Département d'Indre et Loire

———

COMMUNE DE SAINTE CATHERINE DE FIERBOIS

COMPTE RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL DU 12.04.2021

L'An deux mil vingt et un, **le 12 avril,** le Conseil Municipal de la Commune de SAINTE CATHERINE DE FIERBOIS, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire en huis clos à la Salle des Lisses, sous la présidence de **Monsieur Jean-Michel PAGÉ, Maire**.

Etaient présents, formant la majorité des membres en exercice **:**

Messieurs Brault Pierre, Blot Frédéric, Verrière Yves, Gaumé Jean-Michel, Berroyer Jackie

Mesdames Thomas Karelle, Orvain Marie-Agnès, Goussal Karine, Vaujour Carine

Etaient absents et excusés, ayant donné pouvoir

Boquet Charlie a donné pouvoir à Jean-Michel Pagé

Morin Sylvain a donné pouvoir à Brault Pierre

Madame Marie-Agnès ORVAIN **est élue secrétaire de séance**

⇨ Délibérations

1. Approbation du procès-verbal de la séance du 22 Mars 2021

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à 12 voix pour

Adopte le procès-verbal de la séance du 22 mars 2021

2. Plan local d'urbanisme intercommunal

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment son article L2121-29 indiquant que le Conseil Municipal règle par ses délibérations les affaires de la commune,

Vu la loi n° 2014-366 du 24 mars 2014 pour l'accès au logement et un urbanisme rénové,

Vu le projet de délibération 2020.11.A.5 du 5 novembre 2020 de la Communauté de Communes Touraine Vallée de l'Indre,

Vu l'avis de la commission cadre de vie en date du 9 novembre 2020,

Vu le rapport de Monsieur le Maire,

Considérant que la commune de Sainte-Catherine de Fierbois fait partie depuis le 1er janvier 2017 de la Communauté de Communes Touraine Vallée de l'Indre,

Considérant que cette Communauté de Communes est issue de la fusion des Communautés de Communes du Pays d'Azay-le-Rideau et du Val de l'Indre et de l'extension du périmètre aux communes de Sainte-Catherine de Fierbois et de Villeperdue,

Considérant qu'aucune des deux Communautés de Communes n'avait antérieurement opté pour un PLUi,

Considérant que la mise en œuvre d'un PLUi implique préalablement un travail d'échange et de partage sur un diagnostic et la détermination d'enjeux en matière d'aménagement du territoire,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à 11 voix pour et 1 abstention,

❖ **Décide** de se prononcer contre la prise de compétence de plein droit relative du PLUi par la Communauté de Communes Touraine Vallée de l'Indre à compter du 1er janvier.

3. Nature des dépenses imputées au compte 6232

Suite à des abus d'usage du compte 6232 « fêtes et cérémonies », au niveau national, le juge des comptes demande une attention particulière sur l'utilisation de ce compte.

Il convient de préciser, par délibération de portée générale, le type de dépenses payé au compte 6232.

Monsieur le Maire expose le besoin pour la commune de minimiser les dépenses.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à 12 voix pour,

❖ **Vote** les dépenses suivantes au compte 6232 :

- Vins d'honneur
- Inaugurations
- Vœux du Maire
- Gerbes officielles
- Obsèques officielles
- Représentations théâtrales
- Feu d'artifice

- Repas des aînés / Bons cadeau aux aînés
- Animations musicales
- Pussifolies

4. Amortissement des opérations d'investissement imputées au compte 204

Monsieur le Maire expose la nécessité de procéder aux amortissements des comptes 204.

La M14 précise : Les communes de moins de 3 500 habitants ne sont pas contraintes de pratiquer l'amortissement de leurs immobilisations sauf pour les subventions versées enregistrées sur les comptes 204x conformément à l'article L.2321-2 28° du CGCT.

Les subventions d'équipement versées sont amorties sur une durée maximale de :

a) Cinq ans lorsqu'elles financent des biens mobiliers, du matériel ou des études auxquelles sont assimilées les aides à l'investissement consenties aux entreprises, non mentionnées au b) et c) ;

b) Trente ans lorsqu'elles financent des biens immobiliers ou des installations ;

c) Quarante ans lorsqu'elles financent des projets d'infrastructures d'intérêt national (exemples : logement social, réseaux très haut débit...).

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L. 2121- 29 et L.2321-2, 28° du CGCT ;

Vu le décret n° 2015-1846 du 29 décembre 2015 modifiant la durée des amortissements des subventions d'équipement versées par les communes et leurs établissements publics et portant neutralisation de la dotation aux amortissements des subventions d'équipements versées par les communes, leurs établissements publics et les départements. La commune est assujettie à l'application de la norme de comptabilité M14 ;

Monsieur le Maire précise que le conseil peut délibérer sur une durée moins longue. Cette délibération ne doit pas être prise en individualisant les subventions d'équipement mais de manière globale.

