

COMMUNE DE DAUX

PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL - Séance du 7 juillet 2020

L'an deux mille vingt, le sept juillet, le Conseil Municipal de Daux, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la salle des fêtes, sous la présidence de Monsieur LAGORCE Patrice, Maire.

Date de convocation du Conseil Municipal : le 1^{er} juillet 2020.

PRÉSENTS : BENETEAU Pascal, BERNARD Denis, BOUVIER Mélanie, CHEVALLIER Michel, GAUBERT Véronique, GÉRAUD Yves, HUMAYOU Martine, JORGE Magali, LAGORCE Patrice, LÉAUTÉ Yves, SENNOU Nicole et ZABOTTO David.

ABSENTS EXCUSÉS : ALBERT Patrick, BRIENTIN Amélie, SANCHEZ Sandrine, BIRELLO Enzo, BIRELLO Danielle, SANDREAU Claude et VAISSIÈRES Fabienne.

PROCURATIONS : SANDREAU Claude à Yves GÉRAUD, VAISSIÈRES Fabienne à JORGE Magali et BIRELLO Danielle à GAUBERT Véronique.

SECRETARIE DE SÉANCE : GAUBERT Véronique.

Ouverture de la séance par la lecture et l'approbation, à l'unanimité, du procès-verbal du Conseil Municipal du 10 juin 2020.

1 – Budget Primitif 2020 Commune

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

- ▶ vote la section de fonctionnement
- ▶ vote la section d'investissement
 - Dépenses de fonctionnement 2 134 216 €
 - Dépenses d'investissement 2 617 187 €
 - Total des dépenses** **4 751 403 €**
 - Recettes de fonctionnement 2 134 216 €
 - Recettes d'investissement 2 617 187 €
 - Total des recettes** **4 751 403 €**

M. Denis BERNARD quitte la séance.

2 – Indemnité gardiennage église 2020

Monsieur le Maire informe l'Assemblée que le plafond indemnitaire applicable pour le gardiennage des églises communales fixé par circulaire ministérielle est maintenu en 2020 soit 120.97 €.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide par 13 voix Pour et 1 Abstention (Danielle BIRELLO : procuration Véronique GAUBERT)

- De maintenir à 120.97 € l'indemnité de gardiennage de l'église de Daux pour l'année 2020. Cette somme sera prélevée à l'article 6282 du Budget Primitif 2020.

3 – Modification de la délibération relative à la mise en place du RIFSEEP pour application au cadre d'emploi des Techniciens Territoriaux

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 les articles 87 et 88,

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

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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 le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu l'avis du comité technique en date du 25 juin 2020 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la commune de Daux,

Monsieur le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution :

Article 1 : Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Attachés Territoriaux,
- Rédacteurs Territoriaux,
- Techniciens Territoriaux,
- Adjoints Administratifs Territoriaux,
- Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles,
- Adjoints d'Animation Territoriaux,
- Agents de Maîtrise Territoriaux,
- Adjoints Techniques Territoriaux,
- Adjoints du Patrimoine Territoriaux.

Article 2 : 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 structure publique territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 :

Le RIFSEEP (uniquement l'IFSE) sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- Congés de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants),
- Congés annuels (plein traitement),
- Congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement),
- Congés pour invalidité temporaire imputable au service,
- Congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement).

Il sera suspendu en cas de congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

Le RIFSEEP (uniquement le CIA) sera :

- maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés annuels, congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement),
- diminué durant les congés de maladie ordinaire, pour accident de service, pour maladie professionnelle, pour invalidité temporaire imputable au service.

Un abattement à hauteur de 1/30^{ème} sera appliqué par journée d'absence en fonction des absences cumulées consécutives ou non dans l'année.

Au-delà de 90 jours (3 mois), le CIA sera réduit de moitié.

Au-delà de 180 jours (6 mois) d'absence, le CIA ne sera plus versé.

Il sera suspendu en cas de congés longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

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

Article 3 : Structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

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

Article 4 : L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

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.

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme (Direction Générale, Responsable d'un service, Coordinateur référent, Chef d'équipe, Agent d'exécution)
	Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	Agents directement ou indirectement sous sa responsabilité
	Type de collaborateurs encadrés	(cadres intermédiaires, cadres de proximité, agents d'exécution)
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement) (Stratégique, Opérationnel, Intermédiaire, De proximité, Coordination, sans)
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	(déterminant, Fort, Modéré, Faible)
	Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non)
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service (oui/non)
	Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle (oui/non)
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini (oui/non)
	Préparation et/ou animation de réunion	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions (oui/non)
Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques (oui/non)	
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste (expertise, maîtrise)
	Technicité/niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste (arbitrage/décision, conseil/interprétation, exécution)
	Champ d'application/polyvalence	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors " monométier ". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors " plurimétiers "
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau (bac + 5 et plus ; bac + 3 ou 4 ; bac + 2 ; bac ou équivalent ; CAP ou BEP)
	Habilitation/certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification ? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...) (oui/non)
	Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste) (large, encadrée, restreinte)
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités. (oui/non)
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (indispensable, nécessaire, encouragée)

