

DEPARTEMENT DU VAR ARRONDISSEMENT DE DRAGUIGNAN



COMMUNE DE MONTAUROUX

PROCES VERBAL - SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU 11 JANVIER 2023

Membres en exercice	29
Membres présents	21
Suffrages exprimés	26

Le Conseil Municipal de Montauroux, convoqué le 05 janvier 2023, en session ordinaire, s'est réuni le 11 janvier 2023 à 18 h 00 au nombre prescrit par la loi, à la salle polyvalente - Quartier le Puits, sous la présidence de Monsieur HUET Jean-Yves, Maire.

Membres présents Membres	Jean-Yves HUET, CECCHINATO Robert, BOTTERO Jean-Antoine, FROMENT Michèle, COULON Christian, GUIDICELLI Marie-José, DURAND-TERRASSON Philippe, STURM Aurore, CHICHIZOLA Michèle, COATHALEM Jean-Yves, FABRE Joëlle, ALLAVENA Elisabeth, BARTHELEMY Noëlle, JUSTICE Eric, CUCCH Barbara, LYFOUNG Thipmala, LAMY Sébastien, ELOY Michaël, COMTE-GRAILLE Aurélie, DALMASSO Baptiste, BRUNET Véronique, BERNARD Laurence pouvoir à CECCHINATO Robert MELON Eric pouvoir à HUET Jean-Yves LANGLOIS Serge pouvoir à STURM Aurore
représentés	DELCOURTE MICHEL Sophie pouvoir à FROMENT Michèle THEODOSE Christian pouvoir à BRUNET Véronique
Membres absents	GAL Eric, MEDARD Thierry, LOPES TAVARES Ouardha
Président de séance	Jean-Yves HUET
Secrétaire de séance	Aurélie COMTE

ORDRE DU JOUR

- 01/ Décision modificative n° 3 Budget Commune Exercice 2022.
- 02/Bilan des acquisitions et cessions immobilières. Exercice 2022.
- 03/ Régime indemnitaire
- 04/ Convention de mise à disposition d'un Agent en Charge de la Fonction d'Inspection (ACFI)
- 05/ Avenant (tarifs 2023) relatif à la prestation de service avec l'Association Professionnelle de Santé au Travail du Var (AIST 83) Exercice 2023.
- 06/ Création de poste.
- 07/ Instauration d'un taux de majoration des heures complémentaires.
- 08/ Motion. Opposition à tout projet de site d'enfouissement et de stockage de déchets sur le site de Fontsante.
- 09/ Avis du Conseil Municipal Repos Dominical 2023.

Questions diverses.

01/ Décision modificative n° 3 - Budget Commune - Exercice 2022.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment l'article L 1612-11;

Vu la délibération du Conseil Municipal n° 2022-006 en date du 9 avril 2022 portant vote du budget primitif de la Commune afférent à l'exercice 2022 ;

Vu la délibération n° 2022-046 du Conseil Municipal du 29 septembre 2022 portant adoption de la DM n° 01 du budget de la Commune ;

Vu l'instruction comptable en vigueur relative à la comptabilité de nomenclature M 14;

Dans le délai de vingt et un jours suivant la fin de l'exercice budgétaire, l'organe délibérant peut apporter au budget les modifications permettant d'ajuster les crédits de la section de fonctionnement pour régler les dépenses engagées avant le 31 décembre et inscrire les crédits nécessaires à la réalisation des opérations d'ordre de chacune des deux sections du budget ou entre les deux sections.

Les délibérations relatives aux modifications budgétaires prévues à l'alinéa précédent doivent être transmises au représentant de l'Etat au plus tard cinq jours après le délai limite fixé pour leur adoption. Les mandatements s'écoulant des modifications budgétaires ainsi décidées doivent être achevés au plus tard le 31 janvier suivant l'exercice auquel ils se rapportent.

Considérant qu'il convient de procéder à une écriture comptable d'ordre en vue de l'apurement du compte 1069 préalable au passage à la nomenclature M 57 pour un montant de 36 404.12 €.

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré et à l'unanimité des voix :

- Approuve la décision modificative n°03 au budget de la Commune affèrent à l'exercice 2022, telle qu'annexée à la présente.
- Dit que la présente délibération sera transmise au représentant de l'Etat dans le département au plus tard cinq jours après le délai limite fixé pour leur adoption.

A. STURM: La première ne concerne que des opérations de fin d'année. On nous a demandé de rembourser des aides pour les emplois d'insertion (contrats aidés) versés en trop alors que la personne n'était plus là. La seconde est une régularisation de dépenses. La troisième fait l'objet du rectificatif car on nous demandait hier de rembourser des acomptes perçus pour les aides covid car selon l'Etat on a trop de recettes et un autofinancement trop élevé

pour être aidé. Cela concerne environ 12 000 €. Le calcul n'est pas précisé et je vais le vérifier. Il est noté que nous avons pu maintenir le salaire de tous nos salariés durant la période du Covid.

C. COULON: Peut-on faire appel?

R. CECCHINATO: Non.

M. Le Maire : Je souhaite tout de même faire un courrier que j'enverrai à l'Association des

Maire de France, car je trouve cela scandaleux.

02/ Bilan des acquisitions et cessions immobilières. Exercice 2022.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment l'article L 2241-1,

Conformément à l'article L 2241-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, le Conseil Municipal est appelé à délibérer sur le bilan annuel des acquisitions et cessions immobilières réalisées par la Commune sur son territoire pendant l'exercice budgétaire de l'année 2022 retracé par le compte administratif auquel ce bilan sera annexé.

Les acquisitions et cessions réalisées au cours de l'année 2022 sont les suivantes :

	ACQUISIT	TIONS		APA #3/8
	PARC	CELLES	Date de	
VENDEURS	Section	Numéro	l'acte	PRIX
M. et Mme WEBER Arlette et Christian	D	822	05.10.2020	418€
Mme FORTOUL Jean-Michel	К	41	30.03.2022	30 000 €
	CESSIC	ONS		
	NEAN	ITT		
	SERVITU	JDES		
	NEAN	IT.		

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré et à l'unanimité des voix :

- Prend acte du bilan annuel des acquisitions et cessions immobilières réalisées par la Commune sur son territoire pendant l'exercice budgétaire de l'année 2022, tel qu'énoncé ci-dessus.

R. Cecchinato : Cela date un peu, il s'agit de la parcelle cédée au Jas Neuf par M. et Mme Weber pour la voie verte et du local de M. Fortoul à côté du Cœur des Saisons.

V. Brunet: Y a-t-il un projet pour le local de M. Fortoul?

M. le Maire : Nous avons acheté ce local d'autant qu'il est près de la mairie. Or, la mairie commence à être petite et il pourrait servir pour un de nos services par exemple.

03/ Régime indemnitaire

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu l'Article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983;

Vu les Articles 87 et 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié ;

Vu la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

Vu le Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié ;

Vu le Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 relatif à l'IFSEEP;

Vu le Décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu la Circulaire RDFF1427139C du 05 décembre 2014 relative au RIFSEEP dans la FPE;

Vu les Arrêtés ministériels y afférents.

Vu l'Avis du Comité Technique en date du 5 décembre 2022 ;

Considérant qu'il y a lieu d'unifier les diverses délibérations afférentes au régime indemnitaire au sein de la collectivité.

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a instauré une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui 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.