Conformément à la réglementation, il convient de fixer les durées d'amortissement des subventions d'équipement versées, imputées au compte 204.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à 12 voix pour,

❖ **Décide** de fixer la durée d'amortissement comme suit :

- Subventions d'équipement versées lorsqu'elles financent des biens mobiliers, du matériel ou des études auxquelles sont assimilées les aides à l'investissement consenties aux entreprises : 5 ans,
- Subventions d'équipement versées lorsqu'elles financent des biens immobiliers ou des installations : 15 ans,
- Subventions d'équipement versées lorsqu'elles financent des projets d'infrastructures d'intérêt national (logement social, réseaux très haut débit...) : 30 ans.

5. Modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expérience et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;
VU les délibérations n° 11.02.2019 instaurant et modifiant le RIFSSEP

Le Maire informe l'assemblée qu'il s'agit de revoir les limites de l'enveloppe indemnitaire du **R.I.F.S.E.E.P** en y intégrant en particulier l'indemnité de régisseur qui doit à présent y figurer. Pour rappel, le nouveau **Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.)** mis en place pour la fonction publique de l'Etat, est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- d'une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSEE) ;
- d'un Complément Indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents dans les conditions prévues par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (article 88) et son décret d'application (décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié).

Les objectifs fixés sont les suivants :

Prendre en compte la place de chaque poste dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes,

- Susciter l'engagement des collaborateurs,
- Garantir à chaque agent le maintien des montants alloués antérieurement.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

CHAPITRE 1 - MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

I. Rappel du principe

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

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

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

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

Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,

Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

II. Les bénéficiaires

L'IFSE est instituée, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.
- Aux agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet supérieur à 50% du temps de travail de la collectivité ou à temps partiel supérieur à 50% du temps de travail de la collectivité

III. La détermination des groupes de fonctions et les montants maxima

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds. Chaque emploi de la collectivité est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Catégorie C

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS ADMINISTRATIFS		**Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)**		
Groupe de fonctions *	**Emplois**	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €)	Montant plafond à l'Etat (en €) (indicatif)	**Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)**
Groupe 1	*Agent en charge du secrétariat de mairie, gestionnaire paie, marchés publics, assistant de direction …* *(inclus l'indemnité de régisseur)*	**7 000 €**	**11 340 €**	**8 600 €**
Groupe 2	*Agent d'accueil*	**5 000 €**	**10 800 €**	**6 000 €**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS TECHNIQUES	**Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)**

Groupe de fonctions *	**Emplois**	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €)	Montant plafond à l'Etat (en €) (indicatif)	**Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)**
Groupe 1	*Agents techniques*	**4 500 €**	**11 340 €**	**5 500 €**
Groupe 2	*Agents en charge de la restauration scolaire, de la garderie*	**4 500 €**	**10 800 €**	**5 500 €**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ATSEM ET ADJOINTS ANIMATION		**Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)**		
Groupe de fonctions	**Emplois**	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €)	Montant plafond à l'Etat (en €) (indicatif)	**Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)**
Groupe 1	*Atsem*	**4 500 €**	**11 340 €**	**6 000 €**
Groupe 2	*Agents animation école et garderie*	**4 000 €**	**10 800 €**	**5 000 €**

Les montants annuels de référence de l'IFSE tels que définis par l'organe délibérant sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents occupés sur un emploi à temps non complet. Par ailleurs, pour les agents à temps partiel ces montants sont réduits dans les mêmes conditions que le traitement.

IV. La prise en compte de l'expérience professionnelle dans l'IFSE :

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle.
Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- La valorisation du parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste,
- La capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion de son savoir à autrui, force de proposition dans un nouveau cadre,...),
- Les formations suivies (en distinguant celles liées au poste, les formations transversales, les formations de préparation aux concours et examens, ...),
- La connaissance de son environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, avec les élus, ...),
- L'approfondissement des savoirs techniques,
- La réalisation d'un travail exceptionnel

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen dans les cas suivants :

1. en cas de changement de fonctions ou d'emplois,

2. en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,

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

Ce réexamen pourra donner lieu à une réévaluation du montant annuel de l'IFSE, dans la limite de l'enveloppe indemnitaire découlant des montants maxima définis au point III de la présente délibération.

V. Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. :

Sauf dans le cas où les textes instituant les primes et indemnités peuvent fixer des conditions particulières de modulation ou de suppression durant les congés de maladie, le système suivant sera appliqué :

Application du décret de n°2010-997 du 26/08/2010 institué pour les agents de l'Etat :

- En cas de congé de maladie ordinaire : l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

VI. Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

Elle sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.
Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

CHAPITRE II –DETERMINATION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE LIE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET LA MANIERE DE SERVIR

I. Le principe :

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

II. Les bénéficiaires :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est attribué, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
- Aux agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet supérieur à 50% du temps de travail de la collectivité ou à temps partiel supérieur à 50% du temps de travail de la collectivité

III. La détermination des montants maxima de C.I.A. :

Le CIA pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement personnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel et pourra tenir compte de :

- ***La valeur professionnelle,***
- ***L'investissement personnel dans l'exercice des fonctions,***
- ***Le sens du service public***
- ***La capacité à travailler en équipe et la contribution apportée au collectif de travail).***

La part du CIA correspond à un montant maximum, fixé par l'organe délibérant, déterminé par groupe de fonctions et par référence au montant de l'IFSE dans la collectivité.
Les montants plafonds annuels du CIA sont fixés comme suit :

Catégorie C

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS ADMINISTRATIFS	**Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)**	
Groupe de fonctions *	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant (en €)	**Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)**
Groupe 1	**1 600 €**	**8 600 €**
Groupe 2	**1 000 €**	**6 000 €**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS TECHNIQUES	**Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)**	
Groupe de fonctions *	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant (en €)	**Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)**
Groupe 1	**1 000 €**	**5 500 €**
Groupe 2	**1 000 €**	**5 500 €**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ATSEM et agent d'animation	Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)	
Groupe de fonctions *	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant (en €)	**Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)**
Groupe 1 ATSEM	**1 500 €**	**6 000 €**
Groupe 2 Agent animation	**1 000 €**	**5 000 €**

Les montants individuels sont fixés par l'autorité territoriale, dans la limite du montant annuel maximum retenu par l'organe délibérant. Ce montant pourra être affecté d'un coefficient de modulation, compris entre 0 et 100%, pour chacun des bénéficiaires listés ci-dessus, en fonction des critères adoptés par l'organe délibérant
Le CIA attribué individuellement sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

IV. La périodicité de versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement mensuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre Le versement a lieu en année N, en tenant compte de l'évaluation professionnelle portant sur l'année N-1.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

V. Les modalités de maintien ou de suppression du C.I.A. :

Conformément au décret de n°2010997 du 26/08/2010 précité :

- En cas de congé de maladie ordinaire : Le C.I.A. suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, ce complément sera maintenu intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du C.I.A. est suspendu.
- En cas d'absence de résultats ou de résultats insuffisants en raison d'une situation plus ou moins longue d'indisponibilité physique de l'agent : le montant du C.I.A pourra être révisé ou supprimé

CHAPITRE III – DISPOSITIONS DIVERSES

L'IFSE et le CIA sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. L'IFSE est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)

•Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...) ;

•Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...)

Cette délibération abroge la (les) délibération(s) antérieures susvisées, relatives au régime indemnitaire.

CHAPITRE IV – DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/05/2021.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à 12 voix pour,

Article 1er : Décide de mettre à jour le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus.

Article 2 : D'autoriser Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE et du CIA dans le respect des principes définis ci-dessus.

Article 3 : Les délibérations antérieures relatives au régime indemnitaire sont abrogées.

Article 4 : De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au chapitre 012, article 6411.

6. Droit à la formation des élus (DIF)

Le maire rappelle que conformément à l'article L. 2123-12 du code général des collectivités territoriales, les membres d'un conseil municipal ont droit à une formation adaptée à leurs fonctions. Par ailleurs, ce même article indique qu'une formation est obligatoirement organisée au cours de la première année de mandat pour les élus ayant reçu une délégation.

Il précise ensuite que dans les trois mois suivant son renouvellement, le conseil municipal délibère sur l'exercice du droit à la formation de ses membres. Il détermine les orientations et les crédits ouverts à ce titre.

Enfin, un tableau récapitulant les actions de formation des élus financées par la commune est annexé au compte administratif. Il donne lieu à un débat annuel sur la formation des membres du conseil municipal.

Le maire rappelle que le montant prévisionnel des dépenses de formation ne peut être inférieur à 2 % du montant total des indemnités de fonction qui peuvent être allouées aux membres du conseil municipal. Le montant réel des dépenses de formation ne peut excéder 20 % du même montant. Les frais de déplacement, de séjour et d'enseignement donnent droit à remboursement. Les pertes de revenu subies par l'élu du fait de l'exercice de son droit à la formation sont compensées par la commune dans la limite de dix-huit jours par élu pour la

durée du mandat et d'une fois et demie la valeur horaire du salaire minimum de croissance par heure.

