



## COMPTE-RENDU DE LA SÉANCE DU 13 JUILLET 2021

NOMBRE DE MEMBRES EN EXERCICE : 27

NOMBRE DE MEMBRES PRÉSENTS : 24

NOMBRE DE MEMBRES ABSENTS : 03

NOMBRE DE PROCURATIONS : 03

DATE DE CONVOCATION ET D’AFFICHAGE : Mardi 6 Juillet 2021

L’an deux mille vingt et un et le treize Juillet à dix-huit heures trente, le Conseil Municipal de Poulx, régulièrement convoqué s’est réuni, en nombre prescrit par la loi dans la salle des mariages, sous la présidence de Monsieur Patrice QUITTARD, Maire.

Présents outre Monsieur le Maire : COMPEYRON Sylvie, POUSSIN Christian, BRAGUIER Angélique, SAUGUES Joël, GALLOIS Nho (à partir du point N°2), STRUBEL Armand, MALLIER Ève (ne prend pas part au vote point n°11), GUIHERMET Christian, STRUBEL Denise, DUMAS Élisabeth, FERRER Jean-René, DARY Jean-Luc, LAUTIER Lisbeth, AUDIBERT Valérie, JOUBINAUX Laurent, BALAGUET Aline, BUISSON Frédéric, ROMERO Alain, PINTOR Alain, BUNOZ Jean-Antoine, LANGE Ingrid, DONATINI Marjorie, LEFORT Éric.

Procurations : VAN TIEGHEM Philippe à POUSSIN Christian, MEINEL Sylvie à GALLOIS Nho, VIVIET Gilbert à BUNOZ Jean-Antoine

Secrétaire de séance : Alain ROMERO

APPROBATION DU PV DU 15 AVRIL 2021 À L’UNANIMITÉ

LECTURE DES DÉCISIONS PRISES PAR LE MAIRE (1<sup>er</sup> Avril au 30 juin 2021)

| N° décision  | Thématique | Objet                                   | Publication |
|--------------|------------|---|-------------|
| 2021/009/DIV | Autres     | Bail commercial commune/crédit agricole | 10/05/2021  |
| 2021/010/DIV | Funéraire  | vente case N°36 columbarium N°3         | 11/05/2021  |
| 2021/011/DIV | Autres     | spectacle de labory jazz le 24/09/2021  | 02/06/2021  |
| 2021/012/DIV | Finances   | virement de crédit                      | 24/06/2021  |



## NOTE DE SYNTHÈSE N°1

### OBJET : MODIFICATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU PERSONNEL COMMUNAL ET MISE EN ŒUVRE DU PROTOCOLE RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL

RAPPORTEUR : Sylvie COMPEYRON

#### EXPOSÉ

Passer chaque jour quelques heures ensemble suppose le respect d'un code de conduite. Pour en permettre une conception évoluée dans le sens de l'exercice d'une responsabilité plutôt que d'une présence imposée, ce projet de règlement qui s'appuie sur des dispositions réglementaires, a pour ambition de définir de manière claire, précise et réfléchie, un certain nombre de règles qui régiront les relations sociales.

Véritable outil de management et de communication interne, le présent règlement facilitera l'intégration de nouveaux agents et favorisera le positionnement de chacun sur son poste de travail et vis-à-vis de ses collègues.

Il concerne l'ensemble des agents salariés de la commune tous statuts confondus.

Une fois adopté, le règlement intérieur devient force réglementaire dans la collectivité.

Concernant l'aménagement et la gestion des temps de travail, la collectivité s'appuie sur le protocole relatif au temps de travail qui fixe les modalités d'aménagement du temps de travail afin de s'adapter à l'évolution de l'organisation municipale et de la réglementation sur le temps de travail.

#### PROPOSITION

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,

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

Considérant l'avis du Comité Technique,

Considérant l'avis émis par le pré conseil,

Il est proposé au conseil municipal :

- **DE RAPPORTER** la délibération du conseil municipal de POULX du 13 décembre 2017,
- **D'ADOPTER** le règlement intérieur du personnel communal dont le texte est joint à la présente délibération,
- **D'ADOPTER** le protocole relatif au temps de travail dont le texte est joint à la présente délibération,
- **DE COMMUNIQUER** le règlement intérieur et le protocole à tout agent employé dans la collectivité,
- **DE DONNER** pouvoir au Maire ou son représentant pour réaliser les démarches nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération.

#### DÉCISION

Le conseil municipal, entendu l'exposé et après en avoir délibéré, **APPROUVE** à l'unanimité la proposition susmentionnée.



## NOTE DE SYNTHESE N°2

### OBJET : MISE A JOUR DU RÉGIME INDEMNITAIRE DU PERSONNEL COMMUNAL

RAPPORTEUR : Sylvie COMPEYRON

#### EXPOSÉ

Dans le cadre de l'intégration de certains cadres d'emploi dans le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), la présente délibération vise à rappeler et unifier les conditions d'attribution du régime indemnitaire avec celui concernant les agents de police municipale d'une part, et les autres agents d'autre part.

En raison de la spécificité des fonctions exercées et de l'absence de corps assurant des missions équivalentes dans la fonction publique d'Etat, le régime indemnitaire des agents relevant de la filière Police municipale fait l'objet d'une construction autonome résultant de l'article 68 de la loi du 16 décembre 1996 et par dérogation à l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

En ce qui concerne les autres filières, c'est le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui s'applique en la matière. Il se compose en deux parties :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes prévue par l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001 n'étant pas cumulable avec le RIFSEEP, il y a également mise en place d'une part supplémentaire « IFSE régie ».
- un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir et, le cas échéant, des résultats collectifs du service.

#### **Article 1 : Régime indemnitaire applicable aux agents de la filière police municipale :**

##### **Article 1-1 : Composition du régime indemnitaire :**

##### **A- Indemnité d'administration et technicité (IAT) :**

| <b>Grades</b>                              | <b>Montant annuel de référence au 1<sup>er</sup> février 2017</b>    | <b>Coefficient maximum</b> |
|--|--|----------------------------|
| Chef de police municipale                  | 495,93€  | 8                          |
| Brigadier-chef principal police municipale | 495,93€  | 8                          |
| Gardien-brigadier de Police municipale     | anciennement brigadier : 475,31€.<br>anciennement gardien : 469,88€. | 8                          |

L'attribution individuelle de l'indemnité d'administration et de technicité est modulée par le Maire selon un coefficient variant de 1 à 8.

L'IAT est calculée sur la base des montants de référence initialement fixés par l'arrêté du 14 janvier 2002, avec indexation systématique sur la valeur du point d'indice fonction publique.



## B- Indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISMF) :

| Grades                                     | Pourcentage de traitement soumis à retenue pour pension |
|--|---|
| Chef de police                             | ≤ 20 %  |
| Brigadier-chef principal police municipale | ≤ 20 %  |
| Gardien-brigadier de Police municipale     | ≤ 20 %  |

### Article 1-2 : Modulation du régime indemnitaire existant du fait des absences, pour les cadres d'emplois de cette filière :

- En cas de congé de maladie ordinaire, la ou les primes seront diminuées de 1/30<sup>ème</sup> par jour d'absence à partir du 16<sup>ème</sup> jour d'absence, sur une année glissante, par analogie au calcul du passage à demi-traitement,
- En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, la ou les primes ne seront pas maintenues,
- En cas de congé de maladie professionnelle ou accident de service/accident de travail, congés annuels, de congés de maternité ou pour adoption et de congé de paternité, la ou les primes seront maintenues intégralement.