Considérant que le Décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale a actualisé des équivalences avec la fonction publique de l'Etat des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale pour la définition des régimes indemnitaires servis aux agents territoriaux;

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

1/ Bénéficiaires :

Cela concerne:

- Les administrateurs territoriaux,
- Les attachés territoriaux et secrétaires de mairie,
- Les médecins territoriaux,
- Les Biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux,
- Les puéricultrices territoriales,
- Les psychologues territoriaux,
- Les sages femmes territoriales,
- Les infirmiers territoriaux,
- Les cadres territoriaux de santé paramédicaux,
- Les ingénieurs territoriaux,
- Les conseillers territoriaux des activités physiques et sportives,
- Les conseillers territoriaux sociaux-éducatifs,
- Les conservateurs du patrimoine territoriaux,
- Les directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique,
- Les conservateurs territoriaux de bibliothèques,
- Les attachés de conservation du patrimoine territoriaux,
- Les bibliothécaires territoriaux,
- Les éducateurs territoriaux de jeunes enfants,
- Les assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques,
- Les éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives
- Les rédacteurs territoriaux,
- Les animateurs territoriaux,
- Les techniciens territoriaux,
- Les techniciens paramédicaux,
- Les assistants territoriaux socio-éducatifs
- Les auxiliaires de puériculture territoriaux,
- Les agents de maîtrise territoriaux
- Les aides-soignants territoriaux,
- Les moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux,
- Les adjoints administratifs territoriaux,
- Les agents sociaux territoriaux,
- Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles,
- Les adjoints territoriaux d'animation,
- Les adjoints techniques territoriaux,
- Les adjoints territoriaux du patrimoine,
- Les adjoints techniques des établissements d'enseignement,
- Les opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives,
- Les auxiliaires de soins,

Les personnels de police municipale et les gardes bénéficient d'un régime indemnitaire spécifique échappant au principe de parité, en l'absence de corps équivalents dans la FPE.

Tous les agents dont les postes ont été créés par une délibération peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire. Ce régime peut être étendu par délibération aux agents contractuels de droit public (CDD et CDI). Les agents exclus sont les agents recrutés pour un acte déterminé (vacataire), sur la base d'un contrat aidé (CAE, Emploi d'Avenir...) et sur la base d'un contrat d'apprentissage.

2/ Composition

Le RIFSEEP se compose donc de deux éléments, l'IFSE et le CIA, qui sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités de même nature à l'exception de celles énumérées par arrêté ministériel (art. 5 décret n°2014-513 du 20 mai 2014).

a- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Ces fonctions sont classées au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants (art. 2 décret. n°2014-513 du 20 mai 2014)

- 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.

Le versement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est mensuel et son montant fait l'objet d'un réexamen (art. 3 décret. n°2014-513 du 20 mai 2014) :

- en cas de changement de fonctions
- au moins tous les trois ans, 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.

Chaque part de l'IFSE correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Conformément au décret n°2010-997 du 26 aout 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, l'IFSE sera maintenu pendant les congés annuels, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, congés de maladie ordinaire, d'accident de service et de maladie professionnelle.

Le décret n°2010-997 du 26 août 2010 prévoit également que le bénéfice des primes et indemnités est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de service à temps partiel pour raison thérapeutique.

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail et est versé tous les mois. Son montant sera compris entre 0 et 100% du montant maximal.

b- Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.)

Le CIA tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée au moment de l'entretien professionnel (art. 4 décret. n°2014-513 du 20 mai 2014).

Le versement de ce complément est facultatif (circ. min. du 5 déc. 2014).

Les attributions individuelles, non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, peuvent être comprises entre 0 et 100 % du montant maximal.

Ce complément indemnitaire annuel est versé annuellement en une fois (art. 4 décret. n°2014-513 du 20 mai 2014).

Ces montants sont versés une fois par an (novembre) et sont compris entre 0 et 100% du montant maximal.

Conformément au décret n°2010-997 du 26 aout 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés le CIA pourra varier ou être supprimé en fonction de la façon de servir et de la ponctualité ou de l'assiduité.

Conformément au décret n°2010-997 du 26 aout 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, le CIA sera maintenu pendant les congés annuels, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, congés de maladie ordinaire, d'accident de service et de maladie professionnelle.

Le décret n°2010-997 du 26 août 2010 prévoit également que le bénéfice des primes et indemnités est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de service à temps partiel pour raison thérapeutique.

3/ Les plafonds

L'attribution du montant individuel de l'IFSE (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, liées aux fonctions) et du CIA (complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir) se fait, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds suivants :

Filière administrative : RIFSEEP

Cadre d'emplois		Plafond annuel	
	Groupes de fonctions	IFSE (agents non logés)	CIA
TO B. MILES OF	Groupe 1	49 980 €	8 820 €
Administrateur	Groupe 2	46 920 €	8 280 €
arrêté du 29.06.2015	Groupe 3	42 330 €	7 470 €
Attaché et secrétaire de	Groupe 1	36 210 €	6 390 €
mairie arrêté du 03.06,2015	Groupe 2 Groupe 3	32 130 € 25 500 €	5 670 € 4 500 €
W. C.	Groupe 4	20 400 €	3 600 €
250 4 1 11	Groupe 1	17 480 €	2 380 €
Rédacteur arrêté du 19.03.2015	Groupe 2	16 015 €	2 185 €
	Groupe 3	14 650 €	1 995€
Adjoint	Groupe 1	11 340 €	1 260 €
Administratif arrêté du 20.05.2014	Groupe 2	10 800 €	1 200 €

Filière Technique : RIFSEEP

		Plafond annuel	
Cadre d'emplois	Groupes de fonctions	IFSE (agents non logés)	CIA
	Groupe 1	57 120 €	10 080 €
Ingénieur en chef	Groupe 2	49 980 €	8 820 €
Arrêté du 14.02.2019	Groupe 3	46 920 €	8 280 €
	Groupe 4	42 330 €	7 470 €
	Groupe 1	46 920 €	8 280 €
Ingénieur	Groupe 2	40 290 €	7 110€
Arrêté du 05.11.2021	Groupe 3	36 000 €	6 350 €
	Groupe 4	31 450 €	5 550 €
Technicien	Groupe 1	19 660 €	2 680 €
Arrêté du 05.11.2021	Groupe 2	18 580 €	2 535 €
	Groupe 3	17 500 €	2 382 €
Agent de maîtrise et Adjoint technique Arrêté du 28.04.2015	Groupe 1	11 340 €	1 260 €
	Groupe 2	10 800 €	1 200 €

Filière médico-sociale : RIFSEEP (1)

	I teller lies with	Plafond annuel	
Cadre d'emplois	Groupes de fonctions	(agents non logés)	CIA
	Groupe 1	43 180€	7 620€
Médecin territorial	Groupe 2	38 250 €	6 750 €
arrêté du 13.07.2018	Groupe 3	29 495 €	5 205€
Infirmier en soins	Groupe 1	19 480 €	3 440 €
généraux, puéricultrice territoriale arrêté du 03.06.2015	Groupe 2	15 300 €	2 700 €
Psychologue territorial	Groupe 1	25 500 €	4 500 €
arrêté du 08.03.2022	Groupe 2	20 400 €	3 600 €
Sage-femme territoriale,	Groupe 1	25 500 €	4 500 €
Cadre de santé infirmier et technicien paramédical, cadre territorial de santé paramédical, puéricultrice cadre de santé arrêté du 03.06.2015	Groupe 2	20 400 €	3 600 €
Technicien paramédical,	Groupe 1	9 000 €	1 230 €
Auxiliaire de puériculture, Aide-soignant, Moniteur- éducateur et intervenant familial arrêté du 31.05.2016	Groupe 2	8 010 €	1 090 €
Auxiliaire de soins	Groupe 1	11 340 €	1 260 €
arrêté du 20.05.2014	Groupe 2	10 800 €	1 200 €
ious filière sociale :			
Conseiller socio-éducatif	Groupe 1	25 500 €	4 500 €
arrêté du 03.06.2015	Groupe 2	20 400 €	3 600 €
	C1	14,000 6	1 / 20 6
Educateur de jeunes enfants	Groupe 1	14 000 €	1 680 €
arrêté du 17.12.2018	Groupe 2	13 500 €	1 620 €
	Groupe 3	13 000 €	1 200 €
Assistant	Groupe 1	19 480 €	3 440 €
Socio-éducatif arrêté du 03.06.2015	Groupe 2	15 300 €	2 700 €
Agent social, Agent spécialisé territorial des écoles maternelles	Groupe 1	11 340 €	1 260 €
arrêté du 20.05.2014	Groupe 2	10 800 €	1 200 €

