**Vu** le Code Général de la Fonction Publique,

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales,

**Vu** le Code des Assurances, de la Mutualité et de la Sécurité Sociale,

**Vu** la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique,

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

**Vu** l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique,

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

**Vu** le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement,

**Vu** la circulaire n°RDFB12207899C du 25 mai 2012 relative aux participations des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents,

**Vu** la délibération n° 0424 du Conseil d'Administration du CDG 13 en date du 16 janvier 2024 autorisant le lancement d'une procédure de consultation pour les risques santé et prévoyance pour le compte des collectivités et établissements publics du département des Bouches-du-Rhône,

**Vu** la délibération n° 2824 du Conseil d'Administration du CDG 13 en date du 25 juin 2024 portant attribution des conventions de participation relatives à la protection sociale complémentaire (PSC) pour les risques prévoyance et santé 2025 - 2030

**Vu** la délibération du conseil municipal en date du 19/02/2024 portant décision de se joindre à la procédure de mise en concurrence engagée par le Centre de Gestion des Bouches-du-Rhône (CDG 13),

**Vu** l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 17 octobre 2024,

***Vu l'exposé du rapporteur,***

**Considérant** que l'offre proposée par le CDG 13 est facultative et que les agents sont libres d'y adhérer,

**Considérant** que la prévoyance permet de garantir la perte éventuelle de revenus pour la partie traitement ainsi que le volet régime indemnitaire (IFSE à l'exception du CIA), et

que la couverture des risques assure l'incapacité de travail, l'invalidité permanente, décès toutes causes, et en option au choix de l'agent, complément incapacité de travail, perte de retraite, complément décès toutes causes,

**Considérant** que la santé garantit aux assurés et à leurs ayants-droits le versement de prestations de santé en relais et en complément de leur protection sociale de base,

**Considérant** que la participation financière de la collectivité sera accordée exclusivement dans le cadre du contrat conclu entre le CDG 13 et la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT) en santé et/ou la société d'Assurance ALLIANZ Vie par l'intermédiaire en assurance COLLECTEAM en prévoyance,

**Considérant** que cette offre pour les deux risques santé et prévoyance prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour une période de 6 ans prorogable une année pour des motifs d'intérêt général,

*Arrivée de Monsieur COUCOULIS*

***Le Conseil Municipal après en avoir délibéré,***

**DECIDE** d'adhérer à la convention de participation conclue entre le CDG 13 et la société d'Assurance ALLIANZ Vie par l'intermédiaire en assurance COLLECTEAM, pour le risque prévoyance, à compter du 01/01/2025.

**DECIDE** d'adhérer à la convention de participation conclue entre le CDG 13 et la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT) pour le risque santé, à compter du 01/01/2025.

**DECIDE** d'accorder une participation financière aux agents titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public et de droit privé en activité, à compter du 01/01/2025.pour :

- **Le risque prévoyance :**  
Le niveau de participation sera fixé comme suit : **10,00 € par mois et par agent.**
- **Le risque santé** c'est-à-dire les risques d'atteinte à l'intégrité physique de la personne et la maternité :  
Le niveau de participation sera fixé comme suit : **25,00 € par mois et par agent**

**PREND ACTE** que l'adhésion à la convention de participation est incluse dans la cotisation additionnelle des collectivités et établissements affiliés au CDG 13

**AUTORISE** le Maire à signer le contrat collectif en Prévoyance et Santé et tout acte pris en application de la présente,

**INSCRIRA** au budget les crédits nécessaires au versement de la participation financière aux agents.

**UNANIMITE**

Inscrits : 29

Présents : 23

Votants : 25

**54 - OBJET : Présentation du Rapport Social Unique (RSU) 2023**

La loi de transformation de la fonction publique instaure le Rapport Social Unique qui remplace le bilan social établi précédemment par les Collectivités.

Outil de dialogue social, le Rapport Social Unique a pour objectif d'aider à la décision et au pilotage des ressources humaines de la collectivité. Il permet d'alimenter le dialogue social. Il est obligatoire tous les ans et comporte des éléments et des données notamment relatives à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, aux parcours professionnels, aux recrutements, à la formation, à la mobilité, à la promotion, à la rémunération, à la diversité, à la lutte contre les discriminations, au handicap, à l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail ainsi qu'à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le Rapport Social Unique (RSU) est transmis au Centre de Gestion ce qui permet à la collectivité de comparer ses données avec celles d'autres collectivités de strates similaires, de connaître ses spécificités (absentéisme, formation, mouvement de personnel...), de mesurer l'évolution des données sur plusieurs années.

Le Rapport Social Unique est une obligation légale. Il a été présenté au CST, pour information, en date du 28 novembre 2024.

Il doit être présenté à l'Assemblée délibérante, après avis du Comité Social Territorial.

***Entendu le rapport qui précède, le Conseil Municipal***

**PREND ACTE** de la présentation du Rapport Social Unique de la collectivité pour l'année 2023.

Inscrits : 29

Présents : 20

Votants : 25

**55 - OBJET : Mise à jour du tableau des effectifs**

**Vu**, le Code Général des Collectivités Territoriales,

**Vu**, le Code Général de la Fonction Publique, notamment son article L.313-1,

**Vu**, les décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois et organisant les grades s'y rapportant,

**Vu**, l'avis du Comité Social Territorial réuni le 28 novembre 2024

Le rapporteur précise que les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant. Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

Compte tenu de la mise à jour nécessaire du tableau des emplois de la commune, je vous propose :

- De mettre à jour et d'arrêter le tableau des effectifs de la commune (annexe 1),
- De supprimer les emplois dont les grades sont éteints, non affectés et non indispensables au fonctionnement des services (annexe 2).

