

CONSEIL MUNICIPAL DU 27 JUILLET 2021**PROCES VERBAL**

Sur convocation en date du 21 juillet 2021, le conseil municipal s'est réuni en séance ordinaire le 27 juillet 2021 à 19 h 30, à l'Espace Familles sous la présidence de M. Bernard PERRET, Maire

Etaient présents : Mesdames, Messieurs

MERLE Emmanuelle	LACOMBE Annick	BLANC Jean Luc
BRUNET Myriam	BURTIN Béatrice	JACQUEMET Rodolphe
CHATARD Kévin	ARTAUD Jean Marc	VINIERE Michel
LAUPRETRE Patrick	BILLOUD Jean-Louis	VEUILLET Philippe
MARION Isabelle	MOREAU DE SAINT MARTIN Claire	PERDRIX Catherine
DAVID Magalie	CEREIZE Clément	MAZUÉ Joséphine

Etaient excusés : Mesdames, Messieurs

MORAND Alexis a donné pouvoir à Emmanuelle MERLE
CHEVILLARD Jean-Luc a donné pouvoir à Bernard PERRET
JANODY Patrice a donné pouvoir à Jean-Louis BILLOUD
CHANEL Serge a donné pouvoir à Rodolphe JACQUEMET
BONHOURE Paola a donné pouvoir à Béatrice BURTIN
THERMET Laure a donné pouvoir à Isabelle MARION
MERLE Sandra a donné pouvoir à Philippe VEUILLET
BURDY Meryl a donné pouvoir à Annick LACOMBE
TAPONARD Emmanuel a donné pouvoir à Jean-Luc BLANC
SCHUBERT Anja a donné pouvoir à Patrick LAUPRETRE

Nombre de conseillers municipaux en exercice : 29

Secrétaire de séance : Emmanuelle MERLE

M. le Maire constate, malgré un nombre important de conseillers municipaux absents, que le quorum (majorité des conseillers présents physiquement) est atteint.

M. le Maire informe les conseillers qu'un accident vient de se produire entre les deux minibus mobilisés par le VIP Ados lors d'un retour de camp. Pour l'instant seuls des dégâts matériels ont été constatés. Toutefois compte tenu de la présence d'enfants dans un cadre collectif, les secours ont déclenché la procédure idoine qui consiste à mobiliser les pompiers, le SAMU, les forces de Police nationale ou de gendarmerie. A cette heure, 4 enfants et la conductrice ont été pris en charge pour des examens médicaux complémentaires à l'hôpital Fleyriat et à la Clinique Convert.

1. APPROBATION DU PROCES VERBAL DE LA SEANCE DU 22 JUIN 2021**Entendu le rapport de M. le Maire**

Le Conseil municipal décide, à l'unanimité, d'adopter le procès-verbal de la séance du 22 juin 2021.

2. STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES**Entendu le rapport de M. le Maire**

Vu l'avis favorable du Comité technique le 7 juillet 2021

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit que les collectivités et établissements publics territoriaux établissent des lignes directrices de gestion qui comprennent un volet sur la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et un volet sur la promotion et la valorisation des parcours professionnels.

Le volet sur la promotion et la valorisation des parcours professionnels s'est traduit par la définition de lignes directrices de gestion pour la promotion interne (proposées par le Centre de Gestion) et pour la promotion au choix (avancement de grade maîtrisé par la Collectivité sous réserve du respect des conditions de grade et d'ancienneté) adoptées en Comité technique du 21 octobre 2020.

Aujourd'hui il est proposé d'examiner le volet sur la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Conformément à l'article 18 du décret n°2019-1265 du 29 novembre, la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mise en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Compte tenu des éléments du bilan social réalisé en 2020, les éléments suivants ont pu être dégagés :

STRATEGIE PLURIANNUELLE DES RESSOURCES HUMAINES

Diagnostic	<p>difficultés de recrutement sur les postes d'encadrement ou à compétences spécifiques <u>et</u> rares : absence de candidature, candidats issus du secteur privé non titulaires de la FPT et non lauréats des concours</p> <p>turn-over important dans les fonctions d'animation et d'encadrement de la pause méridienne : difficultés de recruter sur des postes à temps non complet et peu valorisés ou valorisant</p> <p>difficultés à pourvoir aux remplacements d'agents absents dont la présence est essentielle pour l'encadrement des enfants ou sur des compétences rares</p> <p>agents en inaptitude physique dont le reclassement est difficile compte tenu de la taille de la collectivité (peu de postes donc peu d'opportunités)</p> <p>la préoccupation des recrutements et de la gestion des ressources humaines n'est pas suffisamment partagée</p>
Enjeux	<p>parvenir à recruter des profils d'encadrement correspondant aux objectifs du mandat 2020-2026</p> <p>renforcer le niveau de compétences des agents</p> <p>trouver des solutions pour disposer d'un vivier de remplaçants</p> <p>fidéliser les agents disposant d'une compétence rare ou dont l'efficacité est appréciée et remarquée</p>

LEVIERS				
OBJECTIFS	MOYENS REMUNERATION	RECRUTEMENT ET MOBILITES	FORMATION	ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL
attractivité de la collectivité	adapter le plus possible le niveau de l'IFSE au niveau d'expertise et d'investissement	valoriser les mobilités internes en auditionnant systématiquement les candidatures internes lors des jurys	encourager les agents à préparer et à se présenter au concours de la FPT	valoriser une politique d'aménagement du temps de travail (congés, planning...)
	mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire en plus de la participation à la prévoyance	mettre en place une page recrutement Mairie de Viriat sur les réseaux sociaux	maintien du règlement de formation	adapter l'organisation du travail aux métiers
	pour le traitement indiciaire, inciter les agents à passer les concours	utiliser le panneau lumineux	inciter les agents à participer aux formations catalogue du CNFPT	limiter le plus possible le nombre d'emploi à temps non complet
	maintien de l'adhésion au CNAS			proposer des outils et du matériel performants
	maintien de la monétisation du CET			garantir le droit à la déconnexion
	revaloriser les tickets restaurant			
évolution et modernisation du service public	reconnaître financièrement les compétences spécifiques et rares	développer le périmètre de recherche des candidats (privé, associatif, FPE, FPH..)	poursuivre la mise en place de formations en intra ou en union avec le CNFPT	simplifier les procédures administratives (dématérialisation, serveur commun..)
		inciter les chefs de service à se constituer un vivier de remplaçants	encourager la mise en place des outils découverts en formation	rendre visible le déroulement de la carrière de chaque agent dans le SMD
		diffuser les annonces par des canaux inhabituels...	diversifier l'offre de formation en lien avec le CNFPT	

LEVIERS				
OBJECTIFS	MOYENS REMUNERATION	RECRUTEMENT ET MOBILITES	FORMATION	ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL
égalité homme/femme	s'assurer de l'absence de différenciation dans la politique indemnitaire	maintenir la mixité au sein des jurys	mettre en place une action de rappel sur l'égalité homme /femme	
		veiller à diversifier les recrutements notamment en direction des hommes		
qualité de vie au travail		essayer de remplacer les agents absents		mettre à jour annuellement le document unique
enjeu social	mettre en place une IFSE plancher pour les catégories C	maintenir la politique de recrutement d'apprentis	accompagner lorsque c'est possible les reclassements pour inaptitude physique par des formations au nouveau poste	rappel sur les droits et devoirs des agents
		maintenir la politique d'accueil de stagiaires	développer les formations liées au poste de travail et proposer des aménagements de poste	
		inciter les agents en RQTH à déclarer leur handicap	sensibiliser au changement	

Le Conseil municipal décide, à l'unanimité, de :

- approuver la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines
- prévoir la mise en œuvre de la stratégie pluriannuelle durant le mandat 2020-2026
- autoriser M. le Maire à signer tous les documents nécessaires à la mise en œuvre de ces décisions

Éléments de discussion

En réponse à la question de Philippe Veuillet, Conseiller municipal, la Mairie, lors de la titularisation d'un agent effectue, comme cela est prévu réglementairement, une reprise des années d'ancienneté effectuées dans le privé sur présentation de justificatifs. Il est rappelé que les années de travail effectuées dans le secteur privé compte pour moitié.