Filière culturelle : RIFSEEP

		Plafond an	nuel
Cadre d'emplois	Groupes de fonctions	IFSE (agents non logés)	CIA
	Groupe 1	46 920 €	8 280 €
Conservateur du patrimoine	Groupe 2	40 290 €	7 110 €
Arrêté du 07.12.2017	Groupe 3	34 450 €	6 080 €
	Groupe 4	31 450 €	5 550 €
Directeurs d'établissements	Groupe 1	36 210 €	6 390 €
territoriaux d'enseignement	Groupe 2	32 130 €	5 670 €
artistique	Groupe 3	25 500 €	4 500 €
Arrêté du 03.06.2015	Groupe 4	20 400 €	3 600 €
		24.000.6	6 000 €
Conservateur de bibliothèques	Groupe 1	34 000 €	
Arrêté du 14.05.2018	Groupe 2	31 450 €	5 550 €
	Groupe 3	29 750 €	5 250 €
Attaché de conservation du	Groupe 1	29 750 €	5 250 €
patrimoine, Bibliothécaire Arrêté du 14.05.2018	Groupe 2	27 200 €	4 800 €
Assistant de conservation du	Groupe 1	16 720 €	2 280 €
patrimoine et des bibliothèques Arrêté du 14.05.2018	Groupe 2	14 960 €	2 040 €
Adjoint du patrimoine	Groupe 1	11 340 €	1 260€
Arrêté du 30.12.2016	Groupe 2	10 800 €	1 200€

Filière sportive : RIFSEEP

		Plafond annuel	
Cadre d'emplois	Groupes de fonctions	IFSE	CIA
		(agents non logés)	GIA
Conseiller des APS	Groupe 1	25 500 €	4 500 €
rrêté du 03.06.2015	Groupe 2	20 400 €	3 600 €
Educateur des APS arrêté du 19.03.2015	Groupe 1 Groupe 2 Groupe 3	17 480 € 16 015 € 14 650 €	2 380 € 2 185 € 1 995 €
Opérateur des APS arrêté du 20.05.2014	Groupe 1	11 340 €	1 260 €
	Groupe 2	10 800 €	1 200 €

Filière animation: RIFSEEP

Cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Plafond annuel	
		IFSE (agents non logés)	CIA
Animateur arrêté du 19.03.2015	Groupe 1	17 480 €	2 380 €
	Groupe 2	16 015 €	2 185 €
	Groupe 3	14 650 €	1 995 €

Adjoint d'animation	Groupe 1	11 340 €	1 260 €
arrêté du 20.05.2014	Groupe 2	10 800 €	1 200 €

Filière médico technique: RIFSEEP

Cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Plafond annuel	
		IFSE (agents non logés)	CIA
Biologiste, vétérinaire et pharmacien arrêté du 08.04.2019	Groupe 1	49 980 €	8 820 €
	Groupe 2	46 920 €	8 280 €
arrete du 08.04.2019	Groupe 3	42 330 €	7 470 €

3 /Cumul avec d'autres indemnités :

Le RIFSSEP ne pourra se cumuler, de manière non exhaustive, avec l'IFTS, l'IAT, la PFR, l'IFR, la prime de rendement, l'indemnité spécifique de service, la prime de service et de rendement et l'IEMP.

La prime d'intéressement à la performance collective peut être cumulée avec toute autre indemnité, à l'exception des indemnités rétribuant une performance collective. Elle donc cumulable avec la prime de fonctions et de résultats dès lors que l'agent y est éligible.

Enfin, par nature, le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes comme les primes d'intéressement collectif, les mécanismes de compensation des pertes de pouvoir d'achat (ex. : indemnité compensatrice ou différentielle, garantie individuelle du pouvoir d'achat), l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex. : frais de déplacement), l'indemnisation des activités de formation et de recrutement ou les indemnités d'accompagnement liées à la mobilité géographique ou à l'attractivité territoriale (ex. : prime spéciale d'installation, frais de changement de résidence, prime de restructuration de service, indemnité de départ volontaire).

II. Primes spécifiques à la police municipale

a- Indemnité spéciale mensuelle de fonction des agents, des chefs de service de police municipale Loi 96-1093 du 16 décembre 1996, Décret 97-702 du 31 mai 1997, Décret 2000-1945 du 20 janvier 2000, Décret 2006-1397 du 17 novembre 2006.

Bénéficiaires :

Agents titulaires et stagiaires relevant des cadres d'emplois suivants :

- Chef de service de police municipale
- Agent de police municipale

Montants au 01 janvier 2017 :

- Chef de service de police municipale principal de 1er classe, principal de 2ème classe et chef de service de police municipale à partir du 3e échelon : indemnité égale au maximum à 30% du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension (hors supplément familial et indemnité de résidence),
- Chef de service de police municipale jusqu'au 2º échelon inclus: indemnité égale au maximum à 22% du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension (hors supplément familial et indemnité de résidence),

- Grades du cadre d'emplois des agents de police municipale : indemnité égale au maximum à 20% du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension (hors supplément familial et indemnité de résidence).

L'indemnité spéciale de fonctions est cumulable avec les indemnités d'administration et de technicité accordées dans les conditions du décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 et, le cas échéant, les indemnités horaires pour travaux supplémentaires dans les conditions du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002.

b- Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)

Décret n°91-875 du 6 septembre 1991, Décret n°97-702 du 31 mai 1997, Décret n°2000-45 du 20 janvier 2000, Décret n°2002-61 du 14 janvier 2002, Arrêté du 14 janvier 2002.

Les cadres d'emplois bénéficiaires et le montant individuel maximum qui peut être attribué :

Grade	Montants annuels au 01.07.2022
Chef de service de police municipale jusqu'au 2è échelon	616.62 euros
Chef de police municipale (grade en voie d'extinction)	513.28 euros
Brigadier-chef principal	513.28 euros
Gardien-brigadier (anciennement brigadier)	491.94 euros
Gardien-brigadier (anciennement gardien)	486.32 euros

Les critères d'attribution afin d'évaluer la valeur professionnelle seront principalement les suivants :

- Les résultats professionnels et la réalisation des objectifs
- Les compétences professionnelles
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

L'autorité territoriale détermine le montant individuel de l'IAT qui ne peut dépasser 8 fois le montant de référence du grade considéré. Il pourra être modifié à la hausse comme à la baisse dans la limite du taux individuel maximum. Les conditions d'application et les taux de référence suivront, le cas échéant, l'évolution des textes réglementaires en vigueur.

Crédit global = montant de référence annuelle du grade x coefficient multiplicateur x nombre de bénéficiaires.

Ces montants sont indexés sur la valeur du point d'indice. Le coefficient multiplicateur est fixé à 8. L'IAT est cumulable avec l'IHTS.

Sur les dispositions de la délibération prise par l'organise délibérant en vertu de l'article 88 de la loi n°84-53 et des articles 1^{er} et 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991, le versement du régime indemnitaire pendant un congé de maladie est expressément maintenu.

En vertu de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, le régime indemnitaire dont bénéficiait un fonctionnaire, en application des dispositions réglementaires antérieures, lui sera maintenu à titre individuel lorsque ce montant se trouve diminué par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat, servant de référence.