***Après en avoir délibéré le Conseil Municipal décide :***

**D'ARRETER et D'APPROUVER** le tableau des effectifs de la collectivité tel que défini dans l'annexe 1. Les précédentes délibérations sont abrogées à compter de l'entrée en vigueur de la présente.

**DE SUPPRIMER** les emplois mentionnés dans l'annexe 2.

**DIT** que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges sociales correspondant aux emplois portés sur le présent tableau, sont inscrits au budget de l'exercice.

**UNANIMITE**

Inscrits : 29

Présents : 20

Votants : 25

**56 - OBJET : Mise à jour du RIFSEEP (Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)**

**Vu**, le Code Général de la Fonction Publique,

**Vu**, le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

**Vu**, le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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'ensemble des arrêtés ministériels pris pour l'application, aux différents de corps de la Fonction Publique d'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 précité,

**Vu**, l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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 (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP),

**Vu**, les délibérations du conseil municipal n° 2016/131 en date du 19/12/2016 et 2021/052 du 14/04/2021 instaurant le RIFSEEP dans les différentes filières de la collectivité

**Vu**, l'avis favorable du CST en date du 17/10/2024, relatif à la mise à jour des délibérations précitées en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité,

**Considérant** la nécessité d'apporter une mise en jour réglementaire au niveau des délibérations cadre instituant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la collectivité.

**Le Maire propose à l'Assemblée délibérante de mettre à jour les délibérations cadre instaurant le RIFSEEP comme suit :**

### **1 Les bénéficiaires**

Le présent régime indemnitaire est applicable aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP font l'objet d'une annexe à la présente délibération.

### **2 - Parts et plafond**

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). Selon la jurisprudence, la mise en place du CIA est **obligatoire**, même si la collectivité n'envisage pas de le verser.

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou en poste sur un emploi à temps non complet.

La répartition entre IFSE et CIA est désormais laissée au choix de l'organe délibérant dans la limite de la somme des plafonds des deux parts.

Les plafonds applicables sont définis en annexe de la présente délibération.

### **3 – Définition des groupes de fonctions et des critères**

#### **a. L'IFSE**

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
  - Niveau d'encadrement dans la hiérarchie
  - Responsabilité de coordination de service
  - Responsabilité de projet ou d'opération
  - Ampleur du champ d'action
- De la technicité, de l'expertise, de l'expérience ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
 

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Connaissances</li> <li>○ Niveau de qualification</li> <li>○ Autonomie</li> <li>○ Initiative</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Diversité des tâches, des dossiers</li> <li>○ Influence et motivation d'autrui</li> </ul>
---	--
- Des sujétions particulières
 

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Risques d'accident</li> <li>○ Valeur du matériel utilisé</li> <li>○ Responsabilité pour la sécurité d'autrui</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Responsabilité financière</li> <li>○ Effort physique</li> <li>○ Charge mentale</li> <li>○ Confidentialité</li> </ul>
--	---

### **b. Le CIA**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. La jurisprudence n'autorise pas à diminuer le CIA en fonction des absences

Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs
- Le respect des délais d'exécution
- L'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions
- Les qualités relationnelles
- Le sens du service public
- La disponibilité, l'adaptabilité

## **4 – Modalités de versement**

**Périodicité du versement :**

- **L'IFSE**  
L'IFSE est versée mensuellement.
- **Le CIA**  
Le CIA est versé mensuellement et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

**Modalités de versement :**

Le montant de l'IFSE et du CIA est proratisé en fonction du temps de travail.

**Les absences :**

Le RIFSEEP sera maintenu aux agents durant leur congés annuels et les jours d'ARTT.

Le RIFSEEP sera maintenu :

- En cas de Congés pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (accident de travail / trajet) et de maladie professionnelle.
- En intégralité pendant le congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil d'un l'enfant.

Dans tous les autres cas : congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, une retenue de 1/30<sup>ème</sup> sera appliquée dès le 1<sup>er</sup> jour d'absence.

**Exclusivité :**

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

L'IFSE est en revanche cumulable avec :

- Les frais de déplacement
- Les indemnités compensant les pertes du pouvoir d'achat (GIPA...)
- Les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (heures supplémentaires, astreintes...)
- La prime de responsabilité du DGS
- La rémunération des agents publics participant, à titre accessoire, à des activités de formation et de recrutement.

**Attribution :**

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

**Après avoir délibéré, le Conseil Municipal décide :**

- **DE METTRE** à jour le RIFSEEP déjà en place dans la collectivité dans les conditions indiquées ci-dessus à compter du 01/01/2025.
- **QUE LES CREDITS** correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget de la commune.
- **D'ABROGER** à compter de l'entrée en vigueur de la présente délibération les délibérations 2016/133 du 19/12/2016 et 2021/052 du 14/04/2021.

**UNANIMITE**

**ANNEXE 1 A LA DELIBERATION PORTANT MAJ DU RIFSEEP****RECAPITULATIF DES PLAFONDS ET DES GROUPES POUR L'IFSE et le CIA****I – FILIERE ADMINISTRATIVE****➤ Cadre d'emplois des attachés territoriaux**

Groupes de fonctions	Emplois	Plafonds annuels de l'IFSE	Montants maxima annuels du CIA
<b>Groupe 1</b>	DGS	36.210 €	6.390 €
<b>Groupe 2</b>	Directeur de Pole / DRH	32.130 €	5.670 €
<b>Groupe 3</b>	Responsable de service	25.500 €	4.500 €
<b>Groupe 4</b>	Adjoint au responsable de service	20.400 €	3.600 €

**➤ Cadre d'emplois des Rédacteurs territoriaux**

Groupes de fonctions	Emplois	Plafonds annuels de l'IFSE	Montants maxima annuels du CIA
<b>Groupe 1</b>	Responsable de service	17.480 €	2.380 €
<b>Groupe 2</b>	Adjoint au responsable de service	16.015 €	2.185 €
<b>Groupe 3</b>	Poste d'instruction	14.650 €	1.995 €