3. REVALORISATION DE LA PARTICIPATION FINANCIERE COMMUNALE VERSEE POUR SOUTENIR LE FINANCEMENT DU DISPOSITIF PREVOYANCE DES AGENTS COMMUNAUX

Entendu le rapport de M. le Maire

Vu la délibération du Conseil municipal du 23 avril 2013 adoptant la mise en place d'une participation financière communale pour encourager la souscription d'un dispositif de prévoyance par les agents communaux

Vu la proposition du collège du personnel émise lors du Comité technique du 7 juillet 2021

Vu la délibération du Conseil municipal du 27 juillet adoptant la stratégie pluriannuelle des ressources humaines

Présentée lors du Comité Technique Paritaire du 7 juillet 2021, la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines a recueilli un avis favorable tant de la part du collège employeurs et que du collège des délégués du personnel.

Ce consensus a abouti également à convenir, sur la proposition des délégués du personnel, de mettre en œuvre, dès l'adoption par le Conseil municipal de cette stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, une revalorisation de la participation financière communale versée pour aider au financement de la couverture prévoyance souscrite de manière individuelle et facultative par les agents municipaux (agents titulaires et stagiaires de la fonction publique territoriale ainsi que les agents contractuels recrutés au-delà de deux mois consécutifs).

Initialement cette participation financière avait été adoptée par le Conseil municipal du 23 avril 2013. En 2013, 75 agents étaient concernés, contre seulement 39 aujourd'hui. L'objectif de cette revalorisation est d'inciter les agents à souscrire une couverture prévoyance.

Le Conseil municipal décide, à l'unanimité, de :

- poursuivre la participation à compter du 1^{er} août 2021, dans le cadre de la procédure dite de labellisation à la couverture prévoyance souscrite de manière individuelle et facultative par les agents municipaux (agents titulaires et stagiaires de la fonction publique territoriale ainsi que les agents contractuels recrutés au-delà de deux mois consécutifs) selon le barème revalorisé ci-dessous à tout agent pouvant justifier d'un certificat d'adhésion à une garantie prévoyance labellisée

	Agents titulaires et stagiaires de la Fonction Publique Territoriale + Assistantes maternelles municipales + agents contractuels recrutés au- delà de 2 mois consécutifs		
	Participation de la Commune : montant brut mensuel	Nombre agents	Coût prévisionnel annuel pour la Commune
plus de 29 h 30 à 35 H + assistantes maternelles municipales	21.72 €/mois	36	9 383.04
plus de 21 h 30 à 29 h 30	16.8 €/mois	3	604.80
plus de 14 h à 21 h 30	12.6 €/mois	0	0.00
plus de 7 h à 14 h	8.4 €/mois	0	0.00
moins de 7 h	4.2 €/mois	0	0.00
Total		39	9 987.84

- autoriser M. le Maire à signer tout document nécessaire à la mise en œuvre de cette décision

Éléments de discussion

En réponse à la question de Mme Catherine Perdrix, Conseillère municipale, il est indiqué que le dispositif décrit concerne le maintien de salaire en cas d'arrêt de travail supérieur à 90 jours en année glissante c'est-à-dire de date à date (pas en année civile). Mme Catherine Perdrix indique que certaines collectivités ont également mis en place le soutien au paiement des mutuelles et que cela constitue un fort pouvoir d'attractivité des collectivités-employeurs. Il est indiqué que l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique précise que l'employeur territorial devra bientôt participer à la couverture des risques de santé et prévoyance de ses agents. Pour la mutuelle santé, l'employeur devra participer à hauteur de 50 %, comme cela est déjà le cas dans le secteur privé, d'un montant fixé par décret non encore paru à ce jour. Pour le risque prévoyance, la participation obligatoire s'élèvera à 20 % d'un montant fixé par décret non encore paru à ce jour. La transition vers le régime cible va débuter dès 2022 pour la fonction publique d'Etat. M. le Maire indique que cet accompagnement financier est prévu dans la stratégie pluriannuelle des ressources humaines adoptées ci-avant. Toutefois, M. le Maire indique que la mise en place de ce dispositif pourra être envisagé d'une part lorsque le décret fixant les montants de participation sera paru et d'autre part lorsque les modalités de l'accompagnement financier seront clarifiées (contrats collectifs à adhésion obligatoire ou système de labellisation)

4. MISE A JOUR ET REVALORISATION DU REGIME INDEMNITAIRE APPLICABLE AUX AGENTS DE LA COMMUNE DE VIRIAT ET EN PARTICULIER DE LA PART FONCTIONS ET D'UNE PART ENGAGEMENT INDIVIDUEL

Etendu le rapport de M. le Maire

A. Nouvel élément de contexte

Par une délibération du 23 avril 2019, le Conseil municipal après avis du CTP avait adopté, après une première mise en place du RIFSEEP dès 2017, un nouveau dispositif portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, dans le respect du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat.

En application de ce principe de parité tel que fixé par l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifié et le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié, ce régime indemnitaire doit être transposé aux agents territoriaux, à l'exclusion notamment des sapeurs-pompiers professionnels et des personnels de police municipale.

Un nouveau décret n°2020-182 du 27 février 2020 procède à la création de corps équivalents transitoires à la fonction publique d'Etat en son annexe 2 permettant aux cadres d'emplois non encore éligibles au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) de pouvoir en bénéficier.

Ainsi les cadres d'emplois ayant un corps équivalent à l'annexe 1 non encore éligibles (ingénieurs territoriaux, techniciens territoriaux, éducateurs territoriaux, puéricultrices territoriales, auxiliaires de puériculture territoriaux...) deviennent éligibles au RIFSEEP ce qui a pour effet de supprimer les primes antérieures liées à ces cadres d'emploi.

B. Rappel des grands principes de la transposition au sein des services de la Commune de Viriat

L'instauration du RIFSEEP par la collectivité suppose la suppression corrélative de l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux supplémentaires (IFTS), de l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT), de l'Indemnité Spécifique de Services (ISS), l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (*IFRSTS*), indemnité sujétion spéciale (ISS)...

Par contre, le RIFSEEP est cumulable avec les frais de déplacements, la Garantie Individuelles de Pouvoir d'Achat, les primes d'astreintes, les sujétions liées à la durée du travail (permanences, travail de nuit ou jours fériés..), la Nouvelle Bonification Indiciaire, la Prime de Responsabilité des Emplois Administratifs de Direction, les compléments de rémunération mis en place avant l'entrée en vigueur de la loi de 1984.

Le RIFSEEP se décompose en deux volets :

- une indemnité de fonction de sujétions et d'expertise (IFSE), dont le montant est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Cette prime est versée mensuellement.
- un complément indemnitaire annuel (CIA) dont le montant, strictement encadré, est lié aux résultats et à l'engagement professionnel de l'agent. Ce complément est versé annuellement. Il n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Les critères professionnels appréciés pour l'attribution de l'IFSE sont les suivants :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception : responsabilités plus ou moins importantes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques, conduite de projets
- technicité, expertise, expérience, ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : acquisition et mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de l'environnement professionnel : contraintes particulières.

L'expérience professionnelle (différent de l'ancienneté qui se matérialise par l'avancement d'échelon) est prise en compte dans l'attribution de l'IFSE. S'agissant d'un critère individuel, il n'est pas intégré dans le rattachement de l'emploi à un groupe de fonctions.

Un arrêté ministériel fixe le nombre de groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois, le niveau 1 de chaque groupe devant être réservé aux postes les plus exigeants :

- 4 à 5 groupes par cadres d'emplois relevant de la catégorie A
- 3 groupes par cadres d'emplois relevant de la catégorie B
- 2 groupes par cadres d'emplois relevant de la catégorie C

La répartition dans les groupes se fait selon les responsabilités liées au poste (degré de responsabilité, nombre d'agents encadrés, expertise, technicité particulière...).

Les plafonds du montant de l'IFSE sont fixés par l'Etat et sont opposables à la Fonction Publique Territoriale. Il revient à l'organe délibérant de déterminer le montant maximal par groupe et à l'autorité territoriale de fixer individuellement le montant attribué à chacun. Les attributions individuelles feront l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale.

A titre individuel, il sera maintenu les montants alloués au titre du régime indemnitaire actuel avant le déploiement de l'IFSE jusqu'à ce que les fonctions évoluent.

Par ailleurs, dans le cadre d'un arrêt du Conseil d'Etat en date du 18 mai 2018 (n°418726) et d'une décision du Conseil constitutionnel en date du 13 juillet 2018 (n°2018-727 QPC), il a été considéré que les dispositions de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 imposaient aux collectivités d'instaurer deux parts, ce qui implique l'obligation d'instaurer une part « engagement individuel ».