En vertu du décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 et notamment de l'article 3, les agents de catégorie B dont l'indice brut de rémunération est supérieur à 380, peuvent bénéficier de l'IAT (Circulaire DGCL, NOR LBLB0210023C du 11 octobre 2002, relative au nouveau régime indemnitaire des heures et travaux supplémentaires dans la fonction publique territoriale).

c- Indemnité de responsabilité des régisseurs

Agent exerçant des fonctions de régisseur de recettes. Montant moyen des recettes encaissées mensuellement

 Montant moyen des recettes encaissées mensuellement
 Montant de l'indemnité de responsabilité annuelle

 Jusqu'à 1 200 €
 110,00 €

 De 1 221 à 3 000 €
 110,00 €

 De 3 001 à 4 600 €
 120,00 €

De 4 601 à 7 600 €	140,00 €
De 7 601 à 12 200 €	160,00 €
De 12 201 à 18 000 €	200,00 €
De 18 001 à 38 000 €	320,00 €
De 38 001 à 53 000 €	410,00 €
De 53 001 à 76 000 €	550,00 €
De 76 001 à 150 000 €	640,00 €
De 150 001 à 300 000 €	690,00 €
De 300 001 à 760 000 €	820,00 €
De 760 001 à 1 500 000 €	1 050,00 €
Au-delà de 1 500 000 €	46 par tranche de 1 500 000,00 €

III. Autres primes qui concernent l'ensemble des filières

a/ IHTS

Ces indemnités peuvent en principe être versées aux agents de catégorie C et de catégorie B.

Ces indemnités horaires pour travaux supplémentaires concernent les agents titulaires et non titulaires des filières Administrative, Technique, Sanitaire et Sociale, Animation, Sportive, Culturelle et Police Municipale, elle sera versée dans la limite de 2 mois après leur exécution et dans les limites de 25 heures mensuelles. Les agents peuvent réaliser des heures supplémentaires au-delà du contingent mensuel sur décision motivée de l'autorité territoriale avec information immédiate des représentants du personnel au CT.

Les heures de dimanches, de jours fériés ou de nuits sont prises en compte pour l'appréciation de ce plafond. La rémunération horaire des heures supplémentaires est calculée de la manière suivante :

- Heures normales : rémunération horaire multipliée par 1.25 pour les 14 premières heures et par 1.27 pour les suivantes
- Heures majorées : majoration de 100% de la rémunération horaire pour le travail de nuit (de 22h à 7h) et des 66% pour les dimanches et jours fériés ; ces deux majorations ne pouvant pas se cumuler.

Cas des agents employés à temps partiel : le taux moyen est égal à la fraction suivante :

(Traitement brut annuel + indemnité de résidence) / 1820

Pour la filière sanitaire et sociale, s'agissant des montants des IHTS, un coefficient multiplicateur unique (126%) est appliqué à la rémunération horaire quel que soit le rang de l'heure supplémentaire dans le mois (suppression des tranches des 14 premières heures et de celles des heures suivantes) depuis le 2 décembre 2021. En revanche la majoration des heures supplémentaires de nuit, de dimanches ou jours fériés demeurent identiques à celles des autres filières. Les cadres d'emplois concernés sont : assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants, agents spécialisées des écoles maternelles, agents sociaux, moniteurs éducateurs et intervenants familiaux, aides-soignants, auxiliaires de puériculture, auxiliaires de soins, techniciens paramédicaux, pédicures podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie, diététiciens, masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes, infirmiers, infirmiers en soins généraux, puéricultrices, sagefemmes et cadres de santé paramédicaux.

b/ IFSE Régie

L'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels responsables d'une régie. Elle est versée en complément de la part fonction IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur.

DEGICCELID D'AVANCEC	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES et de recettes	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT annuel de la part IFSE régie (en euros)
l'avance pouvant être		Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		Montants à définir pouvant être plus élevés que ceux prévus dans les textes antérieurs dans le respect du plafond règlementaire prévu pour la part fonctions du groupe d'appartenance de l'agent régisseur
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110 minimum
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110 minimum
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	460	120 minimum
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140 minimum
De7601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160 minimum
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201à 18 000	1 800	200 minimum
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320 minimum
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001à 53 000	4 600	410 minimum
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550 minimum
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640 minimum
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690 minimum
DA 200 001 à 740 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820 minimum
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050 minimum
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000 minimum

Les agents dont le cadre d'emplois n'est pas encore impacté par le RIFSEEP restent soumis aux délibérations antérieures régissant l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes (arrêté ministériel du 3 septembre 2001).

c/ Indemnité forfaitaire complémentaire pour élections

Agent accomplissant des travaux supplémentaires à l'occasion des élections (présidentielles, législatives, régionales, cantonales, municipales, européennes et référendum) sans pouvoir ouvrir droit aux IHTS :

Attaché Territoriaux

Crédit global = valeur maximum de l'IFTS des attachés X nombre de bénéficiaires.

Somme individuelle maximum : le montant ne peut excéder le quart du montant de l'IFTS des attachés.

d / Indemnité d'astreinte et d'intervention

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent sans être à disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration.

Une permanence correspond à l'obligation faite à l'agent de se trouver sur le lieu de travail habituel ou un lieu désigné par son employeur, pour nécessité de service :

- un samedi, un dimanche ou un jour férié pour les filières autres que la filière technique,
- quel que soit le jour pour les agents de la filière technique en application des dispositions prévues pour les agents du ministère de l'équipement. Les permanences de nuit peuvent également être organisées. La permanence n'implique pas pour l'agent la réalisation d'un travail effectif mais requiert uniquement sa présence. Cette période est cependant considérée comme du travail effectif.

L'autorité territoriale propose d'organiser les astreintes du personnel comme suit :

✓ Mise en place de période d'astreinte dans les cas suivants :

Pour les agents titulaires relevant de la filière technique, la réglementation distingue 3 types d'astreinte, les deux premières étant applicables aux fonctionnaires de toutes catégories, la dernière (décision) concernant exclusivement les personnels d'encadrement.

Pour les autres filières, il n'existe pas de distinction entre les astreintes, les agents des autres filières sont alors susceptibles d'être en position d'astreinte pour l'ensemble des cas suivants.

- Astreinte de droit commun appelée astreinte d'exploitation : agent tenu, pour les nécessités de service de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir
- Astreinte de sécurité: agent appelé à participer à un plan d'intervention dans le cas d'un besoin de renforcement en moyens humains faisant suite à un évènement soudain ou imprévu (urgence liée à un évènement climatique ou à une catastrophe naturelle, nécessités de service liées aux activités saisonnières ou à une manifestation exceptionnelle, entretien exceptionnel des équipements publics (exemple: fuites d'eau), interventions urgentes, demandes de réquisition par un service de l'Etat, mise en œuvre d'une cellule de crise dans le cadre du plan communal de sauvegarde (PCS)...).
- Astreinte de décision (personnel d'encadrement pouvant être joint directement, par l'autorité territoriale, en dehors des heures d'activité normale du service, afin d'arrêter les dispositions nécessaires) : nécessités de service
 - ✓ Périodicité, roulement, horaires et délai de prévenances :

La périodicité, le roulement, les horaires et le délai de prévenances sont définis en fonction des nécessités de service.

Un roulement est réalisé au niveau des différents services pour plus d'équité, la priorité étant donnée aux agents volontaires. Les agents sont prévenus le plus rapidement possible en fonction des nécessités de service.

Il est indiqué au préalable à l'agent les conditions matérielles qui lui sont offertes, les heures de début et de fin de permanence ou d'astreinte, la définition des missions pour lesquelles il est mandaté d'intervenir et le lieu de travail où s'effectue la permanence.

Le chef de service de la police municipale et le directeur des services techniques sont en astreinte la plupart de l'année, en effet ces postes à responsabilités nécessitent une astreinte quasi permanente.