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (élus, administrés, partenaires extérieurs)
	Risque d'agression physique	(fréquent, ponctuel, rare)
	Risque d'agression verbale	(fréquent, ponctuel, rare)
	Exposition aux risques de contagion(s)	(fréquent, ponctuel, rare)
	Risque de blessure	(très grave, grave, légère)
	Itinérance/déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante. (oui/non)
	Variabilité des horaires	(fréquent, ponctuel, rare)
	Contraintes météorologiques	(fortes, faibles, sans objet)
	Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil) (oui/non)
	Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : conseils municipaux/communautaires/d'administration, bureaux, CAP, CT, CHSCT, conseils d'école, ...) (récurrente, ponctuelle, rare)
	Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité (élevé, modéré, faible, sans objet) .
	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité (élevé, modéré, faible) .
	Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail (oui/non)
	Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime	Travail le week-end/dimanche et jours fériés/la nuit (oui/non)
	Gestion de l'économat (stock, parc automobile)	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage, Assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, Passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des matériels et produits reçus. (oui/non)
Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible) (direct, indirect)	

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 et la connaissance de l'environnement territorial.

Indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Montant mensuel en €
Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure	Expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	De 30€ à 49€
		Maîtrise	De 20€ à 29€
		Opérationnel	De 10€ à 19€
		Débutant	De 1€ à 9€

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.

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

Article 5 : Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

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.

Plus généralement, seront appréciés (liste non exhaustive) :

- la valeur professionnelle de l'agent,
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- son sens du service public,
- sa capacité à travailler en équipe,
- sa contribution au collectif de travail.

Fixés après avis du Comité Technique Paritaire, les critères à partir desquels la valeur professionnelle des agents de la commune de Daux est appréciée portent notamment sur :

- Les compétences professionnelles et techniques,
- Les compétences relationnelles,
- Les compétences liées à la fonction de référent, à une expertise,
- Les compétences de management de l'équipe, de l'activité.

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

Le CIA est versé annuellement au mois de novembre de l'année N.

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
Compétences professionnelles et techniques	Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissances des concepts de base et des principaux outils relatifs aux tâches prescrites et aux compétences requises
	Respect des consignes et/ou directives	Ordre d'exécution, règlement intérieur, hygiène/sécurité, ...
	Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées
	Gestion du temps	Organisation de son temps de travail.
	Recherche d'efficacité du service rendu	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu
	Adaptabilité et disponibilité	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service
	Prise d'initiative	Capacité à prendre seul des décisions permettant l'amélioration de son activité et de celle des autres
	Respect des obligations statutaires	Devoir de réserve, discrétion
Compétences relationnelles	Relation avec le public	Politesse, écoute, neutralité et équité
	Relation avec la hiérarchie et les élus	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
	Capacité à travailler en équipe	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information
	Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle
Compétences liées à la fonction de référent, à une expertise Compétences de management, de l'équipe, de l'activité	Animer et développer un réseau	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement
	Gestion de projet	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	Gestion budgétaire	Compréhension de l'environnement des ressources budgétaires applicables à l'activité
	Adaptabilité et résolution de problème	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes.
	Accompagner les agents	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité
	Animer une équipe	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail.
	Gérer les conflits	Capacité à prévenir, gérer et résoudre les situations de conflits
	Fixer des objectifs	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
		individuels et à en évaluer les résultats
	Superviser et contrôler	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe
	Structurer l'activité	Capacité à organiser le travail en distribuant individuellement les tâches à accomplir
	Communiquer	Capacité ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe

Article 6 : Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

GPE	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants annuels individuels (IFSE+CIA)		PLAFONDS indicatifs réglementaires (IFSE+CIA)
			Montant maximal IFSE	Montant maximal CIA	
A1	Attachés Territoriaux	Directrice Générale des Services	36 210	6 390	42 600 €
B1	Rédacteurs Territoriaux	Responsable Administratif avec technicité et sujétions particulières	17 480	2 380	19 860€
	Techniciens Territoriaux	Directeur des Services Techniques avec technicité et sujétions particulières			
C1	Agents de maîtrise Territoriaux	Chef d'équipe avec encadrement de proximité, coordinateur, technicité et sujétions particulières	11 340	1 260	12 600 €
	Adjoints d'Animation Territoriaux				
	Adjoints Techniques Territoriaux				
	Adjoints Administratifs Territoriaux	Réfèrent, Agent polyvalent avec technicité et sujétions particulières			
	Adjoints du Patrimoine Territoriaux				
	Adjoints Techniques Territoriaux				
C2	ATSEM Territoriaux	Agents opérationnels	10 800	1 200	12 000 €
	Adjoints Techniques Territoriaux				
	Adjoints d'Animations Territoriaux				

Article 7 : Cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- L'indemnité d'astreinte,
- L'indemnité d'intervention,
- L'indemnité Horaire pour Travail Supplémentaire (IHTS).