➤ **Cadre d'emplois des Adjoints administratifs territoriaux**

Groupes de fonctions	Emplois	Plafonds annuels de l'IFSE	Montants maxima annuels du CIA
<b>Groupe 1</b>	Référent, Chef d'équipe	11.340 €	1.260 €
<b>Groupe 2</b>	Agent d'exécution	10.800 €	1.200 €

**II – FILIERE SPORTIVE**

➤ **Cadre d'emplois des conseillers des APS**

Groupes de fonctions	Emplois	Montants minimaux annuels de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE
<b>Groupe 1</b>	Directeur de pole	28.800 €	5.082 €
<b>Groupe 2</b>	Responsable de service	23.000 €	4.058 €

➤ **Cadre d'emplois des Educateurs des APS**

Groupes de fonctions	Emplois	Montants minimaux annuels de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE
<b>Groupe 1</b>	Responsable de service	17.480 €	2.380 €
<b>Groupe 2</b>	Adjoint au responsable de service	16.015 €	2.185 €
<b>Groupe 3</b>	Chef d'équipe, référent	14.650 €	1.995 €

➤ **Cadre d'emplois des Opérateurs des APS**

Groupes de fonctions	Emplois	Montants minimaux annuels de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE
<b>Groupe 1</b>	Chef d'équipe, Référent	11.340 €	1.260 €
<b>Groupe 2</b>	Agent d'exécution	10.800 €	1.200 €

### III- FILIERE TECHNIQUE

➤ **Cadre d'emplois des Ingénieurs en Chef**

Groupes de fonctions	Emplois	Plafonds annuels de l'IFSE	Montants maxima annuels du CIA
<b>Groupe 1</b>	Directeur de pole	57.120 €	10.080 €
<b>Groupe 2</b>	Directeur de service	49.980 €	8.820 €
<b>Groupe 3</b>	Responsable de service	46.920 €	8.280 €

➤ **Cadre d'emplois des Ingénieurs**

Groupes de fonctions	Emplois	Plafonds annuels de l'IFSE	Montants maxima annuels du CIA
<b>Groupe 1</b>	Directeur de pole	46.920 €	8.280 €
<b>Groupe 2</b>	Directeur de service	40.290 €	7.110 €
<b>Groupe 3</b>	Responsable de service	36.000 €	6.350 €

➤ **Cadre d'emplois des Techniciens territoriaux**

Groupes de fonctions	Emplois	Plafonds annuels de l'IFSE	Montants maxima annuels du CIA
<b>Groupe 1</b>	Responsable de service	19.660 €	2.680 €
<b>Groupe 2</b>	Adjoint au responsable de service	18.580 €	2.535 €
<b>Groupe 3</b>	Chef d'équipe	17.500 €	2.385 €

➤ **Cadre d'emplois des Agents de maitrise**

Groupes de fonctions	Emplois	Plafonds annuels de l'IFSE	Montants maxima annuels du CIA
<b>Groupe 1</b>	Référent, Chef d'équipe	11.340 €	1.260 €
<b>Groupe 2</b>	Agent d'exécution	10.800 €	1.200 €

➤ **Cadre d'emplois des Adjoints techniques**

Groupes de fonctions	Emplois	Plafonds annuels de l'IFSE	Montants maxima annuels du CIA
<b>Groupe 1</b>	Référent, Chef d'équipe	11.340 €	1.260 €
<b>Groupe 2</b>	Agent d'exécution	10.800 €	1.200 €

## IV – FILIERE CULTURE

➤ **Cadre d'emplois des bibliothécaires**

Groupes de fonctions	Emplois	Montants minimaux annuels de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE
<b>Groupe 1</b>	Directeur d'établissement, de service	29.750 €	5.250 €
<b>Groupe 2</b>	Adjoint de direction	27.200 €	4.800 €

➤ **Cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques**

Groupes de fonctions	Emplois	Montants minimaux annuels de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE
<b>Groupe 1</b>	Responsable de service	16.720 €	2.280 €
<b>Groupe 2</b>	Chef d'équipe	14.960 €	2.040 €

➤ **Cadre d'emplois des adjoints du patrimoine**

Groupes de fonctions	Emplois	Montants minimaux annuels de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE
<b>Groupe 1</b>	Chef d'équipe	11.340 €	1.260 €
<b>Groupe 2</b>	Agent d'exécution	10.800 €	1.200 €

## V – FILIERE SOCIALE

### ➤ Cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants

Groupes de fonctions	Emplois	Plafonds annuels de l'IFSE	Montants maxima annuels du CIA
<b>Groupe 1</b>	Direction d'établissement	14.000 €	1.680 €
<b>Groupe 2</b>	Adjoint de direction	13.500 €	1.620 €
<b>Groupe 3</b>	Chef de service	13.000 €	1.560 €

### ➤ Cadre d'emplois des ATSEM

Groupes de fonctions	Emplois	Plafonds annuels de l'IFSE	Montants maxima annuels du CIA
<b>Groupe 1</b>	Chef d'équipe, référent	11.340 €	1.260 €
<b>Groupe 2</b>	Agent d'exécution	10.800 €	1.200 €

## VI - FILIERE MEDICO-SOCIALE

### ➤ Cadre d'emplois des puéricultrices cadre de santé

Groupes de fonctions	Emplois	Plafonds annuels de l'IFSE	Montants maxima annuels du CIA
<b>Groupe 1</b>	Direction d'établissement	25.500 €	4.500 €
<b>Groupe 2</b>	Adjoint de direction	20.400 €	3.600 €

➤ **Cadre d'emplois des puéricultrices**

Groupes de fonctions	Emplois	Plafonds annuels de l'IFSE	Montants maxima annuels du CIA
<b>Groupe 1</b>	Direction d'établissement	19.480 €	3.440 €
<b>Groupe 2</b>	Adjoint de direction	15.300 €	2.700 €