### Article 2 : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au profit des autres filières :

#### Article 2-1 : Dispositions générales d'application du RIFSEEP (IFSE et CIA) à l'ensemble des filières :

##### 1) structure du RIFSEEP :

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

##### 2) Les bénéficiaires :

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, dont les cadres d'emplois concernés par ce régime indemnitaire sont :
  - Filière administrative :
    - les attachés,
    - les rédacteurs,
    - les adjoints administratifs,
  - Filière technique :
    - les ingénieurs,
    - les techniciens,
    - les agents de maîtrise,
    - les adjoints techniques,
    - les adjoints techniques des établissements d'enseignement
  - Filière médico-sociale :
    - les infirmiers en soins généraux,
  - Filière sociale :
    - les médecins,
    - les puéricultrices cadres de santé,
    - les auxiliaires de puériculture,
    - puéricultrices territoriales,
  - Filière animation :
    - les éducateurs de jeunes enfants,
    - les agents spécialisés des écoles maternelles,
  - Filière animation :
    - les animateurs,
    - les adjoints d'animation.



Le cas échéant, ce régime indemnitaire pourra également être appliqué aux agents contractuels relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et occupant un emploi au sein de la commune.

### 3) Modalités de versement

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Pour l'IFSE :

- En cas de congé de maladie ordinaire, la ou les primes seront diminuées de 1/30ème par jour d'absence à partir du **16ème jour d'absence**, sur une année glissante, par analogie au calcul du passage à demi-traitement,
- En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, la ou les primes ne seront pas maintenues,
- En cas de congé de maladie professionnelle ou accident de service/accident de travail, congés annuels, de congés de maternité ou pour adoption et de congé de paternité, la ou les primes seront maintenues intégralement.

Pour le CIA :

- En cas de congé de maladie ordinaire : le CIA sera **diminué de 1/360ème** par jour d'absence à partir du **16ème jour d'absence** (décompté sur la part du mois de décembre), sur une année glissante, par analogie au calcul du passage à demi-traitement,
- En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail : le CIA ne sera pas maintenu,

Le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure.

L'attribution de l'IFSE et du CIA sera réparti selon la proportion maximale suivante correspondant à la proportion des montants plafonds :

- C = IFSE 90% / CIA 10%,
- B = IFSE 88% / CIA 12%,
- A = IFSE 85% / CIA 15%.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel

#### Article 2-2 : Mise en œuvre de l'indemnité de fonction, de sujétions et de l'expertise :

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

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

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :



- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans (au moins), en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée mensuellement (possibilité de prévoir une autre périodicité de versement).

### Article 2-3 : Mise en œuvre du complément indemnitaire annuel :

#### 1) Cadre général

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

- L'investissement
- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)
- La connaissance de son domaine d'intervention
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs
- Le sens du service public

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

#### 2) Conditions de versement

Le CIA fera l'objet d'un versement semestriel (juin et décembre). Ce versement sera proratisé en fonction du temps de travail. Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.

### Article 3 : Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA) :

#### Filière administrative :

| Cadre d'emplois des attachés et secrétaires de mairie (A) |  |                   |         |          |
|---|--|-------------------|---------|----------|
| Groupes De Fonctions                                      | Emplois ou fonctions exercées<br>(à titre indicatif) | Montants Plafonds |         |          |
|   |  | IFSE              | CIA     | TOTAL    |
| Groupe 1  | Directeur Général des services                       | 36 210 €          | 6 390 € | 42 600 € |
| Groupe 2  | Adjoint à un responsable                             | 32 130 €          | 5 670 € | 37 800 € |



| Cadre d'emplois des rédacteurs (B) |  |                   |         |          |
|------------------------------------|--|-------------------|---------|----------|
| Groupes De Fonctions               | Emplois ou fonctions exercées<br>(à titre indicatif) | Montants Plafonds |         |          |
|                                    |  | IFSE              | CIA     | TOTAL    |
| Groupe 1                           | Responsable RH, budget, urbanisme, accueil           | 17 480 €          | 2 380 € | 19 860 € |
| Groupe 2                           | Gestionnaire RH, budget, urbanisme, accueil          | 16 015 €          | 2 185 € | 18 200 € |

| Cadre d'emplois des adjoints administratifs (C) |  |                   |         |          |
|---|--|-------------------|---------|----------|
| Groupes De Fonctions                            | Emplois ou fonctions exercées<br>(à titre indicatif) | Montants Plafonds |         |          |
|   |  | IFSE              | CIA     | TOTAL    |
| Groupe 1  | Comptabilité, budget, urbanisme, RH                  | 11 340 €          | 1 260 € | 12 600 € |
| Groupe 2  | Accueil  | 10 800 €          | 1 200 € | 12 000 € |

Filière technique :

| Cadre d'emplois des techniciens (B) |  |                   |         |          |
|-------------------------------------|--|-------------------|---------|----------|
| Groupes De Fonctions                | Emplois ou fonctions exercées<br>(à titre indicatif) | Montants Plafonds |         |          |
|                                     |  | IFSE              | CIA     | TOTAL    |
| Groupe 1                            | Responsable des services techniques                  | 17 480 €          | 2 380 € | 19 860 € |
| Groupe 2                            | Adjoint au responsable des services techniques       | 16 015 €          | 2 185 € | 18 200 € |

| Cadre d'emplois des adjoints techniques (C) |  |                   |         |          |
|---|--|-------------------|---------|----------|
| Groupes De Fonctions                        | Emplois ou fonctions exercées<br>(à titre indicatif) | Montants Plafonds |         |          |
|   |  | IFSE              | CIA     | TOTAL    |
| Groupe 1                                    | Chef d'équipe ou adjoint                             | 11 340 €          | 1 260 € | 12 600 € |
| Groupe 2                                    | Agent d'exécution                                    | 10 800 €          | 1 200 € | 12 000 € |

| Cadre d'emplois des agents de maîtrise (C) |  |                   |         |          |
|--|--|-------------------|---------|----------|
| Groupes De Fonctions                       | Emplois ou fonctions exercées<br>(à titre indicatif) | Montants Plafonds |         |          |
|  |  | IFSE              | CIA     | TOTAL    |
| Groupe 1                                   | Chef d'équipe ou adjoint                             | 11 340 €          | 1 260 € | 12 600 € |



Filière médico-sociale :

| Cadre des infirmières de soins généraux (A) |  |                   |         |          |
|---|--|-------------------|---------|----------|
| Groupes De Fonctions                        | Emplois ou fonctions exercées<br>(à titre indicatif) | Montants Plafonds |         |          |
|   |  | IFSE              | CIA     | TOTAL    |
| Groupe 1                                    | Directeur ou adjoint                                 | 19 480 €          | 3 440 € | 22 920 € |

| Cadre des puéricultrices (A) |  |                   |         |          |
|------------------------------|--|-------------------|---------|----------|
| Groupes De Fonctions         | Emplois ou fonctions exercées<br>(à titre indicatif) | Montants Plafonds |         |          |
|                              |  | IFSE              | CIA     | TOTAL    |
| Groupe 1                     | Directeur ou adjoint                                 | 19 480 €          | 3 440 € | 22 920 € |

| Cadre d'emplois des auxiliaires de puéricultures (C) |  |                   |         |          |
|--|--|-------------------|---------|----------|
| Groupes De Fonctions                                 | Emplois ou fonctions exercées<br>(à titre indicatif) | Montants Plafonds |         |          |
|  |  | IFSE              | CIA     | TOTAL    |
| Groupe 1   | Aux. de puéricultures de 1 <sup>ère</sup> classe     | 11 340 €          | 1 260 € | 12 600 € |
| Groupe 2   | Aux. de puéricultures de 2 <sup>ème</sup> classe     | 10 800 €          | 1 200 € | 12 000 € |