Cependant, à ce jour, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, tel qu'issu du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, ne s'applique pas à tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Néanmoins, l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, dans sa version issue de sa modification par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, prévoit désormais expressément que les régimes indemnitaires mis en place par les collectivités locales « *peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents.* »

La faculté reconnue aux collectivités d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions et de l'engagement individuel des agents a donc été confirmé par le législateur, qu'il s'agisse d'appliquer le régime indemnitaire « classique », ou le nouveau régime indemnitaire découlant du décret du 20 mai 2014.

En effet, le principe de parité fixé par l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ne s'applique qu'aux montants et non aux modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire. Ainsi, la Commune de Viriat a la possibilité d'instaurer un régime indemnitaire dont les conditions d'attributions lui sont propres, dès lors que les montants individuels attribués à chaque agent n'excèdent pas ceux qui sont susceptibles d'être versés aux agents de l'Etat servant de référence en application des textes qui leur sont applicables (voire notamment en ce sens : CAA de Bordeaux, 28 mai 2001, n°97BX00169).

Ainsi, pour les agents des cadres d'emplois qui ne sont pas encore expressément éligibles au régime indemnitaire résultant du décret du 20 mai 2014, c'est à travers le régime indemnitaire « classique », lorsque la nature des primes l'autorise et dans les limites de ce qu'elles permettent en termes d'attributions individuelles, que sera mis en place le nouveau régime indemnitaire lié aux fonctions applicable aux agents de la Commune de Viriat.

En définitive, tous les agents titulaires et stagiaires de la fonction publique territoriale de la Commune, à l'exception de ceux relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale qui bénéficient d'un régime spécifique, se verront attribuer un régime indemnitaire attribué sous la forme d'une part fonction, d'une part engagement individuel et, le cas échéant, d'une part maintien individuel.

Les agents qui ne sont pas encore éligibles au RIFSEEP continueront à bénéficier des primes « classiques ». Il est précisé que de ces primes relevant du régime indemnitaire « classique », ne seront pris en compte que les montants prévus par les textes, ce régime indemnitaire étant versé aux agents selon les modalités prévues par la présente délibération dans le cadre d'une part fonction, d'une part engagement individuel et, le cas échéant, d'une part maintien individuel.

Il est enfin rappelé que le régime indemnitaire prévu par la présente délibération ne peut en aucun cas aboutir à excéder, dans le cadre des attributions individuelles, le maximum de régime indemnitaire de référence applicable aux grades des agents, qu'ils soient expressément éligibles au RIFSEEP ou non.

Ces principes étant rappelés

Vu les explications qui précèdent,

Vu le Code Général des collectivités territoriales,

Vu l'article 20 de 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 88,

Vu le décret n° 91-875 du 6 Septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er paragraphe de l'article 88 de la loi du 26 Janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

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 et ses différents arrêtés d'application,

Vu le décret n° 2014-1526 du 20 Mai 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu les différents décrets et arrêtés instituant les primes au profit des agents de l'Etat et qui sont transposables aux fonctionnaires territoriaux en application du principe de parité,

Vu les délibérations fixant différentes primes et indemnités au profit des agents de la Commune de Viriat,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 23 avril 2019,

Vu la délibération du Conseil municipal du 23 avril 2019,

Vu l'avis du Comité technique du 7 juillet 2021

RAPPEL DU CHAMP D'APPLICATION

Par la présente délibération, il est instauré, au profit des cadres d'emplois éligibles, le RIFSEEP qui a vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents titulaires et stagiaires de la fonction publique territoriale.

Compte tenu de la création de corps équivalents transitoires à la fonction publique d'Etat par le décret n°2020-182 du 27 février 2020, l'indemnité Spécifique de Service et la Prime de Service et de Rendement au profit des ingénieurs et techniciens territoriaux, l'indemnité de sujétions spéciales (décret n°98-1057 du 16 novembre 1998), au profit des puéricultrices et auxiliaires de puériculture, la prime de service (décrets n°68-929 du 24 octobre 1968 et n°98-1057 du 16 novembre 1998, arrêté du 27 mai 2005), au profit des puéricultrices et des auxiliaires de puériculture, la prime d'encadrement (Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié ; décret n°98-1057 du 16 novembre 1998 et arrêté du 27 mai 2005) au profit des puéricultrices, l'indemnité forfaitaire représentative de sujétion et de travaux supplémentaires (décret n°2002-1105 du 30 août 2002) au profit du cadre d'emplois des éducateurs de

jeunes enfants, sont remplacées par le Régime Indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

L'attribution du montant minimum et maximum de la part « fonctions » dépend également de la catégorie, du cadre d'emploi et du grade de l'agent concerné, de son classement dans le groupe de fonctions établi conformément aux dispositions de la circulaire du 5 décembre 2014 en fonction du niveau d'encadrement et de son expérience professionnelle (à différencier de l'ancienneté) déterminée selon les critères suivants :

- capacité à exploiter l'expérience acquise (dans la réalisation des objectifs, formation d'autrui, amélioration des services rendus aux usagers...)
- approfondissements des savoirs techniques, des pratiques (formations suivies en lien avec les missions, mise à jour des pratiques de travail)
- connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires...)

RAPPEL DE LA CONSTITUTION DU REGIME INDEMNITAIRE

Les primes et indemnités instaurées ci-dessus, seront versées sous la forme d'une part valorisant les fonctions assurées par les agents, d'autre part l'engagement individuel.

1°/ Revalorisation de la part « fonctions »

La part fonction mise en place est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En conséquence, la part fonction ne peut pas se cumuler avec la prime de fonctions et de résultats, l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, l'indemnité d'administration et de technicité, la prime de service et de rendement, l'indemnité spécifique de service, la prime de fonction informatique, l'indemnité pour travaux dangereux et de services...

En revanche, la part fonction pourra être cumulée avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (par exemple : frais de déplacement...), les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA, les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes...), la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emplois fonctionnels, l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales

La part fonction fera l'objet d'un versement mensuel sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Un travail préalable de hiérarchisation et de classification des groupes de fonctions considérées comme homogènes a, au préalable, été réalisé en tenant compte des critères suivants : responsabilités, coordination, encadrement / technicité, expertise, responsabilités particulières / exécution simple n'impliquant ni expertise ni sujétions particulières. 9 groupes de fonctions ont été identifiés.

Pour chaque groupe de fonctions un montant maximal et un montant minimal, montants qui lient M. le Maire dans la fixation des attributions individuelles, ce dernier pouvant faire varier le montant de la part fonction dans la limite de ces montants planchers et plafonds.

M. le Maire se fonde sur les critères suivants pour faire varier cette part fonction dans la limite de ces montants minimums et maximums : importance des sujétions et difficultés de toute nature auxquelles les agents doivent faire face dans l'exercice quotidien de leurs fonctions (complexité des tâches et des dossiers, encadrement, pénibilité...).

Il est proposé de revaloriser les montants planchers et plafonds de la manière suivante :