➤ **Cadre d'emplois des infirmiers**

Groupes de fonctions	Emplois	Plafonds annuels de l'IFSE	Montants maxima annuels du CIA
<b>Groupe 1</b>	Direction d'établissement	9.000 €	1.230 €
<b>Groupe 2</b>	Adjoint de direction	8.010 €	1.090 €

➤ **Cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture**

Groupes de fonctions	Emplois	Plafonds annuels de l'IFSE	Montants maxima annuels du CIA
<b>Groupe 1</b>	Référent, Chef d'équipe	9.000 €	1.230 €
<b>Groupe 2</b>	Agent d'exécution	8.010 €	1.090 €

## VII - FILIERE ANIMATION

### ➤ Cadre d'emplois des animateurs

Groupes de fonctions	Emplois	Plafonds annuels de l'IFSE	Montants maxima annuels du CIA
<b>Groupe 1</b>	Adjoint de direction	17.480 €	2.380 €
<b>Groupe 2</b>	Chef d'équipe, référent	16.015 €	2.185 €

### ➤ Cadre d'emplois des adjoints d'animation

Groupes de fonctions	Emplois	Plafonds annuels de l'IFSE	Montants maxima annuels du CIA
<b>Groupe 1</b>	Chef d'équipe, référent	11.340 €	1.260 €
<b>Groupe 2</b>	Agent d'exécution	10.800 €	1.200 €

Inscrits : 29

Présents : 20

Votants : 25

### **57 - OBJET : Autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux**

**Vu** le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L.622-1 à L.622-7 et L.214-3 ;

**Vu** l'avis Favorable du Comité Social Territorial en date du 17/10/2024

Les autorisations spéciales d'absences (ASA) permettent aux agents de pouvoir s'absenter de leur poste de travail pour différents motifs.

En l'absence de décret d'application, il appartient à la collectivité de définir, après avis du CST, les durées de ces autorisations.

A l'exception des ASA de droit, les autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux ne constituent pas un droit pour l'agent. Elles sont accordées sous réserve des nécessités du service, doivent intervenir au moment de l'évènement et ne peuvent être reportées.

Dans le cas où l'évènement a lieu pendant une période de congés, l'ASA ne pourra être accordée, le congé n'étant pas suspendu.

L'agent qui fait une demande d'autorisation d'absence, doit fournir le justificatif de l'évènement.

Je vous propose donc si vous en êtes d'accord de prévoir la possibilité d'accorder, sous réserve des nécessités de service, appréciée par le chef de service, les autorisations spéciales d'absence dans les conditions suivantes :

**1 - NATURE ET DUREE****a. Récapitulatif des ASA de droit**

<b>Motif</b>	<b>Durée de l'absence</b>	<b>Modalités</b>
Visite devant le médecin de prévention et examens médicaux complémentaires pour les agents soumis à des risques particuliers, reconnus handicapés ou les femmes enceintes	Durée de la visite	
Maternité : examens médicaux obligatoires prénataux (7) et postnatal (1)	Durée de l'examen	
Naissance	3 jours	<p>Congé pris de manière continue du jour de la naissance de l'enfant ou du 1<sup>er</sup> jour ouvrable qui suit.</p> <p>Congé accordé au fonctionnaire conjoint de la mère ou lié à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle</p> <p>Cumulable avec le congé de paternité</p>
Adoption	3 jours ouvrables	<p>Congé pris de manière continue ou fractionnée à l'occasion de chaque arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption dans les quinze jours entourant l'arrivée de l'enfant adopté.</p> <p>Cumulable avec le congé d'adoption</p>
Décès d'un enfant de plus de 25 ans	12 jours ouvrables	
Décès d'un enfant de moins de 25 ans ou qqs son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou d'une personne âgée de moins de 25 ans dont le fonctionnaire a la charge effective et permanente	14 jours ouvrables + 8 jours calendaires complémentaires	Les 8 jours complémentaires sont fractionnables dans un délai d'un an suivant le décès

**b) ASA liées à des motifs familiaux**

<b>Motif</b>	<b>Durée de l'absence</b>	<b>Modalités</b>
Mariage de l'agent, conclusion d'un PACS	4 jours	<p>Jours consécutifs</p> <p>Autorisation accordée sur présentation d'une pièce justificative</p>
Mariage d'un enfant	1 jour	Autorisation accordée sur présentation d'une pièce justificative

Décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur, petit enfant	3 jours	Autorisation accordée sur présentation d'une pièce justificative Jours éventuellement non consécutifs
Décès des grands parents, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle sœur	1 jour	Autorisation accordée sur présentation d'une pièce justificative Jours éventuellement non
Annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique, d'un cancer ou d'un handicap chez un enfant	5 jours	Autorisation accordée sur présentation d'une pièce justificative Le décret 2023-215 du 27/03/2023 fixe la liste des pathologies
Garde d'enfant malade	Durée des obligations hebdomadaires de service + 1 jour  Doublement possible si l'agent assume seul la charge de l'enfant  Pour les agents à temps partiel le nombre d'ASA sera proratisé.	Les agents doivent fournir un certificat médical justifiant de la nécessité de leur présence auprès de l'enfant.  Autorisation accordée sous réserve des nécessités de service, pour des enfants âgés de 16 ans au plus (pas de limite d'âge pour les enfants handicapés)  Autorisation accordée par année civile, quel que soit le nombre d'enfants et par famille.  Autorisation accordée à l'un ou l'autre des conjoints (ou concubins ou Pacsé)  Dans le cas d'un couple d'agents territoriaux, les jours peuvent être répartis entre les parents à leur convenance.
Examens médicaux dans le cadre du suivi du handicap (agent reconnu travailleur handicapé = RQTH)	2 jours maximum (fractionnables en heures selon l'examen)	Autorisation accordée sur présentation du justificatif délivrant la RQTH et d'un certificat médical attestant de l'absence de l'agent pour suivre un examen médical en lien avec cette RQTH exclusivement
Déménagement de l'agent	1 jour	
Rentrée scolaire	1 h 00 maxi  Au-delà, le temps d'absence devra être rattrapé, ou faire l'objet d'une demande de congés.	Facilité accordée jusqu'à l'admission en classe de 6 <sup>ème</sup> , sous réserve des nécessités du service.

