

**COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION DU CONSEIL MUNICIPAL
DE LA COMMUNE DE MON-DAUPHIN - RÉUNION DU 29 JANVIER 2021**

L'an deux mille vingt et un et le vingt-neuf du mois de janvier, à 19 heures 30 minutes, le Conseil Municipal de cette commune, régulièrement convoqué le 22/01/2021, s'est réuni au nombre prescrit par la Loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence du Maire, Cyr PIATON – séance levée à 22 h 40

Étaient présents : les adjoints BAZIN MAZUEL Isabelle, FOURNET Laëtitia – les Conseillers Municipaux FOUTIEAU Yann, PUY David, MAZUEL Pomme-Elise (arrivée après le vote de la délib N°1), COTTIN Gilles, ROUZET Camille (arrivée à 19 h 40, après le vote de la délib. N°1), FOUGNON Barbara, FREZET André

Étai(en)t absent(e-s) : TEYSSÉDRE Hélène

Pouvoir(s) de TEYSSÉDRE Hélène à PIATON Cyr

Secrétaire de séance : FOURNET Laëtitia

1/ SECRÉTARIAT DE SÉANCE ET VOTE PV DU 27/11/2020

Après avoir constaté que le quorum est atteint (article L.2121-17 du CGCT), Monsieur le Maire déclare la séance ouverte à 19 heures 30 minutes et donne connaissance du pouvoir établi par Madame Hélène TEYSSÉDRE.

1/ SECRÉTARIAT DE SEANCE

Conformément à l'article L.2121-15 du CGCT, il est ensuite procédé à la désignation du secrétaire de séance :

Le secrétariat de séance sera assuré par Madame Laëtitia FOURNET.

2/ VOTE DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU CONSEIL MUNICIPAL DU 27 NOVEMBRE 2020

Le procès-verbal est approuvé par 8 voix pour et 1 abstention (Mr André FREZET)

Monsieur le Maire propose ensuite de fixer, d'ores et déjà, la date de la **prochaine séance du Conseil Municipal** : après tour de table, la date du **19 mars 2021** est retenue.

2/ AREA RÉGION SUD – APPROBATION RAPPORT ANNUEL 2019

Monsieur le Maire rappelle que la Commune de Mont-Dauphin est actionnaire de la SPL AREA Région Sud et détient 3 actions de cette société.

Pour rappel, le représentant de la Commune, désigné au sein de l'assemblée générale des actionnaires est le Maire ; il est aussi le représentant de la Commune au sein de l'assemblée spéciale des Maires minoritaires.

Conformément à l'article L.1524-5 du Code Général des Collectivités Territoriales, « les organes délibérants des Collectivités Territoriales et de leurs groupements actionnaires se prononcent sur le rapport écrit qui leur est soumis, au moins une fois par an, par leurs représentants au sein du Conseil d'Administration des sociétés publiques locales et qui porte notamment sur les modifications des statuts qui ont pu être apportées. Lorsque ce rapport est présenté à l'assemblée spéciale, celle-ci assure la communication immédiate aux mêmes fins aux organes délibérants des collectivités et groupements qui en sont membres ».

APRÈS AVOIR ENTENDU L'EXPOSÉ ET EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, LE CONSEIL MUNICIPAL, À L'UNANIMITÉ DES MEMBRES PRÉSENTS ET REPRÉSENTÉS :

- Approuve le rapport pour l'année 2019 de la SPL AREA Région Sud
- Donne quitus au représentant de la Commune pour l'année 2019.

3/ RH – RIFSEEP MODIFICATION DE LA DÉLIBÉRATION DU 30 MARS 2018

Monsieur le Maire expose au Conseil Municipal qu'une délibération a été adoptée en date du 30 mars 2018 portant mise en place du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Cette délibération du 30 mars 2018, doit être modifiée afin d'être en conformité avec la loi qui impose la suspension du RIFSEEP pour les congés de longue maladie, longue durée et grave maladie.

LE CONSEIL MUNICIPAL, À L'UNANIMITÉ DES MEMBRES PRÉSENTS ET REPRÉSENTÉS :

- *VU le Code Général des Collectivités Territoriales,*
- *VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,*
- *VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87,88, 111 et 136,*
- *VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,*
- *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,*
- *VU l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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 son annexe*
- *VU l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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 son annexe*
- *VU l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du 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 son annexe*
- *VU l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps des conseillers techniques de services social des administrations de l'Etat des dispositions du 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 son annexe*
- *VU l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du 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 son annexe*
- *VU l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du 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 son annexe*
- *VU l'arrêté du 27 aout 2015 pris en application de l'article 5 du décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat*
- *VU l'arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application aux agents du corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat*
- *Vu la Circulaire NOR : RDF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel*

- Vu l'avis du comité technique en date du 18/01/2021
- Vu les crédits inscrits au budget,
- **CONSIDÉRANT** que
 - conformément à l'article 2 du décret n° 91-875, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables à ces personnels.
 - un nouveau régime indemnitaire appelé Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) peut être institué afin de valoriser principalement l'exercice des fonctions via la création d'une indemnité principale, versée mensuellement (IFSE). A cela, s'ajoute un complément indemnitaire annuel (CIA) versé en fonction de l'engagement indemnitaire et de la manière de servir. Ce nouveau régime indemnitaire se substitue aux régimes institués antérieurement.