Filière sociale :

| Cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants (A) |  |                   |         |          |
|--|--|-------------------|---------|----------|
| Groupes De Fonctions                                 | Emplois ou fonctions exercées<br>(à titre indicatif) | Montants Plafonds |         |          |
|  |  | IFSE              | CIA     | TOTAL    |
| Groupe 1   | Directeur ou adjoint directeur                       | 14 000 €          | 1 680 € | 15 680 € |

| Cadre d'emplois des assistants territoriaux spécialisé des écoles maternelles (C) |  |                   |         |          |
|---|--|-------------------|---------|----------|
| Groupes De Fonctions  | Emplois ou fonctions exercées<br>(à titre indicatif) | Montants Plafonds |         |          |
|   |  | IFSE              | CIA     | TOTAL    |
| Groupe 1  | ATSEM ayant des responsabilités particulières        | 11 340 €          | 1 260 € | 12 600 € |
| Groupe 2  | ATSEM  | 10 800 €          | 1 200 € | 12 000 € |



### Filière animation :

| Animateur (B)        |  |                   |         |          |
|----------------------|--|-------------------|---------|----------|
| Groupes De Fonctions | Emplois ou fonctions exercées<br>(à titre indicatif) | Montants Plafonds |         |          |
|                      |  | IFSE              | CIA     | TOTAL    |
| Groupe 1             | <i>Animateur à technicité particulière</i>           | 17 480 €          | 2 380 € | 19 860 € |
| Groupe 2             | <i>Animateur</i>                                     | 16 015 €          | 2 185 € | 18 200 € |

| Adjoint d'animation (C) |   |                   |         |          |
|-------------------------|---|-------------------|---------|----------|
| Groupes De Fonctions    | Emplois ou fonctions exercées<br>(à titre indicatif)                    | Montants Plafonds |         |          |
|                         |   | IFSE              | CIA     | TOTAL    |
| Groupe 1                | <i>Adjoint d'animation de 1<sup>ère</sup> ou 2<sup>ème</sup> classe</i> | 11 340 €          | 1 260 € | 12 600 € |
| Groupe 2                | <i>Adjoint d'animation</i>  | 10 800 €          | 1 200 € | 12 000 € |

#### Article 4 : Conditions de cumul :

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- la prime de fonction informatique
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes
- l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE)



## PROPOSITION

Vu le Code général des Collectivités Territoriales,  
Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20,  
Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,  
Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,  
Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,  
Vu la circulaire NOR : RDF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,  
Vu la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire et notamment l'article 68,  
Vu le décret n° 97-702 du 31 mai 1997 relatif à l'indemnité spéciale mensuelle de fonction des agents de police municipale,  
Vu le décret n°2000-45 du 20 janvier 2000 modifié relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,  
Vu le décret n° 2006-1397 du 17 novembre 2006 modifiant le régime indemnitaire des fonctionnaires des cadres d'emplois de garde champêtre, d'agent de police municipale, de chef de service de police municipale et créant le régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois de directeur de police municipale,  
Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,  
Considérant l'avis du Comité technique ,  
Considérant l'avis émis par le pré conseil,

Il est proposé au conseil municipal :

- **DE RAPPORTER** les délibérations du conseil municipal de POULX du 13 et 18 décembre 2017.
- **D'ADOPTER** la modulation du régime indemnitaire pour l'ensemble des filières.
- **D'AUTORISER** le Maire ou son représentant à signer tous les arrêtés individuels d'attribution et de retrait.

## DÉCISION

Le conseil municipal, entendu l'exposé et après en avoir délibéré, **APPROUVE** à l'unanimité la proposition susmentionnée.



## NOTE DE SYNTHÈSE N°3

### OBJET : RÉGLES RELATIVES AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES APPLICABLES À L'ENSEMBLE DES FILIÈRES DU PERSONNEL COMMUNAL

RAPPORTEUR : Sylvie COMPEYRON

#### EXPOSÉ

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées par un agent à la demande de son chef de service en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Elles présentent par nature donc un caractère exceptionnel. La présente délibération vise à donner la possibilité à chaque cadre d'emploi d'effectuer des heures supplémentaires (ou complémentaires) à la demande du chef de service. Le règlement intérieur applicable à compter du 01/09/2021 rappelle le dispositif réglementaire.

#### **Article 1 : Bénéficiaires :**

Peuvent être amenés à effectuer des heures supplémentaires, en raison des nécessités de service et à la demande du Maire, Directeur Général des Services, responsables de services ou élus, tous les agents titulaires et non titulaires à temps complet.

Peuvent également être amenés à effectuer des heures (dites heures complémentaires) en plus de leur temps de travail, en raison des nécessités de service et à la demande du Maire, Directeur Général des Services, responsables de services ou élus, les agents titulaires et non titulaires à temps non complet.

#### **Article 2 : Définition des heures supplémentaires :**

Les heures supplémentaires sont les heures effectives de travail effectuées à la demande du chef de service en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Elles présentent par nature donc un caractère exceptionnel.

Les heures supplémentaires ne pourront être réalisées que sur demande expresse du chef de service pour garantir l'exécution des missions de service public et ne pourront en aucun cas relever des convenances personnelles des agents. Ces heures supplémentaires feront l'objet d'un formulaire transmis préalablement (J-1) ainsi que, à l'issue, d'un état des heures effectuées. Aussi, les heures de travail réalisées par les agents en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail en dehors de toute demande expresse ne seront pas comptabilisées.

Selon les services et l'urgence et en application du plan de continuité d'activité (en annexe), le recours aux heures supplémentaires, pour compenser l'absence d'un agent et pour maintenir un service public satisfaisant, doit faire l'objet d'une demande et/ou information préalable d'autorisation (mail, sms) auprès du supérieur hiérarchique.

En tout état de cause, l'agent ne pourra pas réaliser plus de 25 heures supplémentaires par mois, sauf circonstances exceptionnelles. Le dépassement de cette limite ne pourra en aucun cas compromettre les garanties relatives au temps de travail et de repos accordées aux agents.



### **Article 3 : Modalités de récupération des heures supplémentaires :**

Chaque agent ayant effectué des heures supplémentaires (ou complémentaires) selon les modalités ci-dessus pourront exercer leur droit à récupération selon les modalités suivantes :

- Récupération : 100%
- Récupération : 50% / Indemnisation : 50%

#### **Article 3-1 : Transformation des heures supplémentaires en repos compensateur :**

Les heures supplémentaires feront, par principe, l'objet d'une récupération sous forme de repos compensateurs.

Conformément à la réglementation en vigueur, le repos compensateur accordé sera égal à la durée des travaux supplémentaires, à l'exception des travaux effectués de nuit, le dimanche ou les jours fériés qui bénéficieront de majorations dans les mêmes proportions que celles fixées pour l'indemnisation soit :

- pour une heure supplémentaire accomplie entre 22 h et 7 h : 2 heures de récupération
- pour une heure supplémentaire accomplie un dimanche ou un jour férié : 1 h 40 de récupération.

#### **Article 3-2 : L'indemnisation : Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) :**

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être versées aux fonctionnaires de catégorie B et de catégorie C ainsi qu'aux fonctionnaires de catégorie A de la filière médico-sociale, dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires, ainsi qu'à des agents contractuels de même niveau et exerçant des fonctions de même nature, sauf si le contrat de ces derniers prévoit un régime d'indemnisation similaire.

L'octroi d'IHTS est subordonné à la réalisation effective d'heures supplémentaires. Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du chef de service au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel peuvent bénéficier du versement d'IHTS. Leur taux sera calculé selon des modalités spécifiques.