- ✓ Moyens mis à disposition :
- un téléphone
- véhicule (agents en astreinte)
 - Services et personnels concernés
- Service : Services techniques
- emplois et grades :
 - Directeur des Services Techniques Technicien principal de 1^{ère} classe
 - Agents au service « travaux/bâtiments/voirie/manifestations », agents au service « mécanique / réception livraison », « agents au service « environnement » : Agent de maitrise principal Adjoint technique principal de 1ère classe Adjoint technique principal de 2ème classe et adjoint technique territorial
- Service : Police Municipale
- emplois et grades :
 - Chef de service de police municipale principal de 1^{ère} classe
 - Agents de la Police Municipale : Chef de service de police municipale Brigadier-chef principal -Gardien Brigadier
 - Service : Administratif
 - Emplois et grades :
 - Directeur général des Services Attaché principal sauf emploi fonctionnel
 - Responsable ressources humaines Rédacteur Assistante de gestion ressources humaines -Rédacteur
 - Agents des pôles « Services à la population » : Adjoint administratif principal de 1ère classe -Adjoint administratif principal de 2ème classe - Adjoint administratif
- Statut :

Titulaire

Stagiaire

Non titulaire

✓ Modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et permanences :

Pour toutes les filières les astreintes peuvent donner lieu à indemnisation ou à l'attribution d'un repos compensateur. La rémunération et la compensation en temps sont exclusives l'une de l'autre.

Non cumul:

Les fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel qui bénéficient d'une bonification indiciaire prévue par les décrets n°2001-1274 du 27 décembre 2001 et n° 2001-1367 du 28 décembre 2001 portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux fonctionnaires occupant certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales ou d'établissements publics locaux assimilés ne peuvent bénéficier de l'indemnité d'astreinte ou de permanence ainsi que d'éventuelles compensations d'astreintes. Il en est de même pour les agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service.

Astreintes - Toutes filières (hors filière technique):

Semaine complète : 149.48 euros (ou récupération 1 journée ½) Du lundi matin au vendredi soir : 45 euros (ou récupération ½ journée)

Une nuit de semaine : 10.05 euros (ou récupération 2 h)

Du vendredi soir au lundi matin : 109.28 euros (ou récupération 1 journée)

Samedi: 34.85 euros (ou récupération ½ journée)

Dimanche ou jour férié: 43.38 euros (ou récupération ½ journée)

<u>Astreintes - Filière technique :</u>

Astreinte d'exploitation

Une semaine complète : 159.20 euros

Une astreinte de nuit en semaine : 10.75 euros.

Une astreinte fractionnée inférieure à 10 heures : 8.60 euros

Une astreinte de week-end (vendredi soir au lundi matin) : 116.20 euros Une astreinte le samedi ou sur une journée de récupération : 37.40 euros

Une astreinte le dimanche ou jour férié : 46.55 euros

Astreinte de sécurité

Une semaine complète: 149.48 euros

Une astreinte de nuit en semaine : 10.05 euros.

Une astreinte fractionnée inférieure à 10 heures : 8.08 euros

Une astreinte de week-end (vendredi soir au lundi matin) : 109.28 euros Une astreinte le samedi ou sur une journée de récupération : 34.85 euros

Une astreinte le dimanche ou jour férié : 43.38 euros

Concernant les astreintes d'exploitation et de sécurité, ces montants sont majorés de 50% lorsque l'agent est prévenu de sa mise en astreinte pour une période donnée moins de 15 jours francs avant le début de cette période.

Astreinte de décision (concernant uniquement les personnels d'encadrement)

Une semaine complète : 121 euros

Une astreinte de nuit en semaine : 10 euros.

Une astreinte de week-end (vendredi soir au lundi matin) : 76 euros Une astreinte le samedi ou sur une journée de récupération : 25 euros

Une astreinte le dimanche ou jour férié : 34.85 euros

Permanences - Toutes filières (hors filière technique):

Les permanences peuvent être indemnisées comme suit :

Journée du samedi : 45 €

Demi-journée du samedi : 22,50 € Journée du dimanche ou jour férié : 76 € Demi-journée dimanche ou jour férié : 38 €

A défaut d'être indemnisées, les périodes de permanence peuvent être compensées par une durée d'absence équivalente au nombre d'heures de travail effectif majoré de 25%.

Permanences - Filière technique :

Le montant de l'indemnité de permanence est fixé à 3 fois celui de l'indemnité d'astreinte.

Une semaine de permanence complète : 477.60 €

Une permanence de nuit en semaine : 32.25 €. En cas de permanence fractionnée inférieure à 10 heures : 25.80

Une permanence de week-end (du vendredi soir au lundi matin) : 348.60 € Une permanence le samedi ou sur une journée de récupération : 112.20 €

Une permanence le dimanche ou un jour férié : 139.65 €

Ces montants dont majorés de 50% lorsque l'agent est prévenu de sa permanence pour une période donnée moins de quinze jours francs avant le début de la permanence.

√ Modalités de compensation des interventions et déplacements réalisés au cours de l'astreinte :

L'indemnité d'astreinte rémunère la contrainte liée à la possibilité d'être mobilisé mais ne concerne pas l'éventuelle intervention pendant la période d'astreinte. La durée des interventions pendant une période d'astreinte est considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail et peut donner lieu au versement d'une indemnité ou d'une compensation en temps.

Toutes filières (hors filière technique):

- jour de semaine : 16 euros de l'heure
- nuit : 24 euros de l'heure
- samedi : 20 euros de l'heure
- dimanche et jour férié : 32 euros de l'heure

A défaut d'être indemnisées, les interventions effectuées pendant une astreinte de sécurité peuvent être compensées par une durée d'absence équivalente au nombre d'heures de travail effectif majoré : +10% pour les heures effectuées les jours de semaine ou le samedi, +25% pour les heures effectuées les nuits, les dimanches ou les jours fériés.

Filière technique :

Pour les agents éligibles aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS), si les interventions des astreintes conduisent l'agent à dépasser ses obligations normales de service définies dans le cycle de travail, les interventions non indemnisées ou compensées à ce titre peuvent donner lieu au versement d'IHTS ou être compensées par une durée d'absence équivalente au nombre d'heures d'intervention.

Les jours et heures du repos compensateur sont fixés par le responsable de service, compte tenu du vœu de l'intéressé et des nécessités de service.

Une même intervention ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une rémunération. Il en est de même pour la rémunération et la compensation en temps des permanences qui sont exclusives l'une de l'autre.

Non cumul:

Les fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel qui bénéficient d'une bonification indiciaire prévue par les décrets n°2001-1274 du 27 décembre 2001 et n° 2001-1367 du 28 décembre 2001 portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux fonctionnaires occupant certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales ou d'établissements publics locaux assimilés ne peuvent bénéficier de l'indemnité d'intervention ou de la compensation des interventions. Il en est de même pour les agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service.

e/ Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction

Agents occupant l'emploi fonctionnel de Directeur Général des Services de plus de 2 000 habitants. Taux : 15 % du traitement brut (indemnité de résidence, primes et supplément familial non compris).

f/ Indemnité horaire pour travail normal de nuit

Agent accomplissant un service normal entre 21 heures et 6 heures du matin, dans le cadre de la durée réglementaire hebdomadaire du travail.