DÉCIDE DE MAINTENIR LES DISPOSITIONS DE LA DÉLIBÉRATION DU 30 MARS 2018, SAUF EN CE QUI CONCERNE LES ARTICLES 9 ET 12, DONT LA RÉDACTION EST DÉSORMAIS LA SUIVANTE :

Article 9- MODIFIÉ : Cadres d'emplois concernés : L'IFSE et le CIA sont attribués aux agents des cadres d'emplois suivants :

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants

- Pour la filière administrative :
 - Adjoint administratif
 - Rédacteur
 - Attaché territorial
- Pour la filière technique :
 - Adjoint technique
 - Agent de maîtrise

Article 12 - MODIFIÉ : Les modalités de maintien ou de suppression.

Conditions d'octroi

- le régime indemnitaire sera lié à la quotité de traitement lors des congés de maladie ordinaire, congé pour accident de service ou maladie professionnelle
- Le régime indemnitaire sera suspendu pour les congés de longue maladie, longue durée et grave maladie
- les absences consécutives à la maternité, paternité, à l'accident de service, aux congés annuels et aux autorisations d'absence régulières n'interviennent pas dans le décompte de l'absentéisme et maintiennent l'ouverture aux droits du régime indemnitaire

Les primes seront proratisées selon le temps de travail des agents (temps complet, temps non complet, temps partiel) dans les mêmes conditions que le traitement.

Les primes et indemnités susvisées feront l'objet d'un ajustement automatique dès lors que les montants ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

Le Maire et le Comptable public sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'exécution de la présente délibération qui sera transmise au représentant de l'État dans le département pour contrôle de légalité.

4/ RH – TABLEAU DES EFFECTIFS

Vu le code général des collectivités territoriales

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Conformément à l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois, à temps complet et à temps non complet, nécessaire au fonctionnement des services.

LE CONSEIL MUNICIPAL APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, ET À L'UNANIMITÉ DES MEMBRES PRÉSENTS ET REPRÉSENTÉS, DÉCIDE d'adopter le tableau des emplois ainsi proposé qui prendra effet à compter de ce jour. Les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges des agents nommés dans ces emplois seront inscrits au budget de la Commune, chapitre 012 (frais de personnel)

CADRES OU EMPLOIS	CATEGORIE	EFFECTIF	DUREE HEBDOMADAIRE DE SERVICE
<u>EMPLOIS PERMANENTS</u>			
FILIERE ADMINISTRATIVE Rédacteur principal	B	1	27 h 45
FILIERE TECHNIQUE Adjoint technique	C	1	35 h
TOTAL		2	62 h 45
<u>EMPLOIS NON PERMANENTS</u>			
Saisonniers ou accroissement temporaire d'activité			
- Adjoint administratif	C	1	12 à 20 h ponctuellement
- Adjoint technique	C	1	35 h ponctuellement

5/ INSTAURATION DU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

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

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

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

Vu la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique et notamment en son article 37 ;

Vu le décret n°2010-531 du 20 mai 2010 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°2018-1305 du 27 décembre 2018 relatif à la conversion des droits à congés acquis au titre d'un compte épargne-temps ;

Vu le décret n°2020-723 du 12 juin 2020 portant dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale pour faire face aux conséquences de l'état d'urgence sanitaire ;

Vu l'avis du comité technique en date du 18/01/2021

Considérant ce qui suit :

Le compte épargne-temps est une mesure permettant aux agents d'accumuler des droits à congés rémunérés en jours ouvrés afin de les utiliser ultérieurement.

Le compte épargne-temps est ainsi ouvert à la demande de tout agent ou lorsqu'un agent, bénéficiant d'une mesure de mobilité, détenait antérieurement un compte épargne-temps dans son autre administration. Chaque agent ne dispose que d'un seul compte épargne-temps à l'exception des agents à temps non complet employés par plusieurs collectivités, n'ayant pas les mêmes droits à congé annuel d'une collectivité à l'autre.

Afin de prévoir ces situations, il est judicieux de mettre en place le compte épargne-temps au sein de la collectivité et d'en déterminer les modalités d'ouverture, de fonctionnement, de gestion, d'utilisation des droits et de fermeture.

Les modalités d'instauration du compte épargne-temps et leurs révisions sont soumis à l'avis du comité technique.