Les agents qui occupent un emploi à temps non complet peuvent être amenés à effectuer des heures au-delà de la durée de travail fixée pour leur emploi. Ces heures sont considérées comme des heures complémentaires dès lors qu'elles ne les conduisent pas à dépasser la durée légale de travail hebdomadaire (35 heures).

Dès lors que la réalisation d'heures au-delà de la durée afférant à leur emploi les conduit à dépasser la durée légale du travail (35 heures), les heures supplémentaires peuvent être indemnisées par des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent ne pourra excéder 25 heures par mois.

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent à temps partiel ne pourra excéder un nombre égal au produit de la quotité de travail à temps partiel par 25 heures (exemple pour un agent à 80 % : 25 h x 80 % = 20 h maximum).

La rémunération horaire des heures supplémentaires s'effectue comme ci-après :



| Rémunération horaire des heures supplémentaires       |  |
|---|--|
| Heures supplémentaires                                | Rémunération   |
| Les 14 premières heures                               | $[(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\,820] \times 1,25$  |
| À partir de la 15 <sup>e</sup> heure                  | $[(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\,820] \times 1,27$  |
| Heure de nuit (accomplie entre 22 heures et 7 heures) | $[(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\,820] \times 1,25$<br>(s'il s'agit des 14 premières heures, ou 1,27 à partir de la 15 <sup>e</sup> heure) x 2   |
| Heure accomplie un dimanche ou un jour férié          | $[(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\,820] \times 1,25$<br>(s'il s'agit des 14 premières heures, ou 1,27 à partir de la 15 <sup>e</sup> heure) + $[(\text{traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\,820] \times 1,25$ (ou 1,27) x 2/3 |

Les majorations de nuit et de dimanche ou jour férié ne se cumulent pas.

### **PROPOSITION**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

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

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

Vu le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

Vu le décret n° 2010-310 du 22 mars 2010 modifiant le décret 2002-528 du 25 avril 2002,

Vu le décret n° 2019-133 du 25 février 2019 portant application aux agents publics de la réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif,

Considérant l'avis du Comité technique ,

Considérant l'avis émis par le pré conseil ,

Il est proposé au conseil municipal :

- **D'ADOPTER** les règles relatives aux heures supplémentaires applicables à l'ensemble du personnel communal.
- **D'AUTORISER** le Maire ou son représentant à signer tous les documents relatifs à cette affaire.



## DÉCISION

Le conseil municipal, entendu l'exposé et après en avoir délibéré, **APPROUVE** à l'unanimité la proposition susmentionnée.



## NOTE DE SYNTHÈSE N°4

### OBJET : ACTUALISATION DES RÈGLES D'OUVERTURE DE GESTION, DE FONCTIONNEMENT D'UTILISATION ET DE CLÔTURE DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS

**RAPPORTEUR : Sylvie COMPEYRON**

#### EXPOSÉ

Le compte épargne-temps (CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée), en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises, ou des sommes qu'il y a affectées. La présente délibération vise à réactualiser la délibération de mise en place du CET datant de 12/07/2012.

#### **Article 1 : Règles d'ouverture du Compte Epargne Temps :**

Les agents titulaires et non titulaires, employés à temps complet ou à temps non complet, de manière continue, depuis plus d'un an, peuvent solliciter l'ouverture d'un Compte Epargne Temps. La demande d'ouverture du compte doit être effectuée par écrit auprès de l'autorité territoriale.

#### **Article 2 : Règles de gestion du Compte Epargne Temps :**

Le Compte Epargne Temps peut être alimenté, sur demande écrite de l'agent, dans la limite maximale de 60 jours :

- par le report de jours de réduction du temps de travail (RTT)
- par une partie des jours de congés annuels, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à 20 (proratisés pour les agents à temps partiel et à temps non complet), ainsi que les jours de fractionnement,
- par une partie des jours de repos accordés en compensation d'astreintes ou d'heures supplémentaires si une délibération le prévoit.

#### **Article 3 : Règles de fonctionnement du Compte Epargne Temps :**

L'agent peut utiliser tout ou partie de son CET dès qu'il le souhaite, sous réserve des nécessités de service. Il devra en faire la demande, par écrit, à l'autorité territoriale sous un délai d'un mois. Les nécessités de service ne pourront être opposées à l'utilisation des jours épargnés, lorsque : le compte arrive à échéance, à la cessation définitive de fonction, ou si le congé est sollicité à la suite d'un congé maternité, adoption, paternité ou de solidarité familiale. En cas de démission, de licenciement, de retraite ou de fin de contrat, le CET doit être soldé avant le départ de l'agent.

#### **Article 4 : Compensation en argent ou en épargne retraite :**

La collectivité autorise l'indemnisation ou la prise en compte au sein de la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP) des droits épargnés (pour les fonctionnaires relevant du régime spécial) selon les termes suivants :

- 1<sup>er</sup> cas : Si au 31 décembre, le nombre de jours inscrits sur son C.E.T ne dépasse pas 15 jours, il ne peut utiliser les droits ainsi épargnés que sous forme de congés annuels,
- 2<sup>ème</sup> cas : Si ce nombre est supérieur à 15 jours (du 16<sup>ème</sup> au 60<sup>ème</sup> jour), l'agent ne peut utiliser les 15 premiers jours que sous la forme de congés annuels et doit exercer une option,



au plus tard au 31 janvier de l'année suivante, pour les jours dépassant ce seuil, et dans les proportions qu'il souhaite :

- L'agent affilié à la CNRACL doit opter pour une ou plusieurs possibilités entre :
  - ✓ l'indemnisation forfaitaire
  - ✓ la transformation en épargne retraite RAFP (option par défaut en cas de silence de l'agent)
  - ✓ le maintien sur le CET
- L'agent affilié à l'IRCANTEC doit opter pour une ou plusieurs possibilités entre :
  - ✓ l'indemnisation forfaitaire (option par défaut en cas de silence de l'agent)
  - ✓ le maintien sur le CET

Si l'option de l'indemnisation financière est retenue, l'agent bénéficie de :

- 135 € s'il relève de la catégorie A (montant brut pour 1 jour)
- 90 € s'il relève de la catégorie B (montant brut pour 1 jour)
- 75 € s'il relève de la catégorie C (montant brut pour 1 jour)

Si l'agent CNRACL a choisi la transformation en épargne retraite, il bénéficiera d'acquisition en points retraite RAFP dans les règles prévues par décret et un document comportant le calcul détaillé de la transformation des jours CET en épargne retraite lui sera remis par la collectivité.

#### **Article 5 : Règles de fermeture du Compte Epargne Temps :**

Le nombre total de jours inscrits sur le CET ne peut excéder 60 jours. L'option de maintien sur le CET des jours épargnés ne peut être exercée que dans cette limite. L'agent qui, du fait de l'administration, n'aura pu utiliser tous ses droits à congé en bénéficiera de plein droit. Dans le cas contraire, il perdra le bénéfice de ses droits.

#### **Article 6 : Convention de financement du CET :**

Le décret n° 2004-878 du 26 août 2004, relatif au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale, notamment son article 11, autorisant les collectivités ou établissements, par convention, à prévoir des modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par un agent bénéficiaire d'un compte épargne-temps à la date à laquelle cet agent change, par la voie d'une mutation ou d'un détachement, de collectivité ou d'établissement.