GROUPE DE FONCTIONS		FONCTIONS EXERCEES	LISTE INDICATIVE DES CADRES D'EMPLOI ACTUELLEMENT CONCERNES AU SEIN DE LA COMMUNE DE VIRIAT	Primes servant de fondement au nouveau régime indemnitaire	Part « fonctions » applicable au sein de la Commune de Viriat pour un temps complet	
					Montant plancher annuel	Montant brut plafond annuel
CATEGORIE A 4 GROUPE	<u>A1</u>	Directeur Général des Services	ingénieurs territoriaux	RIFSEEP corps transitoire	5 431	21 000
	<u>A2</u>	Directeur d'un service plus de 20 agents ETP	Bibliothécaires territoriaux	RIFSEEP	4 079	15 776
	<u>A3</u>	Directeur d'un service ou plusieurs services comprenant au total entre 10 et 20 agents ETP	puéricultrices territoriales	RIFSEEP corps transitoire	3 060	12 000
			éducatrice jeunes enfants	RIFSEEP corps transitoire		
<u>A4</u>	Coordinateur sans encadrement hiérarchique ou directeur d'un service de moins de 10 agents ETP	éducatrice jeunes enfants	RIFSEEP corps transitoire	1 528	9 000	
CATEGORIE B 3 GROUPE	<u>B1</u>	Responsable de service encadrant une ou plusieurs équipes comprenant plus de 10 agents ETP	rédacteurs territoriaux	RIFSEEP	1 398	11 000
			Animateurs territoriaux	RIFSEEP		
			techniciens	RIFSEEP corps transitoire		
	<u>B2</u>	Responsable de service encadrant une ou plusieurs équipes comprenant de 5 à 10 agents ETP	rédacteurs territoriaux	RIFSEEP	1 281	10 000
			Animateurs territoriaux	RIFSEEP		
	<u>B3</u>	Coordinateur-Chargé de mission OU Responsable de service encadrant une ou plusieurs équipes comprenant au total moins de 5 agents ETP OU Assistante de direction rattachée DGS et/ou M. le Maire	rédacteurs territoriaux	RIFSEEP	1 172	9 000
animateurs territoriaux			RIFSEEP			
CATEGORIE C 2 GROUPE	<u>C1</u>	Chef d'équipe encadrant des agents	agents de maîtrise	RIFSEEP	720	8 500
			adjoints techniques	RIFSEEP	720	8 500
			adjoints administratifs	RIFSEEP	720	8 500
	<u>C2</u>	Agents n'encadrant pas d'autres agents	adjoints territoriaux d'animation	RIFSEEP	600	8 000
			agents de maîtrise	RIFSEEP	600	8 000
			adjoints techniques	RIFSEEP	600	8 000
			ATSEM	RIFSEEP	600	8 000
			adjoints administratifs	RIFSEEP	600	8 000
			auxiliaires de puériculture	RIFSEEP corps transitoire	600	8 000
Adjoint territorial du patrimoine	RIFSEEP	600	8 000			

Dans la limite des montants maximums annuels fixés ci-dessus, le versement de la part fonction sera mensuel.

2 °/ La part « engagement individuel »

Légalement obligatoire, la part « engagement individuel » vient s'ajouter en toute hypothèse à la « *part fonction* » et à la part « *maintien individuel* » et constitue donc par principe une augmentation potentielle du régime indemnitaire individuel des agents. La part engagement individuel est plafonnée à 10 euros.

Elle a pour objet de valoriser l'engagement et l'investissement des agents sur la base des critères suivants :

- **Réalisation exceptionnelle, identifiable ayant un impact sur la collectivité**

La part « engagement individuel » sera versée, après la tenue des entretiens d'évaluation et au 1^{er} mai de l'année N+1 en une seule fraction non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Ne pourrons en bénéficier que les agents faisant partie des effectifs de la collectivité au 01 Mars de l'année N+1.

3 °/ Précisions sur les modalités d'application du régime indemnitaire mis en place en cas de dépassement des plafonds réglementaires

Comme c'est la règle, la mise en œuvre des principes d'application du régime indemnitaire prévus par la présente délibération ne pourra en aucun cas conduire à un dépassement des montants indemnitaires plafonds auquel chaque agent peut prétendre en application des textes qui lui sont applicables.

BENEFICIAIRES

La part fonction et la part engagement individuel instituées par la présente délibération bénéficieront aux agents titulaires et stagiaires de la fonction publique territoriale à temps complet, à temps non complet et à temps partiel au prorata du temps de travail effectué.

Sont en revanche exclus du bénéfice du régime indemnitaire institué par la présente délibération : les agents sous contrat de droit privé ou de droit public, les agents contractuels quelle que soit la durée de leur contrat.

CONDITIONS DE REEXAMEN

Le montant annuel de la part fonction versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonction, de catégorie ou de cadre d'emploi entraînant un reclassement dans un nouveau groupe de fonctions
- a minima tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent soit en 2025 compte tenu de la revalorisation du RIFSEEP en juillet 2021

MODULATION DU REGIME INDEMNITAIRE EN CAS D'ABSENCES

- en cas de congé maladie ordinaire, de congé pour maladie professionnelle ou d'accident de service ou d'accident de travail, la part fonction est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement

- en cas de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, la part fonction est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement
- en cas de congés annuels, de congés maternité ou pour adoption, et de congés paternité, la part fonction est maintenue intégralement.

La part engagement individuel sera en revanche maintenue, quelle que soit la nature du congé dont a bénéficié l'agent, et sera appliquée, selon les critères et les montants qui lui sont propres, **dès lors que l'agent a été suffisamment présent pendant l'année pour faire l'objet d'une évaluation, soit 180 jours calendaires de présence dans l'année.**

Enfin, en cas d'absence injustifiée, la part fonction est supprimée au prorata du nombre de jours d'absence.

DISPOSITIONS FINALES

1°/ Clause de sauvegarde

En application de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 :

« L'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou le conseil d'administration de l'établissement public local peut décider de maintenir, 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. »

La Commune décide d'appliquer cette disposition à ses agents.

2°/ Sort des délibérations précédentes

L'entrée en vigueur de la présente délibération a pour effet d'abroger toutes les délibérations antérieures ayant pour objet d'instaurer des primes et indemnités au profit des agents de la Commune de Viriat, qui seraient contraires à la présente délibération ou feraient double emploi avec la présente délibération, à l'exception de :

- la délibération du 23 mars 1995 relatif à la budgétisation des avantages acquis avant 1984 au budget général ;
- la délibération en vigueur fixant le régime des astreintes et des permanences au sein de la Commune. A ce jour la délibération en vigueur est celle du 27 juin 2017.

Ainsi, toutes dispositions contenues dans des délibérations antérieures et qui contreviendraient au dispositif et à l'application de la présente délibération se trouvent abrogées et donc devront être considérées comme inapplicables et sans effet.

Le Conseil municipal décide, à l'unanimité, de :

- instaurer un régime indemnitaire applicable aux agents titulaires et stagiaires de la Commune de Viriat dans les conditions indiquées ci-dessus
- autoriser Monsieur le Maire à appliquer les dispositions relatives au régime indemnitaire telles que ci-dessus définies

5. MISE A JOUR DU TABLEAU DES EMPLOIS

Entendu le rapport de M. le Maire

Vu l'article 4 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Vu l'article 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Vu les articles 6 et 7 du décret 87-1107 du 30 décembre 1987 portant organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C

Vu l'article 9 du 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 la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale modifiant l'article 97 de la loi du 29 janvier 1984

Vu les délibérations du Conseil municipal du 28 mai 2019, 25 juin 2019 et du 22 octobre 2019

Vu l'avis du Comité Technique Paritaire réuni le 7 juillet 2021

1°/ SUPPRESSION DE POSTES

- **suppression d'un poste de chargé de gestion et de comptabilité dans le cadre d'emploi des rédacteurs Catégorie B**

Il est proposé de supprimer le poste de chargé de gestion et de comptabilité créé dans le cadre d'emploi des rédacteurs en catégorie B au moment du départ en retraite du précédent comptable. Ce poste est vacant et n'a pas vocation actuellement à être pourvu en plus des effectifs actuels du service.

- **suppression d'un poste de chargé de mission TAP-CME à temps non complet dans le cadre d'emplois des animateurs territoriaux de Catégorie B**

Il est proposé de supprimer le poste de chargé de mission TAP-CME à temps non complet créé dans le cadre d'emploi des animateurs territoriaux en catégorie B. Ce poste est vacant et n'a pas vocation actuellement à être pourvu en plus des effectifs actuels du service. Les activités ont considérablement évolué notamment depuis la reprise en régie directe des accueils de loisirs de mineurs.

- **suppression d'un poste d'aide auxiliaire de puériculture, adjoint territorial d'animation Catégorie C**

Il est proposé de supprimer le poste d'aide auxiliaire de puériculture de catégorie C. Suite à la demande de mutation de l'agent occupant ce poste, le Conseil municipal a procédé à la création d'un poste d'auxiliaire de puériculture afin de mettre en adéquation le poste existant avec le grade détenu par la personne recrutée.