Montant horaire de référence au 1er janvier 2002 :

Taux: 0,17 € par heure

Ce montant subit une majoration spéciale pour les agents occupant certaines fonctions lorsqu'un travail intensif est fourni, soit : $0.80 \in par$ heure $(0.90 \in pour la sous-filière médico-sociale).$

4/ Clause de sauvegarde :

En vertu de l'article 88 de la Loi du 26 janvier 1984, le régime indemnitaire dont bénéficiait un fonctionnaire, en application des dispositions réglementaires antérieures, lui sera maintenu à titre individuel lorsque ce montant se trouve diminué par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat, servant de référence.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité des voix :

- Actualise le régime indemnitaire dans les conditions exposées ci-dessus,
- Charge l'autorité territoriale de fixer les pourcentages correspondant à des montants individuels selon les critères définis ci-dessus dans la limite du crédit global, déterminés par la réglementation.
- Autorise la prévision et l'inscription au budget des crédits nécessaires au paiement de ce régime indemnitaire.,

- Dit que toutes dispositions antérieures relatives aux cadres d'emplois sus mentionnés portant sur des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir sont abrogées.
- Dit que le régime indemnitaire antérieur est maintenu pour les agents relevant d'un cadre d'emplois n'ayant pas encore d'équivalence avec un corps de l'Etat lui-même bénéficiaire de cette prime.
- Dit qu'il est maintenu, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire (article 88 de la loi n° 2016-483).
- Dit que ces dispositions s'appliquent à partir du 1er février 2023.

M. le Maire : Pour les agents de la commune, s'ils sont en arrêt maladie, ils ne peuvent plus avoir la totalité de leur traitement contrairement à ce qui était le cas précédemment. Il s'agit d'une jurisprudence à laquelle nous devons nous adapter. Ce n'est pas une décision de la mairie. Il faudra que les agents qui souhaitent avoir un maintien de salaire prennent une prévoyance. Cela ne concerne que les congés longue maladie et longue durée.

04/ Convention de mise à disposition d'un Agent en Charge de la Fonction d'Inspection (ACFI)

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment l'article L812-1;

Vu le Code du Travail;

Vu le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, article 5 ; Vu le décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

Vu la circulaire du 12 octobre 2012 relative à l'application du décret n° 85-603 modifié, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale;

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 5 décembre 2022 pour conclure une convention confiant la fonction d'inspection en santé et sécurité au travail au Centre de Gestion du Var ;

Monsieur Le Maire informe les membres du Conseil Municipal que le Centre de Gestion du Var par délibération N° 2022-54 en date du 22 septembre 2022 a décidé la mise en place d'une nouvelle convention qui permet la mise à disposition d'un Agent Chargé de la Fonction d'Inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité (ACFI) auprès des collectivités.

Son objectif est de simplifier l'accès aux prestations du Service Prévention des Risques Professionnels et de regrouper les missions de conseil et d'inspection au sein d'une convention unique.

Les ACFI ont pour mission de contrôler les conditions d'application des règles définies en matière d'hygiène et de sécurité du travail dans la Fonction Publique Territoriale et de proposer à l'autorité territoriale :

- D'une manière générale, toute mesure qui lui paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels,
- En cas d'urgence, les mesures immédiates qu'il juge nécessaire.

Cette disposition émane du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié (article 5). Ce texte prévoit en effet l'obligation pour toutes les collectivités de planifier une inspection des lieux de travail et la possibilité de confier cette mission au Centre de Gestion du Var. Considérant l'importance des questions touchant à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail ;

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité des voix :

- Sollicite le Centre de Gestion pour cette prestation.
- Autorise à cette fin Monsieur Le Maire à conclure la convention de mise à disposition d'un Agent en Charge de la Fonction d'Inspection (ACFI).

M. le Maire : Nous déléguons la fonction d'inspection et cela a un coût.

A. Sturm : Le coût de base de 500 euros par an, et à chaque intervention, cela coûtera 500 euros.

05/ Avenant (tarifs 2023) relatif à la prestation de service avec l'Association Professionnelle de Santé au Travail du Var (AIST 83) - Exercice 2023.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment l'article L 2121-29,

Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 et notamment l'article 11, relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la médecine professionnelle dans la fonction publique territoriale,

Le médecin du service de médecine préventive exerce son activité médicale, en toute indépendance et dans le respect des dispositions du Code de déontologie médicale et du Code de la santé publique. Le médecin de prévention agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale. Ce médecin ne peut être chargé des visites d'aptitude physique prévues à l'articles 10 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi N° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux. Il ne peut être médecin de contrôle.

Sans préjudice des missions des médecins chargés des visites d'aptitude physique, le médecin de prévention peut formuler un avis ou émettre des propositions lors de l'affectation de l'agent au poste de travail au vu de ses particularités et au regard de l'état de santé de l'agent.

Dans ce cas, les rôles respectifs du médecin de prévention et du médecin agréé s'exercent de façon complémentaire ; le médecin agréé vérifie l'aptitude à l'exercice d'un emploi public correspondant aux fonctions postulées ; le médecin de prévention vérifie la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent.

Considérant qu'il convient de se prononcer sur l'avenant (tarifs 2023) tels qu'annexés, relatif aux prestations de l'AIST 83 relatives à la médecine du travail pour le compte de la Commune de Montauroux, pour l'exercice 2023.

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré et à l'unanimité des voix :

- Approuve les termes de l'avenant (tarifs 2023), tel qu'annexé à la présente,
- Autorise le Maire à signer l'avenant à la convention de prestation de service pour l'exercice 2023 (tarifs 2023), entre l'Association Inter Professionnelle de Santé du Travail du Var (AIST 83) et la Commune de Montauroux.

M. le Maire : Cet avenant concerne une augmentation de tarif.

06/ Création de poste.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction publique et notamment ses articles L313-1 et L332-8 ; Vu la Loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la Loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le tableau des effectifs des agents de la Commune ;

Considérant la réussite au concours de Technicien Territorial d'un agent relevant des services techniques ;

Dès lors, il convient de créer, de manière préalable par le Conseil Municipal, l'emploi à temps complet selon les caractéristiques suivantes :

Service	Fonction	Grade	Catégorie	Groupe Hiérarchique	Temps de travail
Technique	Chef de Pôle travaux	Technicien	В	3	35 h

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré et à l'unanimité des voix :

- Autorise la création de l'emploi à temps complet selon les caractéristiques susmentionnées.
- Dit que les crédits nécessaires sont prévus au budget de la Commune.
- Modifie en conséquence le tableau des effectifs de la Commune.

M. le Maire : Ce n'est pas une création de poste. Il s'agit de Sébastien LAME qui a réussi le concours. C'est une personne sur qui l'on peut compter, et il sait pratiquement tout faire, c'est pourquoi nous le nommons au grade en lien avec la réussite de son concours.

07/ Instauration d'un taux de majoration des heures complémentaires.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet,

Vu le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 5 décembre 2022,

Monsieur le Maire, Jean-Yves HUET, expose au conseil municipal que la compensation des heures complémentaires peut être réalisée, en tout ou partie, sous la forme d'un repos compensateur et qu'à défaut, les heures complémentaires accomplies sont indemnisées, par principe, sans majoration.

Il rappelle que les heures complémentaires correspondent aux heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet et qui ne dépassent pas trente-cinq heures par semaine

Le décret n°2020-592 du 15 mai 2020 prévoit la possibilité pour le conseil municipal de majorer les heures complémentaires.

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré et à l'unanimité des voix :

- Instaure un taux de majoration des heures complémentaires de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet concerné et de 25 % pour les heures suivantes jusqu'à la 35ème heure.
- Dit que les crédits correspondants sont inscrits au budget.

R. CECCHINATO: C'est pour les agents qui sont à temps partiel. S'ils faisaient des heures supplémentaires, l'heure n'était pas majorée en heure supplémentaire.