### **PROPOSITION**

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,  
Vu le décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale,



Vu l'arrêté du 28 novembre 2018 modifie l'arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature,

Vu le décret n°2018-1305 du 27 décembre 2018 relatif à la conservation des droits à congés acquis au titre d'un compte-épargne temps en cas de mobilité des agents dans la fonction publique,

Vu le décret n° 2020-287 du 20 mars 2020 relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps par les agents publics.

Considérant l'avis du Comité technique,

Considérant l'avis émis par le pré conseil,

Il est proposé au conseil municipal :

- **DE RAPPORTER** la délibération du conseil municipal de POULX du 12 juillet 2012,
- **D'ADOPTER** l'actualisation des règles relatives au compte épargne temps,
- **D'AUTORISER** M. le Maire ou son représentant à signer les conventions de financement.

### DÉCISION

Le conseil municipal, entendu l'exposé et après en avoir délibéré, **APPROUVE** à l'unanimité la proposition susmentionnée.



## NOTE DE SYNTHÈSE N°5

### OBJET : MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE FORMATION DU PERSONNEL COMMUNAL

RAPPORTEUR : Sylvie COMPEYRON

#### EXPOSÉ

L'élaboration d'un plan de formation du personnel communal constitue une obligation pour l'ensemble des collectivités territoriales. Ce plan traduit pour une période donnée de manière concrète et opérationnelle, la politique de formation de la collectivité en tenant compte des orientations stratégiques définies par les élus et des besoins de professionnalisation des agents et des services. Une fois mis en place, le plan de formation est annuellement mis à jour.

Au-delà de l'obligation réglementaire, le plan de formation est un outil qui s'inscrit dans le cadre global d'une gestion prévisionnelle des emplois en prenant en compte l'évolution permanente des compétences des agents pour qu'elles répondent aux nouvelles exigences de leur environnement professionnel. Il permet également d'encadrer et de contrôler les demandes de formation.

#### PROPOSITION

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

Vu la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment l'article 7,

Vu la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale,

Considérant l'avis du Comité Technique,

Considérant l'avis émis par le pré conseil,

Il est proposé au conseil municipal :

- **DE METTRE EN ŒUVRE** l'élaboration du plan annuel de formation proposé,
- **D'AUTORISER** le Maire à assurer chaque année sa mise à jour dans le respect des crédits budgétaires accordés.
- **D'AUTORISER** le Maire ou son représentant à signer tous les documents relatifs à cette affaire.

#### DÉCISION

Le conseil municipal, entendu l'exposé et après en avoir délibéré, **APPROUVE** à l'unanimité la proposition susmentionnée.



## NOTE DE SYNTHÈSE N°6

### OBJET : ADOPTION CHARTE DE TRAVAIL DES ATSEM

RAPPORTEUR : Sylvie COMPEYRON

#### EXPOSÉ

Les Agents Territoriaux Spécialisés des Écoles Maternelles sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour la réception, l'animation et l'hygiène des très jeunes enfants ainsi que de la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants. Les ATSEM participent à la communauté éducative. Ils peuvent être chargés, en journée, de la surveillance des très jeunes enfants dans les cantines ou dans les accueils de loisirs. Ils peuvent également assister les enseignants dans les classes ou établissements accueillant des enfants handicapés.

La particularité de cet emploi durant le temps scolaire est que l'agent est placé sous l'autorité fonctionnelle de l'enseignant tout en restant sous l'autorité hiérarchique du Maire.

Il convient donc de se doter d'un outil précisant les modalités relatives à ces emplois.

#### PROPOSITION

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,

Vu le décret 92-850 portant statut particulier du cadre d'emploi des ATSEM,

Considérant l'avis du Comité technique,

Considérant l'avis émis par le pré conseil,

Il est proposé au conseil municipal :

- **D'ADOPTER** la charte de travail des ATSEM.

#### DÉCISION

Le conseil municipal, entendu l'exposé et après en avoir délibéré, **APPROUVE** à l'unanimité la proposition susmentionnée.



## NOTE DE SYNTHÈSE N°7

### OBJET : RECRUTEMENT AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC POUR REMPLACEMENTS DE FONCTIONNAIRES OU AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC MOMENTANÉMENT INDISPONIBLES

RAPPORTEUR : Sylvie COMPEYRON

#### EXPOSÉ

Les besoins des services peuvent justifier le remplacement rapide de fonctionnaires territoriaux ou d'agents contractuels de droit public indisponibles dans les hypothèses exhaustives suivantes énumérées par l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 :

- temps partiel,
- congé annuel,
- congé de maladie, de grave ou longue maladie,
- congé de longue durée,
- congé de maternité ou pour adoption,
- congé parental,
- congé de présence parentale,
- congé de solidarité familiale,
- accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ou de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire,
- ou enfin en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Le conseil municipal doit autoriser M. le Maire à recruter des agents contractuels de droit public dans les conditions fixées par l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 pour remplacer des fonctionnaires ou des agents contractuels de droit public momentanément indisponibles (Selon la nature des fonctions concernées, leur expérience et leur profil, les niveaux de recrutement et de rémunération des candidats retenus seront déterminés).

#### PROPOSITION

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 3-1,  
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,  
Considérant l'avis émis par le pré conseil

Il est proposé au conseil municipal :

- **D'AUTORISER** le Maire ou son représentant à recruter des agents contractuels de droit public dans les conditions fixées par l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 pour remplacer des fonctionnaires ou des agents contractuels de droit public momentanément indisponibles (Selon la nature des fonctions concernées, leur expérience et leur profil, les niveaux de recrutement et de rémunération des candidats retenus seront déterminés), et à signer tous les documents relatifs à cette affaire.



### DÉCISION

Le conseil municipal, entendu l'exposé et après en avoir délibéré, **APPROUVE** à l'unanimité la proposition susmentionnée.



## NOTE DE SYNTHÈSE N°8

### OBJET : MODIFICATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS

RAPPORTEUR : Sylvie COMPEYRON

#### EXPOSÉ

Il s'agit de modifier des postes au tableau des effectifs de la commune de la manière suivante :

#### **Création :**

| Date d'effet | Quantité | Grade  | Quotité | Motif  |
|--------------|----------|--|---------|--|
| 01/09/2021   | 1        | Adjoint technique territorial principal de 1ere classe | 27/35   | Augmentation du temps de travail d'un fonctionnaire à 20h et avancement de grade |
| 01/09/2021   | 1        | Infirmier en soins généraux hors classe                | 35/35   | Avancement de grade  |
| 01/09/2021   | 2        | Adjoint technique                                      | 8/35    | CDD jusqu'au 7 Juillet 2022. Renfort restaurant scolaire                         |

#### PROPOSITION

Vu le code général des collectivités territoriales,  
Vu la loi du 26 Janvier 1984,  
Vu le tableau des effectifs,  
Considérant l'avis émis par le pré conseil,

Il est proposé au conseil municipal :

- **DE MODIFIER** le tableau des effectifs,
- **D'AUTORISER** le Maire ou son représentant à signer tout document relatif à cette affaire, y compris les arrêtés individuels.

#### DÉCISION

Le conseil municipal, entendu l'exposé et après en avoir délibéré, **APPROUVE** à l'unanimité la proposition susmentionnée.



## NOTE DE SYNTHESE N°9

### OBJET : CONTRAT GROUPE ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES

RAPPORTEUR : Sylvie COMPEYRON

#### EXPOSÉ

Dans une correspondance reçue en mairie le 18 juin dernier, le centre de gestion de la fonction publique du Gard (CDG 30) nous informe, de la volonté du groupement GRAS SAVOYE/AXA, souhaitant mettre un terme au contrat à compter du 31 décembre prochain.