Pour finir, le maire rappelle que la prise en charge par la commune des dépenses liées à l'exercice du droit des élus locaux à la formation ne peut intervenir que si l'organisme dispensateur du stage ou de la session a reçu un agrément délivré par le ministre de l'intérieur.

Vu le code général des collectivités territoriales,

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide à 12 voix pour,

-Chaque année, les élus devront faire connaître leurs besoins de formation en précisant les éléments suivants : objet, coût, lieu, date, durée, bulletin d'inscription, nom de l'organisme de formation.

-La somme de 1 000 € est inscrite au budget primitif, au compte 6535

7. Organisation du temps scolaire :

Vu l'article L2121-29 du code général des collectivités territoriales,

Vu le décret du 27 juin 2017 du ministre de l'éducation nationale relatif aux dérogations à l'organisation de la semaine scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires publiques,

Monsieur le Maire, en accord avec le conseil d'école propose le maintien de la semaine de 4 jours avec l'organisation suivante pour la rentrée 2021-2022,

Lundi, Mardi, Jeudi et vendredi :

07h30 – 08h50 : Garderie périscolaire

08h50 – 12h00 : Enseignement

12h00 – 13h20 : Pause méridienne

13h20 – 16h30 : Enseignement

16h30 – 18h30 : Garderie périscolaire

16h30 – 17h30 : Étude surveillée

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à 12 voix pour,

❖ **APPROUVE** la proposition concernant la nouvelle organisation du temps scolaire de l'école primaire de Sainte-Catherine de Fierbois applicable à la rentrée scolaire 2021-2022, pour une durée de 3 ans.

8. Prise en compte de la défense extérieure contre l'incendie sur le territoire communal

Monsieur le Maire liste les points d'eaux répertoriés pour la commune pour la défense incendie dont 8 devront être remis en conformité vu la nécessité de couvrir les lieux-dits non desservis.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, en particulier les articles L. 2213-32, L 2225-1 et suivants et les articles R. 2225-1 et suivants,

Vu l'arrêté du 15 décembre 2015 fixant le référentiel national de la défense extérieure contre l'incendie,

Vu l'arrêté préfectoral du 27/10/2017 portant approbation du nouveau règlement départemental de défense extérieure contre l'incendie d'Indre-et-Loire (RDDECI 37),

Considérant la nécessité de prendre en compte la défense extérieure contre l'incendie sur le territoire communal,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à 12 voix pour,

- **ACCEPTE** d'assurer la défense extérieure contre l'incendie sur le territoire communal.

9. Création d'un emploi permanent dans les communes de moins de 1000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15000 habitants (en application de l'article 3-3-3° de la loi n°84-53 du 26/01/1984)

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique Territoriale, notamment les articles 34 et 3-3-3° ;

Sur le rapport de Monsieur le Maire ;

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à 12 voix pour,

DÉCIDE

La création à compter du 1er mai 2021 d'un emploi permanent de secrétaire principale dans le grade d'adjoint administratif principal de 2ème classe relevant de la catégorie C à temps non complet pour une durée hebdomadaire de service de 28 heures (représentant 80%).

Cet emploi a vocation à être occupé par un fonctionnaire, ou éventuellement par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 1 an compte tenu la vacance du poste.

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

La rémunération de l'agent sera calculée par référence à l'indice brut 430 du grade de recrutement, compte-tenu des fonctions occupées, de la qualification requise pour leur exercice, de la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

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

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

10. Création d'un emploi permanent dans les communes de moins de 1000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15000 habitants (en application de l'article 3-3-3° de la loi n°84-53 du 26/01/1984)

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique Territoriale, notamment les articles 34 et 3-3-3° ;

Sur le rapport de Monsieur le Maire ;

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à 12 voix pour,

DÉCIDE

La création à compter du 1er juin 2021 d'un emploi permanent de secrétaire adjointe dans le grade d'adjoint administratif relevant de la catégorie C à temps non complet pour une durée hebdomadaire de service de 24 heures 30 (représentant 70%).

Cet emploi a vocation à être occupé par un fonctionnaire, ou éventuellement par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 1 an compte tenu la surcharge de travail sur le poste.

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

La rémunération de l'agent sera calculée par référence à l'indice brut 401 du grade de recrutement, compte-tenu des fonctions occupées, de la qualification requise pour leur exercice, de la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

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

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.