**A noter que le délai de route est inclus dans l'autorisation accordée.**

### c) ASA liées à la maternité

Motif	Durée de l'absence	Modalités
Aménagement des horaires de travail	1 h par jour maxi	Sur demande de l'agent et sur avis du médecin du travail, à partir du 3 <sup>ème</sup> mois de grossesse, compte tenu des nécessités et horaires du service
Séances préparatoires à l'accouchement	Durée des séances	Autorisation susceptible d'être accordée sur avis du médecin du travail au vu des pièces justificatives
Allaitement	Une heure par jour maxi à prendre en 2 fois	Autorisation susceptible d'être accordée à proximité du lieu où se trouve l'enfant et sous réserve des nécessités du service.
Assistance médicale à la PMA	Durée de l'absence proportionnée à la durée de l'acte reçu	Le conjoint, personne liée par un Pacs ou vivant maritalement avec la femme bénéficiant d'une PMA peut s/réserve des nécessités de service bénéficier d'une ASA pour prendre part au maximum à 3 examens ou actes médicaux nécessaires au protocole de PMA

#### **BENEFICIAIRES**

Les autorisations spéciales d'absences peuvent être accordées :

- Aux agents titulaires,
- Aux agents stagiaires,
- Aux agents contractuels

En ce qui concerne les agents à temps non complet, le nombre de jours autorisés sera proratisé.

#### **MODALITES D'OCTROI**

Celles qui ne sont pas de droit, sont soumises à autorisation de l'autorité territoriale. Ainsi, l'agent devra obligatoirement transmettre sa demande accompagnée des pièces justificatives liées à son absence au moins 15 jours avant la date de l'événement.

Si la date de l'absence n'est pas prévisible, les justificatifs devront être transmis avant le départ de l'agent ou au plus tard dans un délai de 8 jours après son départ.

Lorsque l'événement survient durant une période où l'agent est absent du service (période de congés annuels, de repos compensateur, de jours de fractionnement, le cas échéant ou de jours ARTT), les congés ne sont pas interrompus et ne sont pas remplacés par une autorisation d'absence.

#### **CONSERVATION DES DROITS**

Lorsqu'il bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence, l'agent :

- Est considéré comme étant en position statutaire d'activité,
- Conserve l'intégralité de sa rémunération,
- Conserve l'intégralité de ses droits à avancement,
- Le bénéfice d'une autorisation spéciale d'absence est sans incidence sur les droits à congés annuels de l'agent.

***Le Conseil Municipal après en avoir délibéré :***

**ADOpte** les modalités d'attribution et d'organisation des autorisations spéciales d'absence ci-dessus exposées,

**PREcISE** que les dispositions de cette délibération prendront effet à compter 01/01/2025

**UNANIMITE**

## **58 - OBJET : Instauration de l'Indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) dans la filière Police Municipale**

**Vu**, le Code Général des Collectivités Territoriales,  
**Vu**, le Code Général de la Fonction Publique, et notamment ses articles L 714-1 et L 714-4 à L 714-13,  
**Vu**, le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,  
**Vu**, le décret n°2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la Police Municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres,  
**Vu**, la délibération 53 en date du 19 décembre 2016, instaurant un régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la Police Municipale,  
**Vu**, l'avis du Comité Social Territorial en date du 28 novembre 2024,

### ***Considérant ce qui suit :***

Le décret n° 2024-614 du 26/06/2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres instaure une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) composée de 2 parts : une part fixe et une part variable.

Cette ISFE remplace l'indemnité spéciale de fonction et l'IAT qui seront abrogées à compter du 1er janvier 2025. Ainsi, à partir du 1er janvier 2025, les fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois de la filière police municipale ne pourront plus bénéficier du régime indemnitaire antérieur.

La part fixe est versée mensuellement et déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à pension un taux individuel par cadre d'emplois fixé par délibération.

La part variable est déterminée en tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de service dans la limite d'un montant maximum par cadre d'emplois.

Cette part variable peut être versée mensuellement dans la limite de 50 % du plafond défini par délibération. Elle peut être complétée d'un versement annuel sans que la somme des versements dépasse ce même plafond.

La mise en place de ce dispositif indemnitaire nécessite ainsi :

- D'en définir les bénéficiaires,
- De déterminer, pour chaque part, le taux et le plafond,
- D'en préciser les conditions d'attribution et de versement (périodicité, maintien en cas d'absence...),
- De préciser la date d'effet.

### **ARTICLE 1 : BÉNÉFICIAIRES**

Une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) est versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires relevant de la filière de police municipale selon les modalités précisées aux articles 2 et suivants du présent rapport.

Elle s'adresse aux fonctionnaires des cadres d'emplois suivants :

- Cadre d'emplois des chefs de service de police municipale
- Cadre d'emplois des agents de police municipale

### **ARTICLE 2 : MODALITÉS ET CONDITIONS D'ATTRIBUTION**

L'ISFE est constituée d'une part fixe et d'une part variable, déterminées dans les conditions suivantes :

- La part fixe de l'ISFE est calculée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel,
- La part variable de l'ISFE est fixée dans la limite de montants réglementaires.