Il convient ainsi de remettre en concurrence avec effet au 1<sup>er</sup> Janvier 2022, un contrat groupe. Le conseil municipal devra à nouveau délibérer entre le 17 Novembre et le début décembre dans l'hypothèse où la commune souhaite adhérer.

L'opportunité pour la commune reste de pouvoir souscrire un ou plusieurs contrats d'assurance statutaire garantissant les frais laissés à sa charge, en vertu de l'application des textes régissant le statut de ces agents. En outre, le cdg30 peut souscrire un tel contrat pour son compte en mutualisant les risques.

#### PROPOSITION

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code des assurances,

Vu le code de la commande publique,

Vu la loi N°84-53 du 26 Janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 26 et 57,

Vu le décret N°86-552 du 14 Mars 1986 modifié pris pour l'application de l'article 26 (alinéa 2) de la loi N°84-53 du 26 Janvier 1984 et relatifs aux contrats d'assurances souscrits par les centres de gestion pour le compte des collectivités locales et établissements territoriaux,

Considérant la nécessiter de passer un contrat d'assurance statutaire,

Considérant l'avis émis par le pré conseil,

Il est proposé au conseil municipal :

- **DE CHARGER** le CDG30 de négocier un contrat groupe ouvert à adhésion facultative, garantissant les risques financiers encourus par la collectivité à l'égard de son personnel, auprès d'une entreprise d'assurance agréée et se réserver la possibilité d'y adhérer,
- **D'INDIQUER** que ce contrat devra couvrir tout ou partie des risques suivants
  - Agents affiliés CNRACL (décès, accident de service, maladie professionnelle, maladie ordinaire, longue maladie/longue durée, maternité)
  - Agents IRCANTEC de droit public (accident du travail, maladie professionnelle, maladie grave, maternité, maladie ordinaire),
  - Le régime sera la capitalisation et la durée du marché 3 ans,
- **DE GARDER** la possibilité de ne pas adhérer au contrat groupe si les conditions obtenues au terme de la procédure de mise en concurrence sont défavorables, tant en terme de primes que de conditions de garantie et d'exclusion,



- **D'AUTORISER** le Maire ou son représentant à signer tout document relatif à cette affaire.

#### DÉCISION

Le conseil municipal, entendu l'exposé et après en avoir délibéré, **APPROUVE** à l'unanimité la proposition susmentionnée.



## NOTE DE SYNTHÈSE N°10

### OBJET : PACTE DE GOUVERNANCE NÎMES MÉTROPOLE

RAPPORTEUR : Sylvie COMPEYRON

#### EXPOSÉ

Lors de la séance du 14 Décembre 2020, le conseil communautaire a adopté le pacte de gouvernance. Les communes doivent émettre un avis simple dans un délai de 2 mois à compter de la réception de notification par la communauté d'agglomération. A défaut, l'avis est réputé favorable.

#### PROPOSITION

Vu le code général des collectivités territoriales,  
Vu la loi du 27 décembre 2019 relative à l'engagement de la vie locale et à la proximité de l'action publique,  
Vu le pacte de gouvernance annexé à la présente décision,  
Considérant l'avis émis par le pré conseil,

Il est proposé au conseil municipal :

- **DE SE PRONONCER FAVORABLEMENT** sur la pacte de gouvernance de Nîmes métropole.

#### DÉCISION

Le conseil municipal, entendu l'exposé et après en avoir délibéré, **APPROUVE** à l'unanimité la proposition susmentionnée.



## NOTE DE SYNTHÈSE N°11

### OBJET : OCTROI D'UNE SUBVENTION AUX FRANÇAS DANS LE CADRE DE L'ORGANISATION ET LA GESTION D'UN ACCUEIL DE LOISIRS SANS HÉBERGEMENT (ALSH) ET D'UN ACCUEIL DE LOISIRS PÉRISCOLAIRE (ALP)

RAPPORTEUR : Angélique BRAGUIER

#### EXPOSÉ

La commune a fait le choix d'externaliser ses services ALSH et ALP. Le contrat se termine le 31 Août prochain. Depuis quelques années, il est possible de ne pas recourir à la commande publique pour ce type de missions, mais de conventionner via un partenariat d'objectifs et d'octroyer une subvention. Du personnel communal sera mis à disposition de l'association, après accord de toutes les parties. Ce dispositif a pour intérêt d'amplifier la qualité de service public, et de créer des connexions entre l'ensemble des intervenants (éducation nationale, commune, parents, association Francas).

#### PROPOSITION

Vu le code général des collectivités territoriales  
Vu la loi 2014-856 relative à l'économie sociale et solidaire,  
Vu la circulaire d'application n°5811/SG en date du 29 septembre 2015,  
Considérant l'avis émis par le pré conseil,

Il est proposé au conseil municipal :

- **D'ACCEPTER** les termes de la convention annexée à la présente décision,
- **DE PROCÉDER** au versement d'une subvention de 66 639.75€ relatif à 12 mois de fonctionnement du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au 31 Août 2022, imputation article 6574 chapitre 65
- **D'AUTORISER** le Maire ou son représentant à signer tout document relatif à cette affaire.

#### DÉCISION

Le conseil municipal, entendu l'exposé et après en avoir délibéré, **APPROUVE** à l'unanimité la proposition susmentionnée.



## NOTE DE SYNTHÈSE N°12

### OBJET : RÈGLEMENT INTERIEUR RESTAURANT SCOLAIRE

RAPPORTEUR : Angélique BRAGUIER

#### EXPOSÉ

La restauration scolaire est un service public administratif facultatif local, dont l'organisation ne relève pas de la compétence du ministère de l'Éducation nationale, mais de celle des collectivités territoriales.

Selon la jurisprudence, dans le cas des écoles primaires, le conseil municipal, auquel « incombe la fixation de mesures générales d'organisation des services publics communaux », est seul compétent pour édicter le règlement intérieur de la cantine municipale

#### PROPOSITION

Vu le code général des collectivités territoriales

Considérant l'avis émis par le pré conseil,

Il est proposé au conseil municipal :

- **D'ADOPTER** le règlement intérieur du restaurant scolaire annexé à la présente décision.

#### DÉCISION

Le conseil municipal, entendu l'exposé et après en avoir délibéré, **APPROUVE** à l'unanimité la proposition susmentionnée.



## NOTE DE SYNTHESE N°13

### OBJET : CRÉATION D'UN COMITÉ DE PILOTAGE ET D'UN COMITÉ TECHNIQUE DANS LE CADRE DE LA RÉVISION DU PLAN LOCAL D'URBANISME (PLU)

RAPPORTEUR : Joël SAUGUES

#### EXPOSÉ

Lors de la séance du 15 Avril dernier, le conseil municipal a délibéré afin de prescrire la révision générale du PLU. Il convient désormais de se doter d'instances afin d'engager les réflexions, orientations et décisions relatives à cette révision.

Ainsi, l'organisation va être déclinée en 2 comités décrits ci-dessous

#### 1) Comité de Pilotage (COFIL)

##### 1-1) Composition

| Prénom NOM              | Fonction                         |
|-------------------------|----------------------------------|
| <b>Patrice QUITTARD</b> | <b>Maire, Président du COFIL</b> |
| Sylvie COMPEYRON        | 1ère adjointe                    |
| Joël SAUGUES            | 4ème adjoint                     |
| Olivier PETRONIO        | Directeur Général des Services   |

##### 1-2) Missions du COFIL

Il s'agit de la structure décisionnelle, relais de la volonté politique, qui impulsera la dynamique à l'ensemble des acteurs. Tout au long du projet, le COFIL va assurer :

- Les choix stratégiques,
- La validation des étapes,
- Les rencontres avec les différents acteurs du projet.