M. le Maire : Les heures supplémentaires pour les personnes à temps partiel seront majorées à 10 % puis 25%.

B. CUCH : Cela représente un gros budget ?

M. le Maire : Non, mais on se sent obligés de le faire.

08/ Motion. Opposition à tout projet de site d'enfouissement et de stockage de déchets sur le site de Fontsante.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment l'article L 2121-29;

Considérant la présentation du futur projet d'enfouissement et de stockage de déchet par le groupe SUEZ sur le site de Fontsante, dénommé « nouveau projet VALOR-PÔLE Fontsante 2 » ;

Vu les éléments de connaissance disponibles sur les projets proposés au fil du temps sur le site de l'ancienne mine de Fontsante ;

Considérant que la mine de Fontsante est un site très sensible et potentiellement dangereux par les dépôts résiduels dus au mode d'exploitation du minerai (métaux lourds, cyanure...), et que toute nouvelle activité pourrait rompre l'équilibre d'un site que l'on dit stabilisé et générer un risque irréversible,

Considérant que le dépôt supplémentaire de volumes de déchets potentiellement dangereux issus notamment du BTP représente un risque important pour l'approvisionnement en eau de l'Est Varois et Ouest Maralpin,

Considérant les risques en matière environnemental, économique, et de sécurité pour le territoire :

Considérant la proximité du lac de Saint Cassien, qui constitue un réservoir d'eau à destination notamment de la consommation humaine ;

Considérant que la ressource en eau doit être protégée au regard des besoins actuel et futurs, a fortiori dans le contexte de pénurie d'eau destinée, après traitement, à la consommation humaine;

Considérant que la circulation des véhicules de plus de 3.5 tonnes sur le territoire sera fortement développée et induira naturellement une pollution et difficultés supplémentaires au sein d'un territoire d'ores et déjà impacté en l'espèce ;

Considérant la nécessité de préserver l'environnement et corrélativement la santé publique de nos concitoyens ;

Considérant qu'un site de d'enfouissement et stockage de déchets à proximité du lac de Saint-Cassien constituerait un risque de pollutions multiples pour l'ensemble des Communes situées à proximité;

En effet, la commune de Callian est propriétaire de parcelles de terrain sur la commune de Tanneron et notamment des 90 hectares du site de Fontsante, ancien site minier de spath fluor exploité entre 1867 et 1987. Situé aux confins du territoire de Tanneron et de la commune des Adrets de l'Estérel, à proximité immédiate de l'autoroute A8 et à 600 mètres du lac de Saint Cassien, il a fait l'objet en 2017 d'un appel à projets pour y créer un pôle dédié au traitement des déchets du bâtiment et des travaux publics d'échelle régionale. Le groupe SUEZ, en partenariat avec les sociétés PASINI et ENGIE Green, a été retenu à l'issue des procédures de consultation engagées par la Communauté de Communes du Pays de Fayence, avec un projet baptisé VALOR PÔLE. Le dossier d'autorisation d'exploitation déposé en février 2021 pour instruction par les services de l'Etat.

Les risques soulignés par ce premier projet étaient multiples

• Le risque de pollution du Lac de Saint Cassien

Le lac constitue un réservoir d'eau potable de 60 millions de m3, qui alimente deux bassins de vie : l'Est Varois (4 millions de m3/an) et l'Ouest des Alpes-Maritimes (1 millions de m3/an). Cette ressource est pour ces secteurs d'habitation humaine une source d'approvisionnement majeure du SEVE, Syndicat de l'Eau du Var Est.

- Le risque économique pour l'Est Varois
- Eau potable : le lac de Saint-Cassien est la réserve d'eau nécessaire au développement de l'Est Varois et de l'Ouest des Alpes-Maritimes dans un contexte actuel et futur de difficultés climatiques, d'ailleurs soulignées dans le SCoT du Pays de Fayence. Actuellement le lac fournit 5 millions de m3/an et apporte la sécurité d'un approvisionnement en eau.
- Tourisme : outre qu'une pollution du lac entraînerait des répercussions désastreuses directes sur l'économie du tourisme, la seule présence physique d'une telle activité en bordure d'autoroute, visible par des millions de touristes, ne peut avoir qu'un impact négatif sur l'image des territoires. Pour ces mêmes raisons, il semble incompatible avec le classement de l'Estérel mis en place par l'Etat et le label « Grand Site de France ».
- Economie circulaire : la filière de traitement des déchets du bâtiment mise en place par Estérel Côte d'Azur Agglomération dans le cadre d'investissements importants se veut vertueuse et poursuit un taux d'enfouissement des ultimes, inférieur à 20%. Le projet VALOR POLE visait un niveau d'enfouissement des ultimes de 50%, réduisant certes les coûts de traitement et rendant le site beaucoup plus attractif pour les entreprises concernées, mais condamnant à terme les filières et les exploitants ayant massivement investi pour de meilleures performances.

Le risque environnemental §

La pollution du lac porterait une atteinte durable à sa biodiversité qui ne peut être évaluée. En outre, la mine de Fontsante est tangente à l'autoroute qui forme la limite Nord de l'Estérel massif classé et à l'Ouest au vallon Charretier limite du projet de Grand Site de France. Cette proximité immédiate crée une incompatibilité paysagère totale avec les objectifs affichés pour le dispositif Grand Site de France et la réalisation d'un projet d'enfouissement et de stockage de déchets. Le projet reste soumis aux contraintes de co-visibilité avec le massif de l'Estérel.

Le risque incendie :

La présence d'un tel équipement - entre le site multi filières et une ferme photovoltaïque - en plein massif de l'Estérel constitue un risque majeur en termes d'incendie. L'équipement nécessaire pour assurer la sécurité incendie nécessite, en l'absence de la ressource en eau sur la commune de Tanneron, de distraire une partie de la ressource en eau potable entrant dans l'approvisionnement de la commune des Adrets-de-l 'Estérel et donc d'Estérel Côte d'Azur Agglomération.

Un article paru dans Var Matin le 06 octobre 2022 annonce le dépôt par le Groupe SUEZ d'un nouveau projet. Ce même jour le conseil municipal de la Commune des Adrets-de-l'Estérel réuni en séance a adopté une nouvelle motion, comme il l'avait déjà fait le 14 janvier 2021, pour réaffirmer son opposition à ce projet.

Si la teneur et les détails d'un nouveau projet ne sont pas connus, les arguments développés à l'occasion du premier projet demeurent et se voient même renforcés par les faits.

En conséquence, et pour tous ces motifs, il est proposé au conseil municipal de se prononcer sur une motion portant opposition à tout projet de stockage et d'enfouissement sur le site de FONTSANTE,

Le Conseil municipal après en avoir délibéré et à l'unanimité des voix :

- Emet une motion portant opposition à l'encontre de tout projet de stockage et d'enfouissement de déchets sur le site de FONTSANTE ;
- Transmet ladite motion à Messieurs les Préfets des Départements du Var et des Alpes-Maritimes, Messieurs les Présidents du Département du Var et des Alpes-Maritimes, Monsieur le Président de la Région Provence Alpes Côte-d'Azur;
- Sollicite la participation avec les services de l'Etat, collectivités territoriales et EPCI compétents en l'espèce à la définition d'une stratégie pour la gestion des déchets du bâtiment et à la recherche de solutions plus respectueuses de l'environnement et pérenne.

M. le Maire : Suez a redéposé un projet qui a été succinctement transmis aux élus alors qu'il avait été promis que les élus seraient concertés en cas de nouveau projet Fonsante.

Du fait des mâchefers qui sont un véritable poison pour la rivière qui va à Mandelieu ou dans le lac, ce poison ira dans la nature, là où il sera porté lors des fortes pluies.

Suez a revu son projet sans les mâchefers, mais je tiens d'une personne qui est dans ce milieu que dès qu'une entreprise voit son projet accepté, elle mettra les déchets qui lui rapportent le plus, donc les mâchefers.

De plus, le très grand nombre de camions à la sortie de l'autoroute est problématique. Nous devons continuer à nous opposer à ce projet. Suez refuse de donner son projet à la Comcom pour l'instant, ce qui est inquiétant.