- **suppression de 1 poste d'agent de surveillance de l'interclasse dans le cadre d'emploi des adjoints techniques et 2 postes d'agents de la pause méridienne dans le cadre d'emploi des d'adjoints d'animation Catégorie C**

Il est proposé de supprimer 3 postes (1 agent de surveillance de l'interclasse dans le cadre d'emploi des adjoints techniques et 2 postes d'agents de la pause méridienne dans le cadre d'emploi des adjoints d'animation. Cette suppression est technique et a pour objet de mettre à jour

le tableau des emplois car les heures de travail correspondantes ont été intégrées dans les postes faisant l'objet d'une augmentation du temps de travail (cf point C)

Le Conseil municipal décide, à l'unanimité, de :

- supprimer :
 - un poste à temps plein de chargé de gestion et de comptabilité relevant du cadre d'emploi des rédacteurs de catégorie B
 - un poste à temps non complet de chargé de mission TAP-CME relevant du cadre d'emploi d'animateur territorial de catégorie B
 - un poste d'aide auxiliaire de puériculture relevant du cadre d'emploi des adjoints d'animation de catégorie C
 - un poste à temps non complet de surveillance de l'interclasse relevant du cadre d'emploi des adjoints techniques de catégorie C
 - deux postes à temps non complet d'encadrement de la pause méridienne relevant du cadre d'emploi des adjoints d'animation de catégorie C
- procéder à la mise à jour du tableau des emplois en conséquence
- autoriser M. le Maire à signer tous les documents nécessaires à la mise en œuvre de ces décisions

2°/ AUGMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL D'UN AGENT A TEMPS NON COMPLET DU SERVICE RESTAURANT SCOLAIRE ET ENTRETIEN DES BATIMENTS ADMINISTRATIFS ET SCOLAIRES ET DE TROIS AGENTS ANIMATEURS DU SERVICE ACCUEIL COLLECTIF DE MINEURS

- **augmentation du temps de travail d'un agent à temps non complet du service restaurant scolaire**

Un agent du restaurant scolaire est actuellement en congé maladie dont les arrêts sont prolongés chaque mois. Le Comité médical qui décide de la position des agents en maladie sera amené à se prononcer dans les prochains mois. Dans l'attente de cette décision et afin de mettre en place un remplacement pérenne, une offre d'emploi a été diffusée sur la base du poste de commis de cuisine, créé par le Conseil municipal de juin 2021, en catégorie C, dans le cadre d'emploi des adjoints techniques, sur une base de 27 heures hebdomadaires annualisées. (36 semaines scolaires à 29 heures, 27 heures sur les 16 semaines de vacances scolaires et 72 heures de récupération).

Le poste initial comptant un service hebdomadaire de 33 h (27 h + 6 h), il est proposé d'augmenter le temps de travail d'un agent actuellement à temps non complet de 25 heures à 31 heures hebdomadaires annualisées (36 semaines scolaires à 32 h 30 mn, 31 heures sur les 16 semaines de vacances scolaires et 54 heures de récupération).

- **augmentation du temps de travail de 4 animateurs des accueils collectifs de mineurs du cadre d'emploi des adjoints territoriaux d'animation**

Suite à la reprise des activités enfance en régie directe, il est désormais possible de configurer des postes dont le comprenant des fonctions d'animation du périscolaire (lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi), de l'encadrement de la pause méridienne et de l'animation de l'extrascolaire (petites et grandes vacances). Cette reconfiguration permet de proposer 3 postes à 35 heures hebdomadaires annualisées et 1 poste à 32 heures hebdomadaires annualisées. Ces 4 emplois remplacent des postes de 20.61, 16.85, 20.23 et 24.43 heures de périscolaires auxquels il convient d'ajouter 6 heures d'encadrement de la pause méridienne ainsi que des heures d'animation en extrascolaires.

Le Conseil municipal décide, à l'unanimité, de :

- augmenter le temps de travail d'un agent à temps non complet du service restaurant scolaire et entretien des bâtiments administratifs et scolaires de 25 heures à 31 heures hebdomadaires annualisées
- augmenter le temps de travail de 4 animateurs des accueils collectifs de mineurs en reconfigurant 3 postes à 35 heures et un poste à 32 heures d'animateurs des accueils collectifs de mineurs relevant du cadre d'emploi des adjoints territoriaux d'animation
- modifier le tableau des emplois en conséquence
- autoriser M. le Maire à signer tous les documents nécessaires à la mise en œuvre de ces décisions

6. MODIFICATION DES TARIFS COMMUNAUX EN LIEN AVEC LE RESTAURANT SCOLAIRE

Entendu les rapports de Mme Myriam BRUNET, Adjointe au Maire déléguée aux affaires scolaires, gestion différenciée et fleurissement, jumelage et M. Jean-Luc BLANC, Adjoint au Maire délégué aux finances et ressources humaines-tarifs des services publics-commerce-partenariat financier

Vu les propositions effectuées par la commission Actions éducatives, scolaires, petite enfance lors de sa réunion du 6 juillet 2021 et soumises par consultation écrite à la Commission, Finances et Tarifs-commerces-partenariats financiers

Le Conseil municipal décide, à l'unanimité, de :

- adopter les modifications de tarifs en lien avec le restaurant scolaire, tels qu'ils figurent dans le tableau récapitulatif ci-dessous, pour une mise en œuvre à compter du 1^{er} jour de la rentrée de l'année scolaire 2021-2022 soit le jeudi 2 septembre 2021

REVISION DES TARIFS EN LIEN AVEC LE RESTAURANT SCOLAIRE POUR L'ANNEE SCOLAIRE 2021-2022		
Enfants scolarisés	Repas enfants Viriat	3,95 €
	Repas Enfants Viriat si fratrie de 3 enfants ou plus déjeunant au restaurant scolaire	3,85 €/enfant
	Repas enfants extérieurs à la Commune	4,40 €
	Enfants inscriptions tardives, enfants non inscrits	6.00 €
	Repas adultes interne à la commune	6,60 €
	Surveillance pause méridienne pour panier repas	2,35 €
	Etude surveillée CE2 - CM1 et CM2	2,10 €/étude
	Etude surveillée URGENCE - CP et CE1	gratuit
Clubs et associations	Repas enfants association	3,95 €
	Repas enfants extérieurs à la Commune Association	4,40 €
	Adulte encadrants	6.85 €
	repas adultes extérieurs au service	8.05 €
	multiaccueil ou CLSH (Goûter)	0,85 €
Agents communaux	Selon tarif publié par l'URSSAF pour l'année concernée	

- autoriser M. le Maire à signer tous les documents nécessaires à la mise en œuvre de cette décision

Éléments de discussion

M. le Maire rappelle que le prix de la pause méridienne (encadrement, repas...) est passé de 3.40 euros en 2012 à 3.95 en septembre 2021 soit une augmentation de 0.55 € en 10 ans. Plusieurs conseillers municipaux font remarquer que beaucoup de communes révisent actuellement le prix « de la cantine » afin de tenir compte de l'augmentation du coût d'achat des matières premières notamment.

Mme Myriam BRUNET, Adjointe au Maire déléguée aux affaires scolaires, gestion différenciée et fleurissement, jumelage, insiste sur le fait que le prix de la pause méridienne a été fortement augmenté (6 euros) lors des inscriptions tardives voire pour les enfants non inscrits. Actuellement plus de 25 enfants sont accueillis au restaurant scolaire chaque jour sans avoir été inscrits au préalable par leurs parents.

M. Jean-Marc Artaud, Conseiller municipal, adresse ses remerciements à M. Torra, Responsable du restaurant scolaire, de l'entretien des bâtiments scolaires et administratifs, pour avoir accepté l'inscription de sa fille lors de ses graves ennuis de santé suite à sa contamination pour la COVID 19.

7. CONSEIL INTERCOMMUNAL DE SECURITE ET DE PREVENTION DE LA DELINQUANCE (CISPD) : STRATEGIE LOCALE DE SECURITE ET DE PREVENTION DE LA DELINQUANCE 2021-2024

Entendu le rapport de M. Kevin CHATARD, Conseiller municipal délégué à la communication et à la sécurité des personnes

Vu la délibération du Conseil municipal du 16 décembre 2015 adoptant les termes de la stratégie locale de sécurité et de prévention de la délinquance pour les communes de Bourg en Bresse, Péronnas, Saint Denis les Bourg et Viriat pour la période 2016-2020

La mise en œuvre du CISPD 2016-2020 a permis de construire un partenariat avec les acteurs de l'unité urbaine qui s'est concrétisé avec les réalisations suivantes : cellule de veille, groupes d'actions territorialisées, actions de prévention des addictions ou de la récidive, comité de suivi nocturne, dispositifs de participation citoyenne, déploiement des dispositifs de vidéo-protection sur plusieurs communes, renforcement de la coopération police nationale/police municipale.