#### 2) Comité Technique (COTECH)

##### 2-1) Composition

| Prénom NOM          | Fonction                                 |
|---------------------|--|
| <b>Joël SAUGUES</b> | <b>4ème adjoint, Président du COTECH</b> |
| Christian POUSSIN   | Membre du conseil municipal (majorité)   |
| Angélique BRAGUIER  | Membre du conseil municipal (majorité)   |
| Nho GALLOIS         | Membre du conseil municipal (majorité)   |
| Armand STRUBEL      | Membre du conseil municipal (majorité)   |
| Eve MALLIER         | Membre du conseil municipal (majorité)   |
| Christian GUIHERMET | Membre du conseil municipal (majorité)   |
| Sylvie MEINEL       | Membre du conseil municipal (majorité)   |
| Philippe VANTHIEGEM | Membre du conseil municipal (majorité)   |
| Jean-Luc DARY       | Membre du conseil municipal (majorité)   |
| Frédéric BUISSON    | Membre du conseil municipal (majorité)   |
| Alain ROMERO        | Membre du conseil municipal (majorité)   |
| Gilbert VIVIET      | Membre du conseil municipal (opposition) |



|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| Jean-Antoine BUNOZ              | Membre du conseil municipal (opposition) |
| Ingrid LANGÉ                    | Membre du conseil municipal (opposition) |
| Responsable ou son représentant | Service urbanisme                        |
| Augustin COLLADO                | Société civile                           |
| Robert FONTANA                  | Société civile                           |
| Lionel GEORGES                  | Société civile                           |
| Catherine LELONG                | Société civile                           |
| Armance BOCOGNANO               | Société civile                           |
| Lison RANQUET                   | Société civile                           |
| Roger BERENGUER                 | Société civile                           |
| Nathalie VIALE                  | Société civile                           |

## 2-2) Missions du COTEC

Il s'agit de la structure qui va émettre des avis et faire des propositions sur le programme. Le COTEC sera :

- Force de proposition sur le projet, soumise au COPIL,
- Destinataire des décisions prises par le COPIL,
- Transformé en comité de suivi une fois l'opération achevée.

### PROPOSITION

Vu le code général des collectivités territoriales

Vu le code de l'urbanisme,

Vu la délibération 2021/04/015/06 du conseil municipal prescrivant la révision générale du PLU,

Considérant l'avis émis par le pré conseil,

Il est proposé au conseil municipal :

- **DE VALIDER** la constitution du COPIL et du COTECH dans le cadre de la révision générale du PLU.

### DÉCISION

Le conseil municipal, entendu l'exposé et après en avoir délibéré, **APPROUVE** à l'unanimité la proposition susmentionnée.



## NOTE DE SYNTHÈSE N°14

### OBJET : DEMANDE DE DÉFRICHEMENT

RAPPORTEUR : Joël SAUGUES

#### EXPOSÉ

Il est nécessaire de déposer à la Direction départementale de l'agriculture et de la forêt une demande de défrichement concernant la parcelle AE 246 dans le cadre de la promesse de vente au profit de Monsieur HUGON Jérôme.

#### PROPOSITION

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code forestier,

Considérant l'avis émis par le pré conseil,

Il est proposé au conseil municipal :

- **DE SOLLICITER** les services de l'Etat afin de bénéficier d'une autorisation de défricher,
- **DE S'ACQUITTER** d'un montant de 1 000€ au titre des mesures de conditionnement de l'autorisation de défricher, soit l'exécution de travaux sylvicoles pour un montant de 1 000€,
- **D'AUTORISER** le Maire ou son représentant à déposer la demande d'autorisation de défricher et à signer tout document relatif à cette affaire.

#### DÉCISION

Le conseil municipal, entendu l'exposé et après en avoir délibéré, **APPROUVE** à l'unanimité la proposition susmentionnée.



## NOTE DE SYNTHÈSE N°15

### OBJET : ÉXONÉRATION TAXE SUR LE FONCIER BÂTI POUR LES CONSTRUCTIONS NEUVES PENDANT 2 ANS

RAPPORTEUR : Joël SAUGUES

#### EXPOSÉ

Les constructions nouvelles, reconstructions et additions de construction à usage d'habitation sont exonérées de la taxe foncière sur les propriétés bâties durant les deux années qui suivent celle de leur achèvement. Il est permis de limiter l'exonération de deux ans de taxe foncière sur les propriétés bâties en faveur des constructions nouvelles, additions de construction, reconstructions, et conversions de bâtiments ruraux en logements, en ce qui concerne les immeubles à usage d'habitation. Il précise que la délibération peut toutefois réduire ces exonérations uniquement pour ceux de ces immeubles qui ne sont pas financés au moyen de prêts aidés de l'Etat.

#### PROPOSITION

Vu le code général des collectivités territoriales,  
Vu l'article 1383 du code général des Impôts,  
Considérant l'avis émis par le pré conseil,

Il est proposé au conseil municipal :

- **DE DÉCIDER** de limiter l'exonération de deux ans de la taxe foncière sur les propriétés bâties en faveur des constructions nouvelles, additions de construction, reconstructions, et conversions de bâtiments ruraux en logements, en ce qui concerne les immeubles à usage d'habitation à 40% de la base imposable,
- **DE CHARGER** le Maire ou son représentant notifier cette décision aux services préfectoraux et de signer tout document relatif à cette affaire.

#### DÉCISION

Le conseil municipal, entendu l'exposé et après en avoir délibéré, **APPROUVE** à l'unanimité la proposition susmentionnée.



## NOTE DE SYNTHÈSE N°16

OBJET : DÉPÔT ACTES D'URBANISME TRAVAUX BOULODROME, GROUPE SCOLAIRE, CRÈCHE

RAPPORTEUR : Joël SAUGUES

### EXPOSÉ

Des programmes de travaux sont envisagés au boulodrome (couverture d'une terrasse existante inférieure à 20M2), au groupe scolaire et à la crèche (réfection de toiture).

Le conseil municipal est compétent pour autoriser la commune, en tant que maître d'ouvrage, à déposer les actes d'urbanismes.

### PROPOSITION

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code de l'urbanisme,

Vu le code de la construction et de l'habitat,

Considérant l'avis émis par le pré conseil,

Il est proposé au conseil municipal :

- **D'AUTORISER** le Maire ou son représentant à déposer les actes d'urbanisme relatifs aux projets évoqués dans la délibération et signer tout document relatif à ces affaires.

### DÉCISION

Le conseil municipal, entendu l'exposé et après en avoir délibéré, **APPROUVE** à l'unanimité la proposition susmentionnée.



## NOTE DE SYNTHÈSE N°17

### OBJET : DÉCISION MODIFICATIVE N°1 BUDGET PRIMITIF COMMUNE M14

RAPPORTEUR : Nho GALLOIS

#### EXPOSÉ

Il s'agit de procéder à la décision modificative n°1 de la commune qui porte en fonctionnement sur un montant de **9 450€**, avec pour particularités :

En dépenses :

- ✓ Transfert de charges relatives au Francas entre contrat de prestation de services et subventions,
- ✓ Dépenses relatives au fonction de la maison en partage (loyer, animation),
- ✓ Dépassement d'un article en charges courantes,
- ✓ Paiement à la commune de Milhaud du compte épargne temps d'un agent qui a muté,
- ✓ Remboursement de parents sur les services périscolaires (Covid-19).