La Cavem qui s'appelle désormais Esterel Côte d'Azur, a déjà voté une motion contre le projet.

Fréjus et Cannes boivent l'eau du lac. Nous ne sommes pas à l'abri qu'un jour on nous dise que c'est l'Etat qui a décidé et que nous ne pouvons rien y faire. C'est pourquoi il faut maintenir la pression. La motion présentée aujourd'hui est semblable à celle de la Cavem.

V. Brunet : Les maires du Pays de Fayence sont-ils d'accord pour voter également une motion ?

M. le Maire : Une motion a déjà été votée au printemps par les maires de toutes les communes du Pays de Fayence à l'exception de Callian.

09/ Avis du Conseil Municipal - Repos Dominical 2023.

Vu le Code du Travail et notamment les articles L 3132-26 à L 3132-27-1 et R 3132-21 ; Vu la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;

Vu les articles L 2212-1 et suivants ; L 2122-27 à L 2122-29 ; L 2131-2 et R 2122-7 du Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu la demande d'avis adressée aux organisations syndicales d'employeurs et salariés intéressés dans le cadre de la consultation préalable engagée en application de l'article R 3132-21 du Code du Travail.

Vu les avis des organisations syndicales d'employeurs et salariés intéressés dans le cadre de la consultation préalable engagée en application de l'article R 3132-21 du Code du Travail.

Dans les établissements de commerce de détail où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, ce repos peut être supprimé les dimanches désignés, pour chaque commerce de détail, par décision du maire prise après avis du conseil municipal.

Le nombre de ces dimanches ne peut excéder douze par année civile.

La liste des dimanches est arrêtée avant le 31 décembre, pour l'année suivante.

Elle peut être modifiée dans les mêmes formes en cours d'année, au moins deux mois avant le premier dimanche concerné par cette modification.

Lorsque le nombre de ces dimanches excède cinq, la décision du maire est prise après avis conforme de l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre dont la commune est membre. A défaut de délibération dans un délai de deux mois suivant sa saisine, cet avis est réputé favorable.

Chaque salarié privé de repos dominical perçoit une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente, ainsi qu'un repos compensateur équivalent en temps.

L'arrêté pris en application de l'article L. 3132-26 détermine les conditions dans lesquelles ce repos est accordé, soit collectivement, soit par roulement dans la quinzaine qui précède ou suit la suppression du repos.

Si le repos dominical est supprimé un dimanche précédant une fête légale, le repos compensateur est donné le jour de cette fête.

L'arrêté du maire ou, à Paris, du Préfet de Paris relatif à la dérogation au repos dominical pour les commerces de détail prévu à l'article L. 3132-26, est pris après avis des organisations d'employeurs et de salariés intéressées.

Pour l'application des articles L. 3132-20, L. 3132-24, L. 3132-25, L. 3132-25-1 et L. 3132-25-6, seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche. Une entreprise ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher. Le salarié qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler le dimanche pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Considérant que des établissements de commerce de détail n'ont pas sollicité plus de cinq dimanches pour l'année 2023, l'avis conforme du Conseil Communautaire de la Communauté de Communes du Pays de Fayence n'est pas requis ;

Considérant que des commerçants bénéficiant déjà d'une autorisation de dérogation de droit le dimanche jusqu'à 13 h 00 (article L 3132-13 du Code du Travail), sollicitent la dérogation pour toute la journée ;

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré et à l'unanimité des voix :

- Emet un avis favorable quant à la dérogation au repos dominical des commerces de détail, et pour les branches des établissements de commerce de détail Habillement et Alimentaire, situés sur le territoire de la Commune de Montauroux, les jours suivants :
 - o Dimanche 10 décembre 2023
 - o Dimanche 17 décembre 2023
 - o Dimanche 24 décembre 2023
 - o Dimanche 31 décembre 2023

M. le Maire : On vote cela tous les ans, c'est pour autoriser les grandes surfaces à ouvrir au maximum 12 semaines par an. Nous votons les 4 dimanches demandés par les associations syndicales pour une ouverture la journée complète du dimanche.

Question diverse:

01/ Création de poste.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction publique et notamment ses articles L313-1 et L332-8;

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

Vu la Loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le tableau des effectifs des agents de la Commune ;

Considérant qu'il convient de stagiairiser un emploi au sein du service administratif actuellement occupé par un agent sous contrat depuis plusieurs années et qui donne entière satisfaction;

Dès lors, il convient de créer, de manière préalable par le Conseil Municipal, l'emploi à temps complet selon les caractéristiques suivantes :

Service	Fonction	Grade	Catégorie	Groupe Hiérarchique / Echelle	Temps de travail
Administratif	Assistante de gestion administrative	Adjoint Administratif	С	1 Echelle C1	35 h

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré et à l'unanimité des voix :

- Autorise la création de l'emploi à temps complet selon les caractéristiques susmentionnées.
- Dit que les crédits nécessaires sont prévus au budget de la Commune.
- Modifie en conséquence le tableau des effectifs de la Commune.

M. le Maire : Nous avons un de nos agent qui est là depuis 3 ans, qui a fait plusieurs remplacements et a donné entière satisfaction , c'est pourquoi aujourd'hui nous vous proposons sa titularisation.

Pour l'application des articles L. 3132-20, L. 3132-24, L. 3132-25, L. 3132-25-1 et L. 3132-25-6, seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche. Une entreprise ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher. Le salarié qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler le dimanche pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Considérant que des établissements de commerce de détail n'ont pas sollicité plus de cinq dimanches pour l'année 2023, l'avis conforme du Conseil Communautaire de la Communauté de Communes du Pays de Fayence n'est pas requis ;

Considérant que des commerçants bénéficiant déjà d'une autorisation de dérogation de droit le dimanche jusqu'à 13 h 00 (article L 3132-13 du Code du Travail), sollicitent la dérogation pour toute la journée ;

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré et à l'unanimité des voix :

- Emet un avis favorable quant à la dérogation au repos dominical des commerces de détail, et pour les branches des établissements de commerce de détail Habillement et Alimentaire, situés sur le territoire de la Commune de Montauroux, les jours suivants:
 - o Dimanche 10 décembre 2023
 - o Dimanche 17 décembre 2023
 - o Dimanche 24 décembre 2023
 - o Dimanche 31 décembre 2023

M. le Maire : On vote cela tous les ans, c'est pour autoriser les grandes surfaces à ouvrir au maximum 12 semaines par an. Nous votons les 4 dimanches demandés par les associations syndicales pour une ouverture la journée complète du dimanche.

Question diverse:

01/ Création de poste.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction publique et notamment ses articles L313-1 et L332-8;

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

Vu la Loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le tableau des effectifs des agents de la Commune ;

Considérant qu'il convient de stagiairiser un emploi au sein du service administratif actuellement occupé par un agent sous contrat depuis plusieurs années et qui donne entière satisfaction;

Dès lors, il convient de créer, de manière préalable par le Conseil Municipal, l'emploi à temps complet selon les caractéristiques suivantes:

Service	Fonction	Grade	Catégorie	Groupe Hiérarchique / Echelle	Temps de travail
Administratif	Assistante de gestion administrative	Adjoint Administratif	С	1 Echelle C1	35 h

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré et à l'unanimité des voix :

- Autorise la création de l'emploi à temps complet selon les caractéristiques susmentionnées.
- Dit que les crédits nécessaires sont prévus au budget de la Commune.
- Modifie en conséquence le tableau des effectifs de la Commune.

M. le Maire : Nous avons un de nos agent qui est là depuis 3 ans, qui a fait plusieurs remplacements et a donné entière satisfaction, c'est pourquoi aujourd'hui nous vous proposons sa titularisation.

Fin de la séance.

M le Maire M Jean-Yves HUET	Mme la secrétaire Mme Aurélie COMTE	
(signature)	(signature)	