Avec la nouvelle stratégie 2021-2024, il est proposé de franchir une nouvelle étape et en particulier de formaliser une stratégie locale de sécurité et de prévention de la délinquance qui guidera l'action partenariale pour les 3 années à venir. La déclinaison locale de la stratégie de prévention de la délinquance s'établit autour de 5 fiches actions :

- préserver la tranquillité publique, répondre aux problématiques d'insécurité
- jeunes et parentalité
- aller vers les personnes vulnérables et mieux les accompagner
- citoyenneté et nouvelles technologies
- une gouvernance locale, renouvelée et efficace

Viriat est particulièrement intéressée par les deux premières fiches-actions qui, sur le périmètre de la Commune, sont liées : les troubles de quartiers sont caractérisés par le profil de leurs auteurs : publics jeunes, en rupture et/ou en déserrance, peu captifs, échappant souvent à dispositif de suivi et/ou d'accompagnement en proie à des problématique multiples (familiales, scolaires, emploi, santé, addictions...). Un rajeunissement des délinquants, ou du moins de manifestations de délinquance à un jeune âge nécessitent de développer une capacité d'intervention plus précoce et une mobilisation plus systématique des familles. La fiche action 2 pointe prévoit notamment de « réinvestir la prévention primaire des très jeunes (moins de 12 ans).

Par ailleurs, il est joint à la présente note de synthèse le règlement intérieur du CISPD ainsi que la charte déontologique que devront signer, afin de garantir la confidentialité des échanges (cellules de veille, groupes d'actions territorialisées...), d'une part chaque représentant de l'institution signataire de la stratégie 2021-2024 et d'autre part chacun des participants aux instances du CISPD.

Pour la Commune, dans ce cadre, il est envisagé de mobiliser, en plus des services municipaux en lien avec la jeunesse, également les associations afin de faire remonter les comportements déviants et/ou anormaux et permettre ainsi une intervention rapide. Des convocations de M. le Maire pourront par exemple être adressées au jeune et à sa famille pour un rappel à la loi et aux règles de bien vivre ensemble.

Le Conseil municipal décide, à l'unanimité, de :

- adopter les termes du document intitulé « stratégie locale de sécurité et de prévention de la délinquance 2021-2024 »
- prendre acte du règlement intérieur du CISPD et de la charte déontologique
- approuver la participation de la Commune de Viriat au dispositif
- autoriser M. le Maire à signer tous les documents nécessaires à la mise en œuvre de cette décision

Éléments de discussion

Mme Catherine Perdrix, Conseillère Municipale s'interroge sur la pertinence de la remontée de comportements « déviants » constatés par les clubs sportifs ou autres et sur les modalités de cette remontée d'information. M. Kevin Chatard, Conseiller municipal délégué à la communication et à la sécurité des personnes, indique qu'il ne s'agit pas d'établir des listes écrites ni de tenir des registres mais de faire en sorte que les comportements suspects soient signalés oralement. Cela permet de recouper les informations et d'organiser le cas échéant une rencontre avec les parents et le jeune.

M. Artaud, Conseiller municipal donne l'exemple de jeunes, auteurs de nombreuses incivilités dans le quartier du Valvert, qui ont été repérés par les habitants et signalés à la Police Nationale. Ces jeunes ont été convoqués par la Police pour un rappel à la loi.

M. le Maire donne également l'exemple d'un jeune adulte désormais hospitalisé pour une grave dépendance aux stupéfiants. Ce même jeune était bien connu des services municipaux lorsqu'il était plus jeune pour des comportements inadaptés mais toujours excusés par ses parents.

Emmanuelle Merle, Adjointe au Maire déléguée à l'administration générale-cohésion sociale et citoyenneté –grands projets, indique que les associations peuvent également se sentir soutenues si la Mairie les invite à signaler les comportements inadaptés.

Mme Claire Moreau de Saint Martin, Conseillère municipale, indique que le recouplement d'informations est important sous réserve que les informations échangées le soient de manière confidentielle comme cela se pratique au sein du CCAS, de manière à ne pas stigmatiser les familles concernées.

M. le Maire indique qu'une démarche a été initiée avec les communes de l'aire urbaine (Bourg en Bresse, Saint Denis les Bourg, Péronnas, Viriat) afin d'organiser et d'améliorer l'efficacité et le fonctionnement de la police municipale dans les communes dotées d'effectif unique de police. Deux axes de travail sont le management et la continuité du service public en dehors des heures classiques d'ouverture. En effet, à l'occasion du départ en retraite au 1^{er} janvier 2022 du policier municipal, un recrutement a été lancé et un nouveau fonctionnement pourrait être mis en place.

8. RABAIS SUR LES LOYERS DE LOCAUX MUNICIPAUX PROFESSIONNELS CONCERNES PAR LE TROISIEME CONFINEMENT D'AVRIL-MAI 2021

Entendu le rapport de M. Jean-Luc BLANC, Adjoint au Maire délégué aux Finances et Tarifs, Ressources Humaines, Commerces, Partenariats financiers

Vu le décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique

Vu le décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire

Vu la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire

Vu la loi n° 2021-160 du 15 février 2021 prorogeant l'état d'urgence sanitaire

Vu le décret n° 2021-296 du 19 mars 2021 modifiant le décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Vu l'article L1511-3 du Code Général des Collectivités Territoriales qui dispose que « les communes, la métropole de Lyon et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre sont seuls compétents pour définir les aides ou les régimes d'aides et décider de l'octroi de ces aides sur leur territoire en matière d'investissements immobilier des entreprises et de location de terrains ou d'immeubles.

Les aides économiques mobilisables sont limitativement énumérées par l'article L1511-3 du code général des collectivités territoriales qui dispose que « ces aides revêtent la forme de subventions, de rabais sur le prix de vente, de location ou de location-vente de terrains nus ou aménagés ou de bâtiments neufs ou rénovés, de prêts, d'avances remboursables ou de crédit-bail à des conditions plus favorables que celles du marché. »

La Commune de Viriat dispose de 10 locaux d'activités professionnels et associatifs mis en location à titre payant. Avec la mise en place de l'état d'urgence sanitaire et les mesures de confinement, certains locataires professionnels ont vu leur chiffre d'affaires se réduire à néant et en particulier :

- Célifleurs pour un loyer de 231.28 euros /mois
- Alt Photo pour un loyer de 240 euros/mois
- Symphonie mode pour un loyer de 456 euros/mois

Pour soutenir ces petits commerces de proximité, tout en prenant en compte, l'impossibilité légale d'exonérer totalement les loyers, il est proposé que la Commune pratique, en compensation à la troisième période de confinement d'avril-mai 2021, un loyer à un euro symbolique pour le mois de août 2021.

Le Conseil municipal décide, à l'unanimité, de :

- accorder un rabais sur le loyer du pour le mois d'août 2021 par Célifleurs, Alt Photo, et Symphonie Mode pour ramener son montant à un euro symbolique.
- autoriser M. le Maire à signer tous les documents nécessaires à la mise en œuvre de cette décision

9. DEMANDE D'ENREGISTREMENT : INSTALLATION CLASSEE POUR LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT (ICPE) : AVIS SUR LE DOSSIER D'EXPLOITATION D'UNE UNITE DE METHANISATION PORTEE PAR LA SAS JUGNON BIOGAZ LOCALISEE SUR LES COMMUNES DE VIRIAT ATTIGNAT ET MALAFRETAZ

Entendu le rapport de M. Jean-Luc BLANC, Adjoint au Maire délégué aux Finances et Tarifs, Ressources Humaines, Commerces, Partenariats financiers en l'absence de M. Alexis MORAND, Adjoint au Maire délégué à la vie associative, transition écologique, relations extérieures

Vu le permis de construire autorisé le 18 novembre 2019

Vu la demande d'enregistrement d'une installation classée déposée le 21 mai 2021 par Monsieur Alexandre DUBOIS, coassocié et président de la SAS JUGNON BIOGAZ dont le siège social est situé au « 1252 chemin de la Genetière » sur la commune de VIRIAT en vue d'exploiter une unité de méthanisation.

Vu l'article R512-46-11 du Code de l'environnement qui stipule que le dossier d'enregistrement est transmis pour avis au conseil municipal des communes comprises dans un rayon d'un kilomètre autour du périmètre de l'installation concernée.

Vu l'arrêté préfectoral en date du 3 juin 2021 pour la mise à disposition du public du lundi 5 juillet 2021 au vendredi 30 juillet 2021 de la demande d'enregistrement présentée par la SAS JUGNON BIOGAZ,

Vu l'avis des membres du COPIL Transition écologique et fleurissement saisis par consultation écrite le 6 juillet 2021

L'installation classée « méthanisation - injection » est localisée sur le territoire de la commune de VIRIAT, aux lieux dits « Les Merciers » et « les Lavins » sur les parcelles cadastrées : section B n° 1292-1295-1296-1297-2582, et la commune d'ATTIGNAT au lieu-dit « La Carronnière » sur les parcelles cadastrées : section C n° 828-829.