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide à l'unanimité :

- D'instaurer un Régime Indemnitare tenant compte Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus,
- D'autoriser Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus,
- D'abroger les délibérations antérieures concernant le régime indemnitare,
- De prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} septembre 2020.

4 – Modification de la durée hebdomadaire de travail d'un Adjoint Technique Territorial Principal de 2^{ème} classe

Monsieur le Maire expose à l'assemblée qu'un Adjoint Technique Territorial Principal de 2^{ème} classe a souhaité diminuer sa durée hebdomadaire de travail de 25.30 heures à 24.30 heures à compter du 1^{er} septembre 2020.

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

- Fixe la durée hebdomadaire de travail de l'Adjoint Technique Territorial Principal de 2^{ème} classe à 24.30 heures à compter du 1^{er} septembre 2020.

5 – Modification de la durée hebdomadaire de travail d'un Adjoint Technique Territorial

Monsieur le Maire fait part à l'assemblée que, suite à la demande de diminution de sa durée hebdomadaire de travail d'un agent dans les services restauration et entretien des locaux, il convient de réorganiser ces services et de revoir la durée hebdomadaire de travail d'un Adjoint Technique Territorial affecté à ce même service.

Il propose de porter la durée hebdomadaire de travail de cet agent de 17h30 à 18h30 à compter du 1^{er} septembre 2020.

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

- Accepte la proposition de Monsieur le Maire,
- Fixe la durée hebdomadaire de travail à 18h30 pour un Adjoint Technique Territorial à compter du 1^{er} septembre 2020.

La rémunération correspondante sera imputée à l'article 6411 du Budget Primitif 2020.

6 – Recrutement d'un agent contractuel sur un emploi non permanent pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

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, 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 qu'il est nécessaire de recruter un agent contractuel pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité à savoir : l'entretien des locaux communaux,

Monsieur le Maire propose le recrutement d'un agent contractuel dans le grade d'Adjoint Technique pour une durée d'un an (renouvellement compris).

Sur le rapport de M. le Maire et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité :

- Décide le recrutement d'un agent contractuel dans le grade d'Adjoint Technique pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité pour une période de 1 an (renouvellement compris) allant du 24/08/2020 au 23/08/2021 inclus, à temps incomplet (durée hebdomadaire 16 heures).
- Autorise Monsieur le Maire à engager l'opération de recrutement et à procéder à l'offre d'emploi. Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

7 – Création de 2 emplois d'Adjoints Techniques Territoriaux contractuels (emplois non permanents)

Monsieur le Maire fait part à l'assemblée que, pour assurer le fonctionnement du service technique face à un surcroît de travail lié notamment à la planification des congés annuels sur la période d'été, à l'entretien des espaces verts et à l'organisation de la rentrée scolaire, il convient, en plus du personnel titulaire, de créer 2 emplois non permanents d'Adjoint Technique Territorial pour accroissement saisonnier d'activité selon la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et notamment son article 3.

Monsieur le Maire propose que les contrats des Adjoints Techniques Territoriaux non titulaires soient établis entre le 8 juillet 2020 et le 31 août 2020 à raison de 35 heures hebdomadaires sur la base du 1^{er} échelon de l'échelle de rémunération C1 IB 350 du grade d'Adjoint Technique Territorial. La durée de l'engagement sera définie individuellement par arrêté, en fonction des besoins du service technique.

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

- Accepte la proposition de Monsieur le Maire dans sa totalité,
- Autorise Monsieur le Maire à signer les contrats pris en application de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Les crédits nécessaires aux rémunérations de ces agents sont prévus à l'article 6413 du Budget Primitif 2020.

8 – Recrutement de 12 Adjoints Territoriaux d'Animation contractuels (emplois non permanents)

Monsieur le Maire fait part à l'assemblée que, pour assurer le fonctionnement du Centre de Loisirs Associé à l'Ecole, il convient en plus du personnel titulaire, de créer 12 emplois non permanents d'Adjoint Territorial d'Animation pour accroissement saisonnier d'activité selon la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et notamment son article 3.

Monsieur le Maire propose que les contrats des 12 Adjoints Territoriaux d'Animation non titulaires soient établis au fur et à mesure entre le 1^{er} septembre 2020 et le 5 juillet 2021.

Les Adjoints Territoriaux d'Animation ayant pour mission de mettre en œuvre des activités seront rémunérés sur la base du 1^{er} échelon de l'échelle de rémunération C1 IB 350 du grade d'Adjoint Territorial d'Animation. Ceux ayant pour mission de coordination et d'encadrement d'agents seront rémunérés sur la base du 2^{ème} échelon de l'échelle C1 IB 351.

La durée de l'engagement et le temps d'emploi de chacun des agents seront définis individuellement par arrêté, en fonction des besoins du service.

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

- Accepte la proposition de Monsieur le Maire dans sa totalité,
- Autorise Monsieur le Maire à signer les contrats pris en application de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Les crédits nécessaires aux rémunérations de ces agents sont prévus à l'article 6413 du Budget Primitif 2020.

SDEHG

M. le Maire présente à l'assemblée, le rapport d'activité 2019 du SDEHG.

Questions diverses

- Néant.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 20h45.