Il est ainsi fixé les taux et montants comme suit :

CADRES D'EMPLOIS	Part fixe Taux individuel maximum en pourcentage du montant du traitement soumis à retenue pour pension	Part variable Montant annuel individuel maximum en euros
Chefs de service de police municipale	32 %	7.000,00 €
Agents de police municipale	30 %	5.000,00 €

Les parts seront calculées au prorata de la quotité du temps de travail.

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement.

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée dans les conditions suivantes :

- Le montant de la part variable sera versé mensuellement dans la limite de 50 % du plafond annuel défini par l'organe délibérant, et complété par un versement annuel fixé par l'autorité territoriale.

### **MAINTIEN DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR**

Conformément aux dispositions de l'article L714-9 du CGFP, dans tous les cas où des agents changent d'employeur en application d'une réorganisation prévue à la cinquième partie du Code Général des Collectivités Territoriales relative à la coopération locale (articles L5111-1 à L5915-3), ils conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application de l'article L. 714-11.

Les fonctionnaires de la commune pourront également bénéficier des avantages acquis maintenus compte tenu des dispositions de l'article L714-11 du CGFP, sous réserve de leur éligibilité et dans les conditions fixées par les délibérations ayant instauré ces avantages.

Lors de la première application des dispositions du présent décret, si le montant indemnitaire mensuel perçu par le fonctionnaire est inférieur à celui perçu au titre de son régime indemnitaire antérieur (*cf. indemnité spéciale mensuelle de fonction et le cas échéant indemnité d'administration et de technicité (IAT)*), à l'exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, ce montant précédemment perçu peut être conservé, à titre individuel et au titre de la part variable, au-delà du pourcentage et dans la limite du montant annuel individuel maximum prévu par présente délibération.

### **MODULATION DU FAIT DES ABSENCES**

#### **Congés liés aux responsabilités parentales**

Conformément aux dispositions de l'article L714-6 du CGFP, ce régime sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés de maternité, congés de naissance, congés pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congés d'adoption, congés de paternité et d'accueil de l'enfant (*NDLR : congés liés aux responsabilités parentales mentionnés au chapitre Ier du titre III du livre VI*), sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent territorial et des résultats collectifs du service.

#### **Congés pour raisons de santé**

Par ailleurs, en application du principe de parité prévu à l'article L. 714-4 du Code Général de la Fonction Publique, l'assemblée délibérante peut déterminer les conditions du maintien du régime indemnitaire du fait des absences pour raison de santé dans les limites prévues par 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.

Le montant de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement sera diminué en cas congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie. Une retenue de 1/30ème sera appliquée dès le 1er jour d'absence.

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement sera maintenue aux agents durant leurs congés annuels, pour accident de travail, maladie professionnelle ainsi que durant les périodes de congés maternité, pour paternité ou adoption.

Ces différentes périodes restent sans incidence sur les dispositions des régimes indemnitaires qui prévoient leur modulation en fonction des résultats et de la manière de servir, telle que la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement. Celles-ci demeurent applicables et restent conditionnées par les résultats de l'évaluation de l'agent sur ces critères, sans préjudice pour l'autorité territoriale de le moduler en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

▪ **En raison d'autres situations administratives :**

Durant une période à temps partiel :

- De droit ou sur autorisation, le fonctionnaire perçoit une fraction des primes et indemnités de toute natures afférentes soit à son grade et à son échelon, soit à l'emploi auquel il a été nommé, conformément aux dispositions de l'article L612-5 du CGFP ;
- Pour raison thérapeutique, le montant du régime indemnitaire est maintenu dans la même proportion que le traitement.

Durant les périodes de préparation au reclassement (PPR), le fonctionnaire n'étant pas affecté sur un poste ou un emploi, permanent ou non permanent, le versement du régime indemnitaire est suspendu.

**CONDITIONS DE CUMUL**

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir à l'exception :

- Des indemnités horaires pour travaux supplémentaires attribuées dans les conditions fixées par le décret du 14 janvier 2002 susvisé ;
- Des primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tels que défini par le décret du 12 juillet 2001 susvisé.

**DATE D'EFFET ET ATTRIBUTION INDIVIDUELLE**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

L'attribution individuelle de l'ISFE, part fixe et part variable, décidée par l'autorité territoriale, fera l'objet d'arrêtés individuels.

**DATE D'EFFET ET ATTRIBUTION INDIVIDUELLE**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

L'attribution individuelle de l'ISFE, part fixe et part variable, décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'arrêtés individuels.

***Le Conseil Municipal, entendu le rapport qui précède, décide :***

- **D'INSTITUER** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement selon les modalités fixées ci-dessus ;
- **D'ABROGER** toutes les dispositions antérieures à compter de la même date pour les cadres d'emplois bénéficiant de l'ISFE ;
- **DE DIRE** que les crédits nécessaires seront inscrits au budget.

**UNANIMITE**

---

Inscrits : 29

Présents : 23

Votants : 25

**59 - OBJET : Attribution d'une carte cadeau pour les départs en retraite**

Afin de pouvoir offrir un cadeau au personnel communal dans le cadre d'événements personnels de l'agent tels qu'un départ à la retraite, la Trésorerie nous demande de prendre une délibération décidant de l'octroi de cadeaux aux agents concernés.

Il est donc proposé aux membres du Conseil Municipal de délibérer afin d'offrir un cadeau aux agents titulaires ou non titulaires pour leur départ à la retraite.

La carte cadeau sera d'une valeur maximum de 100 euros.

***Entendu le rapporteur, le Conseil Municipal décide***

**D'ATTRIBUER** une carte cadeau d'une valeur unitaire de 100,00 €

**UNANIMITE**

---

Inscrits : 29

Présents : 23

Votants : 25

**60 - OBJET : Colis de Noël à destination du personnel communal**

A l'occasion des fêtes de fin d'année, un cadeau est offert à chaque membre du personnel communal qui prend la forme d'un colis de Noël.