En recettes :

- ✓ Diminution de la part FCTVA fonctionnement,
- ✓ Subvention département du Gard Maison en partage,
- ✓ Remboursement de la commune de Collias du CET de l'agent nommé par voie de mutation au 1<sup>er</sup> Mai 2021.

| Chapitre | Article | Montant      |
|----------|---------|--------------|
| 011      | 611     | -25 000,00 € |
| 011      | 6132    | 2 040,00 €   |
| 011      | 615221  | 2 235,00 €   |
| 012      | 6488    | 1 125,00 €   |
| 65       | 6574    | 25 000,00 €  |
| 67       | 6718    | 600,00 €     |
| 67       | 678     | 3 450,00 €   |

| Chapitre | Article | Montant     |
|----------|---------|-------------|
| 74       | 744     | -1 500,00 € |
| 74       | 7473    | 7 500,00 €  |
| 77       | 7788    | 3 450,00 €  |

Il s'agit de procéder à la décision modificative n°1 de la commune qui porte en investissement sur un montant de **41 000€**, avec pour particularités :

En dépenses :

- ✓ Avenant Opération lot 2 RD 135 éclairage public,
- ✓ Augmentation du chapitre 020 dépenses imprévues

En recettes :

- ✓ Augmentation de la part FCTVA investissement,
- ✓ Ajustement versement solde fond de concours Nîmes métropole opération stade,
- ✓ Avance SMEG opération lot 2 RD 135 éclairage public.



| Opération | Chapitre | Article | Montant     |
|-----------|----------|---------|-------------|
| 101       | 21       | 21534   | 15 500,00 € |
| OPFI      | 020      |         | 25 500,00 € |

| Opération | Chapitre | Article | Montant     |
|-----------|----------|---------|-------------|
| 101       | 13       | 1348    | 3 000,00 €  |
| 2300      | 13       | 13251   | 3 000,00 €  |
| OPFI      | 10       | 10222   | 35 000,00 € |

Le nouveau budget primitif 2021 M14 de la commune s'établit ainsi :

| Nature                      | DF                    | RF                    | DI                    | RI                    |
|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Budget adopté<br>15/04/2021 | 3 940 000,00 €        | 3 940 000,00 €        | 2 390 000,00 €        | 2 390 000,00 €        |
| DM N°1 13/07/2021           | 9 450,00 €            | 9 450,00 €            | 41 000,00 €           | 41 000,00 €           |
| <b>Total (BP+DM1)</b>       | <b>3 949 450,00 €</b> | <b>3 949 450,00 €</b> | <b>2 431 000,00 €</b> | <b>2 431 000,00 €</b> |

### PROPOSITION

Vu le code général des collectivités territoriales,  
Vu l'instruction budgétaire et comptable M14,  
Vu la délibération n°2021/04/15/11 du 15 Avril 2021 adoptant le budget primitif de la commune,  
Considérant l'avis émis par le pré conseil,

Il est proposé au conseil municipal :

- **D'AUTORISER** la décision modificative n°1 du budget primitif 2021 de la commune de Poulx

### DÉCISION

Le conseil municipal, entendu l'exposé et après en avoir délibéré, **APPROUVE** à l'unanimité la proposition susmentionnée.



## NOTE DE SYNTHÈSE N°18

### OBJET : PARTENARIAT POUR L'ORGANISATION, LA PROGRAMMATION ET LA MISE EN ŒUVRE DES TRADITIONS RÉGIONALES POUR L'ANNÉE 2021

RAPPORTEUR : Armand STRUBEL

#### EXPOSÉ

Nîmes Métropole, dans le cadre de ses statuts adoptés par l'organe délibérant, souhaite favoriser et accompagner les traditions taurines du territoire en organisant et programmant des manifestations.

#### PROPOSITION

Vu le code général des collectivités territoriales,  
Vu la convention annexée à la présente décision,  
Considérant l'avis émis par le pré conseil.

Il est proposé au conseil municipal :

- **D'ADOPTER** la convention annexée à la présente décision,
- **D'AUTORISER** le Maire ou son représentant à signer tout document relatif à cette affaire.

#### DÉCISION

Le conseil municipal, entendu l'exposé et après en avoir délibéré, **APPROUVE** à l'unanimité la proposition susmentionnée.



NOTE DE SYNTHÈSE N°19

OBJET : COMPTE-RENDU ANNUEL À LA COLLECTIVITÉ (CRAC)-CONSTRUCTION D'UNE  
MÉDIATHÈQUE ET D'UNE SALLE SOCIOCULTURELLE

RAPPORTEUR : Christian GUIHERMET

EXPOSÉ

La société publique locale (SPL) AGATE, dont la commune de Poulx est actionnaire exerce pour le compte de la collectivité, le projet de construction d'une médiathèque et d'une salle socioculturelle.

Ainsi, la SPL doit annuellement rendre compte de l'activité sur l'année écoulée.

PROPOSITION

Vu le code général des collectivités territoriales,  
Vu la loi N°85-704 du 12 Juillet 1985,  
Considérant l'avis émis par le pré conseil.

Il est proposé au conseil municipal :

- **D'ADOPTER** le CRAC 2020 relatif à la construction d'une médiathèque et d'une salle socioculturelle.

DÉCISION

Le conseil municipal, entendu l'exposé et après en avoir délibéré, **APPROUVE** à l'unanimité la proposition susmentionnée.



## NOTE DE SYNTHÈSE N°20

### OBJET : APPEL À PROJET TERRITOIRE ENGAGÉ POUR LA NATURE (TEN)

RAPPORTEUR : Lisbeth LAUTIER

#### EXPOSÉ

TEN est un dispositif qui encourage les collectivités à mieux connaître, agir et se mobiliser autour de la biodiversité. L'Agence Régionale de la Biodiversité Occitanie a pour mission d'organiser l'émergence, la reconnaissance et le suivi des territoires qui se lancent dans cette démarche.

TEN incite à l'émergence de projets d'avenir innovants, d'initiatives et de partenariats locaux, pour que les territoires d'Occitanie développent des dynamiques en faveur de la biodiversité. Chaque collectivité qui s'engage à mettre en place ce type de démarche au cours des 3 prochaines années peut donc se voir attribuer la reconnaissance TEN. Aucun niveau de départ n'est requis, c'est la démarche de progrès, sa plus-value en faveur de la biodiversité et la cohérence du projet qui sont recherchées.

La reconnaissance TEN, attribuée pour 3 ans, permet aux collectivités de :

- Intégrer le réseau des TEN pour avoir accès à des ressources et des contacts des partenaires nationaux et régionaux ainsi que des retours d'expériences des collectivités engagées,
- Avoir un accès facilité à certains financements publics,
- Recevoir un accompagnement collectif de l'ARB Occitanie,
- Acquérir des connaissances et compétences supplémentaires sur la biodiversité,
- Bénéficier d'une valorisation nationale et locale des projets et bonnes pratiques : implication dans des événements phares, relais des portraits des collectivités reconnues TEN, etc.
- Bénéficier d'une meilleure visibilité des actions initiées par le territoire en faveur de la biodiversité auprès des acteurs socio-économiques locaux et pour la mobilisation des concitoyens,

#### PROPOSITION

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code de l'environnement,

Vu l'appel à projet organisé par L'Agence Régionale de la Biodiversité Occitanie,

Considérant l'avis émis par le pré conseil.

Il est proposé au conseil municipal :

- **D'ENGAGER** la commune dans l'appel à projets territoire engagé pour la nature,
- **D'AUTORISER** le Maire ou son représentant à signer tout document relatif à cette affaire.

#### DÉCISION

Le conseil municipal, entendu l'exposé et après en avoir délibéré, **APPROUVE** à l'unanimité la proposition susmentionnée.

Fin de séance à 19H30

Pour extrait conforme,

Le Maire,

Patrice QUITTARD