L'activité précitée répertoriée sous la rubrique n° 2781-1-b de la nomenclature des installations classées pour la protection de l'environnement est soumise au régime de l'enregistrement au titre du Code de l'environnement – Livre V - Titre 1er

L'activité principale de cette nouvelle installation sera la production de biogaz via une unité de méthanisation utilisant les effluents d'élevage produits par les troupeaux de bovins viandes, laitiers, porcins et les matières végétales brutes issues des parcelles agricoles des 6 exploitations associées ainsi que des déchets légumiers et du lactosérum et la production d'électricité via une centrale photovoltaïque sur toiture de 100 KWc.. La main d'œuvre sera assurée par 1 salarié et les 6 exploitations associées.

L'unité de méthanisation-injection, est implantée à proximité des bâtiments d'exploitation de la SCEA de la CROIX, dont le gérant est associé de la SAS. Elle comprendra 4 silos de stockage des végétaux récoltés dédiés à l'alimentation, 1 plate-forme de stockage temporaire pour le fumier et les déchets légumiers, une fosse de stockage temporaire pour l'admission des lisiers, d'une zone d'incorporation, 2 digesteurs, une fosse de stockage du digestat brute et un hangar pré-équipé pour recevoir un séparateur (option possible à terme) et assurer le stockage du digestat solide. Ce hangar est recouvert de panneaux photovoltaïques (100 kWc). L'installation comprend également une unité de traitement du biogaz et un poste d'injection du biométhane. Trois fosses déportées sur les zones d'épandage viendront compléter le stockage.

Globalement, le projet n'aura aucune incidence sur la santé et la salubrité.

La part des rejets atmosphériques liés à l'exploitation des installations de méthanisation sera négligeable, compte tenu du faible trafic supplémentaire généré par le projet. Les émissions d'odeurs seront limitées par la mise en œuvre de procédures et de mesures réductrices des nuisances olfactives.

Les niveaux sonores liés aux activités de méthanisation ne présenteront pas de gênes pour les voisins, compte tenu de l'éloignement du site vis-à-vis des sources d'habitations les plus proches et de la mise en place de mesures de réduction efficaces (cloisonnement des sources de bruit). Les seuils sanitaires ne seront jamais atteints.

Il n'existera pas de risque particulier de contamination de la population locale par une éventuelle pollution chronique des eaux superficielles et souterraines provenant du site en raison des mesures de rétention et de traitement des eaux mises en place sur le site et de l'absence d'usage domestique des eaux souterraines et superficielles à proximité du site.

Il n'existera pas de risque sanitaire lié aux émissions de poussières, compte tenu de la faible quantité de poussières émises.

Le risque de présence d'animaux indésirables restera faible compte tenu du contexte dans lequel s'inscrit le projet, de la faible quantité de déchets constituant une nourriture pour ces espèces indésirables, du stockage des matières à l'abri (ouvrages ou bâtiments fermés) et grâce à la mise en œuvre, en cas de stricte nécessité, de moyens de lutte contre les nuisibles.

Ainsi, l'impact global sur l'environnement de l'installation JUGNON BIOGAZ est faible.

Cependant des renforcements de structures de chaussée seront peut-être à prévoir compte tenu du trafic lourd engendré aux activités (jusqu'à 80 passages de tracteurs plus benne ou tonneau ou épandeur par jour lors des chantiers d'ensilage ou d'épandage).

A l'issue de la consultation, la décision relative à la demande d'enregistrement fera l'objet d'un arrêté préfectoral, éventuellement assorti de prescriptions particulières complémentaires aux prescriptions générales fixées par arrêté ministériel ou d'un arrêté préfectoral de refus.

Sur proposition des membres du COPIL Transition écologique et fleurissement saisis par consultation écrite le 6 juillet 2021, il est demandé une vigilance marquée quant aux flux de circulation des engins agricoles, à la dégradation des voiries, aux nuisances olfactives et sonores générées notamment pour les riverains.

Le Conseil municipal décide, à l'unanimité, de :

- donner un avis favorable à la demande d'enregistrement d'une installation classée déposée le 21 mai 2021 par Monsieur Alexandre DUBOIS, coassocié et président de la SAS JUGNON BIOGAZ dont le siège social est situé au « 1252 chemin de la Genetière » sur la commune de VIRIAT en vue d'exploiter une unité de méthanisation.
- demander aux porteurs de projet une vigilance marquée quant aux flux de circulation des engins agricoles, à la dégradation des voiries, aux nuisances olfactives et sonores générées notamment pour les riverains.
- autoriser le Maire à signer tous les documents nécessaires à la mise en œuvre de cette décision

Éléments de discussion

En réponse à la question de M. Philippe Veuillet, Conseiller municipal, sur l'évaluation de l'usure des voiries, M. Jean-Luc Blanc, Adjoint au Maire délégué aux Finances et Tarifs, Ressources Humaines, Commerces, Partenariats financiers, indique qu'il est impossible de connaître les auteurs de l'usure anormale des voiries : est ce que l'usure est due à la circulation engendrée par l'implantation de l'unité de méthanisation ou à d'autres flux ?

M. le Maire indique également qu'il n'est pas possible de faire réaliser de manière récurrente des constats d'huissiers pour évaluer l'usure de la voirie. M. le Maire fait observer que l'avis de la Commune est demandé alors que l'usine est d'ores et déjà construite et en fonctionnement. Toutefois, M. le Maire note que la délibération sera transmise à la Préfecture qui va synthétiser l'ensemble des remarques et le cas échéant les traduire sous forme de prescriptions qui seront imposées aux exploitants.

M. Jean-Luc Blanc, Adjoint au Maire délégué aux Finances et Tarifs, Ressources Humaines, Commerces, Partenariats financiers indique que « tout le monde est d'accord pour des installations d'énergies renouvelables ou alternatives, mais personne ne les souhaite à côté de chez soi ».

Mme Emmanuelle Merle, Adjointe au Maire déléguée à l'administration générale-cohésion sociale et citoyenneté –grands projets, fait part de sa surprise quant à l'opposition de la Commune de Bresse Vallons au projet alors que celui-ci est construit et en fonctionnement. De ce fait, il paraît plus adapté de mettre en place des mesures de vigilance et de surveillance (par exemple : sensibilisation comme un comité de nez) pour éviter les dérapages possibles.

10. PROMESSE UNILATERALE D'ACHAT D'UNE PARCELLE RURALE

Entendu le rapport de M. le Maire

Vu l'article L. 141-1 du code rural et de la pêche maritime

Vu le PLU et notamment le règlement du zonage A

La SAFER (Société d'Aménagement Foncier et d'Etablissement Rural) Auvergne-Rhône-Alpes a pour objet, d'œuvrer prioritairement à la protection des espaces agricoles, naturels et forestiers, de favoriser l'installation, le maintien et la consolidation d'exploitations agricoles ou forestières ainsi que l'amélioration de la répartition parcellaire des exploitations, de concourir à la diversité des systèmes de production, à la diversité des paysages, à la protection des ressources naturelles et au maintien de la diversité biologique, de contribuer au développement durable des territoires ruraux et de faciliter la réorientation des terres, bâtiments ou exploitations.

Ainsi, pour la réalisation des missions définies à l'article L. 141-1 du code rural et de la pêche maritime, les sociétés d'aménagement foncier et d'établissement rural peuvent acquérir, dans le but de les rétrocéder, des biens ruraux, des terres, des exploitations agricoles ou forestières.

L'action de la SAFER vise à rationaliser, sur le long terme, l'utilisation de l'espace rural entre les différents usages du sol, à encourager et à déployer des activités agricoles et rurales conçues dans leur multifonctionnalité (économique, sociale, environnementale).

Par courrier du 24 novembre 2020, la SAFER a porté à connaissance de la Commune la vente de la parcelle D 2630 au prix de 36 000€ appartenant à M. PROTHERY Dolly située en zone A du PLU de la commune au lieu-dit « champ de champagne » d'une surface de 3 600 m² comprenant une parcelle en nature de terre supportant une construction en bois

Compte tenu que le terrain comprend une construction illégale et que l'acquéreur n'exerce pas de profession agricole, la Commune a demandé à la SAFER d'exercer son droit de préemption afin de restituer ce terrain à des fins agricoles

La SAFER a informé la Commune qu'après négociation avec le propriétaire, elle est en mesure d'acheter cette parcelle au prix de 25 000 € hors frais d'acquisition. Cette parcelle sera ensuite rétrocédée par la SAFER à la Commune.