Ce présent offert aux agents communaux titulaires et non titulaires de droit public et de droit privé prend la forme d'un colis/coffret cadeau.

Il est proposé de reconduire la distribution d'un colis de Noël d'une valeur maximale par agent de 35 euros.

***Entendu le rapporteur, le Conseil Municipal***

**DECIDE** de reconduire la distribution d'un colis de Noël d'une valeur maximale par agent de 35 euros.

**UNANIMITE**

---

Inscrits : 29

Présents : 23

Votants : 25

**61 - OBJET : Attribution d'une carte cadeau pour les enfants membres du Conseil Municipal des Jeunes 2021-2024**

Afin de pouvoir offrir un cadeau aux enfants ayant participé au Conseil Municipal des Jeunes, la Trésorerie nous demande de prendre une délibération décidant de l'octroi d'une carte-cadeau aux 27 (vingt-sept) jeunes « élus » concernés.

Il est donc proposé aux membres du Conseil Municipal de délibérer afin d'offrir un cadeau visant à les remercier pour leurs engagements au sein du Conseil municipal des Jeunes de 2021 à 2024.

La carte cadeau sera d'une valeur maximum de 30 euros (trente euros).

***Entendu le rapporteur, le Conseil Municipal***

**DECIDE** d'offrir une carte cadeau d'une valeur maximum de 30,00 € (trente euros) aux vingt-sept membres sortants du Conseil Municipal des Jeunes.

**UNANIMITE**

**62 - OBJET : Instauration d'un régime d'astreinte dans la filière technique**

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales,  
**Vu** le Code Général de la Fonction Publique,  
**Vu** le Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, notamment son article 5 précisant les règles d'organisation des astreintes dans les collectivités locales et leurs établissements publics,  
**Vu** le Décret n° 2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'Intérieur,  
**Vu** le Décret n° 2002-148 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des permanences au profit de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'Intérieur,  
**Vu** le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 fixant les modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la Fonction Publique Territoriale,  
**Vu** le décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement,  
**Vu** l'arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement,  
**Vu** l'avis du Comité Social Territorial en date du 28 novembre 2024,

***Le rapporteur rappelle à l'Assemblée :***

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle 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 sa collectivité.

Si l'agent doit effectivement intervenir, l'intervention sera considérée comme du temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le temps de déplacement aller-retour sur le lieu de travail.

Cette période pendant laquelle l'agent est soumis à l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité doit être indemnisée au moyen de l'indemnité d'astreinte.

Conformément aux dispositions réglementaires énoncées ci-dessus, le Conseil Municipal doit déterminer par délibération, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation ainsi que la liste des emplois concernés.

***Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décide :***

- **DE METTRE** en place des périodes d'astreintes d'exploitation.  
La mise en œuvre des astreintes est destinée à assurer un fonctionnement optimal des services publics dont l'intervention peut se justifier à tout moment. Il s'agit en particulier d'assurer dans des conditions adaptées la tranquillité et la sécurité publique et garantir la continuité des services dans les domaines où elle s'impose.  
La collectivité pourra recourir à la mise en place d'une astreinte dans les cas suivants :
  - *Evènements climatiques de tout ordre,*
  - *Interventions de sécurité sur la voie publique,*
  - *Manifestations sur la commune,*
  - *Dysfonctionnements et mise en sécurité dans les bâtiments.*

Les astreintes seront organisées toute l'année sur le week-end soit du vendredi soir au lundi matin.

- **DE FIXER** la liste des emplois concernés comme suit :  
Il sera possible de recourir aux astreintes pour les agents de la filière technique occupant les emplois suivants :
  - Adjoint technique
  - Agent de maîtrise
 Les astreintes et les interventions pourront être accomplies par les agents titulaires, stagiaires et agents non titulaires de la collectivité.
- **DE FIXER** les modalités de compensation des astreintes et des interventions comme suit  
L'astreinte fera l'objet d'une indemnisation au taux en vigueur.  
Les heures d'intervention effectuées par l'agent durant sa période d'astreinte pourront faire l'objet soit d'une indemnisation en heures supplémentaires (IHTS) dans les conditions définies par la délibération instaurant ces indemnités, soit d'un repos compensateur majoré selon le taux des IHTS.  
Les agents seront informés au moins 1 mois à l'avance de leur période d'astreinte sauf situation exceptionnelle. En cas de délai de prévenance inférieur à 15 jours, l'indemnité d'astreintes sera majorée de 50 %.  
Les indemnités susvisées feront l'objet d'un ajustement automatique dès lors que les montants ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.  
Un règlement des astreintes sera élaboré afin de fixer les conditions d'organisation matérielle
- **D'INSCRIRE** au budget les crédits correspondants
- **D'AUTORISER** Monsieur le Maire à signer tout acte y afférent
- **DE PRECISER** que la présente délibération prendra effet à partir du **01/01/2025**

**UNANIMITE**

Inscrits : 29

Présents : 23

Votants : 25

**63 - OBJET : Renouvellement de la mission facultative d'aide à l'archivage proposée par le Centre De Gestion des Bouches-du-Rhône**

Les archives communales obéissent à une réglementation destinée à assurer leur conservation dans l'intérêt public conformément aux articles L 211-1 à L 222-3 du Code du Patrimoine et sont soumises au contrôle scientifique et technique de l'Etat exercé, dans le cadre d'une délégation préfectorale, par les Archives Départementales.

Parmi ses missions, le Centre De Gestion des Bouches du Rhône propose aux communes qui le souhaitent, une prestation « d'aide à l'archivage » par la mise à disposition d'un archiviste diplômé. Cette prestation s'effectue en contrepartie d'une participation financière de la collectivité de 320,00 €, tous frais compris par jour de travail et par archiviste.

Une convention avait été signée. Pour donner suite au diagnostic effectué par le coordinateur du service et archiviste du CDG 13, une mission pour la commune estimée à 15 jours fractionnables sur 3 exercices budgétaires (5 jours par an durant 3 ans).

Les jours de travail éventuellement non effectués en 2025 et 2026 sont reportables sur l'année d'après.

La convention prendra effet à compter de sa date de signature.

***Entendu le rapporteur, le Conseil Municipal***

**APPROUVE** le renouvellement de la mission facultative d'aide à l'archivage proposée par le Centre De Gestion des Bouches-du-Rhône

**ACCEPTE** la participation financière de la collectivité de 320,00 €, tous frais compris par jour de travail et par archiviste pour cette prestation

**UNANIMITE**

---

Inscrits : 29

Présents : 23

Votants : 25

**64 - OBJET : Rapport annuel sur le prix et la qualité du service public de l'eau potable et de l'assainissement - Métropole**

Conformément aux dispositions de l'article L 5211-39 du Code Général des Collectivités Territoriales, Monsieur le Maire présente le Rapport annuel d'activités métropolitain sur le prix et la qualité du service public de l'eau potable et de l'assainissement au titre de l'exercice 2023.

***Entendu l'exposé de Monsieur le Maire,***

sur le rapport annuel concernant le prix et la qualité du service public de l'eau potable et de l'assainissement de la Métropole, le Conseil Municipal

**PREND ACTE**

---

Inscrits : 29

Présents : 23

Votants : 25

**65 - OBJET : Rapport annuel sur le prix et la qualité du service public de prévention et de gestion des déchets ménagers et assimilés – Métropole**

Conformément aux dispositions de l'article L 5211-39 du Code Général des Collectivités Territoriales, vous trouverez ci-joint le Rapport annuel d'activités métropolitain sur le prix et la qualité du service public de prévention et de gestion des déchets ménagers et assimilés au titre de l'exercice 2023.

***Entendu l'exposé de Monsieur le Maire,***

sur le rapport annuel concernant le prix et la qualité du service public annuel sur le prix et la qualité du service public de prévention et de gestion des déchets ménagers et assimilés de la Métropole, le Conseil Municipal

**PREND ACTE**

---

Inscrits : 29

Présents : 23

Votants : 25

**66 - OBJET : Attribution d'une subvention exceptionnelle au Comité de Jumelage de Brezoï**

Le Comité de Jumelage de Brezoï joue un rôle essentiel dans le renforcement des relations internationales, culturelles et éducatives entre notre commune et Brezoï. Il organise régulièrement des événements et des échanges qui contribuent à promouvoir les valeurs de solidarité, de partage et d'ouverture au monde.

Afin de soutenir financièrement le Comité de Jumelage et lui permettre de poursuivre ses missions, la commune de La Bouilladisse souhaite reverser les produits perçus lors du Vide Grenier du 22 septembre 2024.

***Entendu le rapporteur, le Conseil Municipal***

**ATTRIBUE** une subvention exceptionnelle de 380,00 € (trois cent quatre-vingt) au profit du Comité de Jumelage de Brezoï.

**UNANIMITE**

Inscrits : 29

Présents : 23

Votants : 25

**67 - OBJET : Approbation des rapports de la CLECT portant évaluation des charges transférées entre la Métropole et ses communes membres au titre des transferts et restitutions de compétences.**

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales ;

**Vu** le Code Général des Impôts ;

**Vu** les rapports d'évaluations adoptés par la CLECT et notifiés par son Président, ci-annexés ;

**Considérant** que le Conseil de la Métropole a approuvé le transfert d'équipements culturels et sportifs sur le périmètre des communes d'Aix-en-Provence et Miramas. Par ailleurs, des corrections ont été apportées aux évaluations des charges transférées au titre de la compétence voirie pour les communes d'Aix-en-Provence, Grans, Istres et Miramas. C'est dans ce cadre que la CLECT a, le 23 septembre 2024, adopté des rapports d'évaluation définitive des charges transférées.

Conformément aux dispositions du Code Général des Impôts, il appartient aux conseils municipaux des communes d'approuver, par délibérations concordantes, les rapports de la CLECT portant évaluation du montant des charges transférées, dans un délai de trois mois suivant la notification susmentionnée.

Chaque conseil municipal est ainsi appelé à se prononcer sur les rapports transmis par le Président de la CLECT.

**Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité :**

**APPROUVE** les rapports de la Commission locale d'évaluation des charges transférées (CLECT) ci-annexés portant évaluations des charges transférées pour chaque commune membre de la Métropole et chacune des compétences transférées ou restituées.

**UNANIMITE**

Inscrits : 29

Présents : 23

Votants : 25

**68 - OBJET : Retrait de la décision modificative n°2, portant virement de crédits**

**Vu** le Code des Collectivités Territoriales,

**Vu** la décision modificative n°2 – virement de crédits en section d'investissement prise en vertu de la délibération n°41 du 27 septembre 2024,

**Vu** la demande de la Préfecture des Bouches du Rhône en date du 04 décembre 2024,

Par délibération du 27 septembre, la commune de La Bouilladisse a pris, à la demande de la Trésorerie, une décision modificative n°2, relative à des virements de crédits en section d'investissement.

Il a été constaté par la suite que les écritures comptables inscrites dans la Décision Modificative n°1 (travaux de pluvial, effectués et réglés sous TTMO (Transfert Temporaire de Maitrise d'Ouvrage) puis remboursés par le service financier de la Métropole) étaient finalement régulières.

Il convient donc d'abroger la décision modificative n°2 - virement de crédits en section d'investissements.

**Il est demandé au Conseil Municipal :**

- **D'ABROGER** ladite délibération
- **DE DIRE** que la décision modificative n°1 est exécutoire

**UNANIMITE**