Dans ces conditions, la Commune doit consentir à la SAFER une promesse unilatérale d'achat par laquelle elle s'engage à :

- se porter candidate à l'acquisition du bien après que la SAFER en soit devenue propriétaire au prix de 25 000,00 € (VINGT-CINQ MILLE EUROS)
- couvrir les frais d'acquisition comprenant les frais d'intervention de la SAFER pour 1 800,00 € TTC et les frais d'acte notarié évalués à 500 €
- remettre en état la parcelle afin de la réaffecter à un usage agricole strict (la construction sera démolie)
- louer l'ensemble du bien acquis par bail rural à un agriculteur agréé par la SAFER

Le Conseil municipal décide, à l'unanimité, de :

- autoriser le Maire à signer la promesse de vente unilatérale d'achat avec la SAFER et tous les documents nécessaires à la mise en œuvre de cette décision
- autoriser le Maire à signer l'acte authentique de rachat de la parcelle D2630 avec la SAFER pour un montant total de 27 300 €
- noter que tous les droits et émoluments liés à cette transaction seront à la charge de la Commune

11. CONSTRUCTION DE LA NOUVELLE MAIRIE : LANCEMENT D'UN CONCOURS DE MAITRISE D'ŒUVRE

Entendu le rapport de M. le Maire

Vu l'article L.2125-1 du code la commande publique relatif aux techniques d'achat et visant en particulier la procédure de concours

Vu les articles R. 2162-15 à R. 2162-21 du Code de la commande publique relatifs au déroulement du concours

Vu les articles R.2162-22 et R. 2162-24 du Code de la commande publique relatifs à la composition du jury de concours

Vu les articles R. 2172-4 à R.2172-6 du Code de la commande publique relatifs au montant de la prime allouée

Vu la délibération du Conseil municipal du 15 décembre 2020 relative au choix d'un programmiste pour définir le programme d'aménagement d'une nouvelle mairie

Vu l'acte de gestion du Conseil municipal du 26 janvier 2021 indiquant le choix du cabinet Profils pour conduire la définition du programme d'aménagement d'une nouvelle mairie

Vu la délibération du 25 mai 2021 validant les principes retenus pour l'aménagement d'une nouvelle mairie (périmètre foncier concerné...), la relocalisation provisoire des services municipaux ainsi que le scénario 4 comme base de travail pour approfondir le projet de nouvelle Mairie

Vu la présentation du programme des travaux établi par le cabinet « PROFILS » pour la construction d'une nouvelle Mairie et dont le montant de l'opération représente 2 600 000 € HT hors provisions, aléas et imprévus, pour un démarrage des travaux prévu en 2023 et une ouverture des nouveaux locaux en 2025

Afin de réaliser cette opération, il est prévu de recruter un maître d'œuvre chargé de la conception du projet et du suivi des travaux. Compte tenu de la nature de l'ouvrage, du coût estimatif de l'opération et du forfait prévisionnel de rémunération de maîtrise d'œuvre, le recours au concours restreint débouchant sur un marché négocié de maîtrise d'œuvre confié au(x) lauréat(s) sans publicité ni mise en concurrence est obligatoire conformément aux articles L.2125-1 2°, R.2162-15 à R.2162-26 et R.2172-1 à R.2172-6 du Code de la Commande Publique (CCP) relatifs à la procédure relative au concours restreint sur Esquisse +.

Dans le cadre de cette procédure un jury sera composé de membres à voix délibérative, conformément aux articles R2162-17, R2162-22 et R 2162-24 du code de la commande publique, à savoir

- les membres de la Commission d'Appel d'Offres : M. le Maire Bernard PERRET, Emmanuelle MERLE, Alexis MORAND, Annick LACOMBE, Jean-Luc BLANC, Myriam BRUNET (*ou leurs suppléants en cas de désistement*)
- 3 *personnalités indépendantes disposant d'une qualification professionnelle similaire à celle exigée des candidats* :
 - un architecte consultant de la Mission interministérielle pour la qualité des constructions publiques
 - un architecte de l'association des architectes de l'Ain
 - un ingénieur qualifié appartenant au syndicat CINOV ingénierie

Des membres à voix consultative seront associés au jury en particulier la Directrice Générale des Services et la Directrice des Services Techniques.

Dans un premier temps, ce jury formulera un avis sur la désignation des candidats invités à remettre un projet. Le nombre de candidats invités à remettre un projet est fixé à trois au maximum, sous réserve d'un nombre suffisant de dossiers répondant aux critères de sélection. Au vu de cet avis, Monsieur le Maire fixera la liste des candidats admis à concourir. Par la suite, le jury procédera à l'examen des projets, présentés de manière anonyme et établira un second avis. Après cet avis et la levée de l'anonymat, le marché de maîtrise d'œuvre fera l'objet d'une négociation.

Conformément à l'article R.2162-20 dudit code, il sera alloué une prime aux candidats admis à concourir et ayant remis des prestations conformes au règlement de ce concours. Cette prime sera de 11 000€ HT pour chacun d'entre eux. Il est précisé qu'une réduction totale ou partielle du montant de la prime est susceptible d'être appliquée, sur proposition du jury, aux candidats dont l'offre serait incomplète ou non conforme au règlement du concours. La prime constituera une avance sur les honoraires pour le candidat retenu pour exécuter la mission de maîtrise d'œuvre de conception et de suivi des travaux de la nouvelle Mairie.

Le Conseil municipal décide, à l'unanimité, de :

- approuver le programme de construction de la nouvelle Mairie pour un montant de 2 600 000 € HT hors provisions, aléas et imprévus
- autoriser l'organisation d'un concours restreint avec niveau de prestations Esquisse + en vue de l'attribution d'un marché négocié de maîtrise d'œuvre relatif à la construction de la nouvelle Mairie
- fixer à trois le nombre maximum de candidats admis à concourir sous réserve d'un nombre suffisant de candidats répondant aux critères de sélection des candidatures
- fixer le montant de la prime à 11 000 € HT pour chacun des trois participants au concours qui sera allouée sur proposition du jury à chaque concurrent ayant remis des prestations et ceci dans les conditions prévues dans le règlement au concours, la rémunération du maître d'œuvre titulaire du marché qui fait suite au concours tiendra compte de la prime. Il est précisé qu'une réduction totale ou partielle du montant de la prime est susceptible d'être appliquée, sur proposition du jury, aux candidats dont l'offre serait incomplète ou non conforme au règlement du concours
- prendre acte de la composition du jury avec voix délibérative
- prévoir la prise en charge des vacations et frais de déplacements des membres libéraux du jury
- autoriser M. le Maire à signer tous les documents relatifs au concours de maîtrise d'œuvre et à la procédure sans publicité ni mise en concurrence pour l'attribution du marché de maîtrise d'œuvre avec le lauréat

Éléments de discussion

En réponse à la question de M. Patrick Lauprêtre, Conseiller municipal sur le devenir de l'ancienne Mairie, M. le Maire confirme que les travaux de construction de la nouvelle mairie ne débuteront pas avant d'avoir défini l'utilisation des locaux de la mairie historique. M. le Maire indique qu'une consultation des habitants à ce sujet va être mise en place avec le concours de la Chargée de communication. A ce jour, il est envisagé d'aménager le rez de chaussée en salle des mariages - salle de réception « noble » et à l'étage, un espace de coworking pourrait être configuré.

12. INFORMATIONS

Annick Lacombe, Adjointe au Maire déléguée aux actions éducatives, culturelles, intergénérationnelles et animations indique que les enfants concernés par l'accident et dirigés vers les établissements de soins pour examen complémentaire ainsi que la conductrice vont être autorisés à regagner dès ce soir leur domicile.

Myriam Brunet, Adjointe au Maire déléguée aux affaires scolaires, gestion différenciée et fleurissement, jumelage, commente le bilan de la formation organisée par le CNFPT pour les agents d'encadrement de la pause méridienne.

Jean-Marc Artaud, Conseiller municipal, adresse ses remerciements à l'ensemble des membres du Conseil municipal, pour le soutien apporté à sa famille pendant sa maladie due à sa contamination par le COVID 19.

M. le Maire lève la séance à 21 heures.