Sont éligibles au compte épargne-temps :

- Les agents titulaires employés de manière continue et ayant accompli au moins une année de service.
- Les agents titulaires nommés dans des emplois permanents, à temps complet ou non complet.
- Les agents contractuels à temps complet ou non complet employés de manière continue ayant une ancienneté d'un an de service minimum

Sont exclus de ce dispositif :

- les agents stagiaires ;
- les agents dont le statut particulier prévoit des obligations de service (professeurs et assistants d'enseignement artistique)
- les contractuels de droit privé (CAE, apprentis...)
- les assistants maternels.

Le nombre total de jours inscrits sur le CET ne peut excéder 60 ; l'option de maintien sur le CET de jours épargnés ne peut donc être exercée que dans cette limite.

Les nécessités de service ne pourront être opposées lors de l'ouverture de ce compte mais seulement à l'occasion de l'utilisation des jours épargnés sur le compte épargne-temps. Tout refus opposé à une demande de congés au titre du compte épargne-temps doit être motivé. L'agent peut former un recours devant l'autorité dont il relève, qui statue après consultation de la commission administrative paritaire. À l'issue d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou de solidarité familiale (accompagnement d'une personne en fin de vie), l'agent bénéficie de plein droit, sur sa demande, des droits à congés accumulés sur son CET

Le compte épargne-temps peut être utilisé sans limitation de durée. Le fonctionnaire conserve ses droits à congés acquis au titre du compte épargne temps en cas notamment de mutation, d'intégration directe, de détachement, de disponibilité, d'accomplissement du service national ou d'activités dans la réserve opérationnelle ou la réserve sanitaire, de congé parental, de mise à disposition ou encore de mobilité auprès d'une administration, d'une collectivité ou d'un établissement relevant de l'une des trois fonctions publiques.

Au plus tard à la date d'affectation de l'agent, la collectivité ou l'établissement d'origine doit lui adresser une attestation des droits à congés existant à cette date. Elle doit également fournir cette attestation à l'administration ou à l'établissement d'accueil.

Au plus tard à la date de réintégration de l'agent dans sa collectivité ou son établissement d'origine, la collectivité ou l'établissement d'accueil doit lui adresser une attestation des droits à congés existant à l'issue de la période de mobilité. Elle doit également fournir cette attestation à l'administration ou à l'établissement dont il relève.

En cas de départ de l'agent pour une autre collectivité, la Commune ou l'établissement public peut prévoir, par convention, les modalités financières de transfert des droits cumulés sur le compte épargne-temps de l'agent avec la collectivité d'accueil.

LE CONSEIL MUNICIPAL, APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, DÉCIDE À L'UNANIMITÉ DES MEMBRES PRÉSENTS ET REPRÉSENTÉS :

ARTICLE 1 : RÈGLES D'OUVERTURE DU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS :

La demande d'ouverture du compte épargne-temps doit être effectuée par écrit auprès de l'autorité territoriale.

ARTICLE 2 : RÈGLES DE FONCTIONNEMENT ET DE GESTION DU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS :

Le compte épargne-temps peut être alimenté par le report :

- d'une partie des jours de congés annuels, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à 20 (proratés pour les agents à temps partiel et à temps non complet), ainsi que les jours de fractionnement ;
- de jours R.T.T.,

L'agent est informé des droits épargnés et consommés annuellement, au mois de novembre.
Suite à cette information, le choix entre la prise des jours à congés sur l'année concernée ou l'alimentation du compte épargne-temps doit être effectuée par demande écrite de l'agent avant le 15 décembre.

ARTICLE 3 : MODALITÉS D'UTILISATION DES DROITS ÉPARGNÉS :

La collectivité ou l'établissement autorise l'indemnisation ou la prise en compte au sein du RAFP des droits épargnés :

- ✓ 1^{er} cas : Au terme de l'année civile, le nombre de jours inscrits sur le compte épargne temps ne dépasse pas 15 : l'agent ne peut alors utiliser les droits épargnés qu'en prenant des jours de congé.
- ✓ 2^{ème} cas : Au terme d'une année civile, le nombre de jours accumulés sur le compte épargne temps est supérieur à 15. Les 15 premiers jours ne peuvent toujours être utilisés que sous la forme de jours de congé. Pour les jours au-delà du quinzième, une option doit être exercée, au plus tard le 31 janvier de l'année suivante :
 - le fonctionnaire opte, dans les proportions qu'il souhaite : pour la prise en compte des jours au sein du régime de retraite additionnelle RAFP, pour leur indemnisation ou pour leur maintien sur le compte épargne temps.
 - l'agent contractuel de droit public opte, dans les proportions qu'il souhaite : soit pour l'indemnisation des jours, soit pour leur maintien sur le compte épargne temps.En cas de décès d'un agent ayant ouvert un CET, ses ayants-droits bénéficient de l'indemnisation des jours épargnés.

Les montants de l'indemnisation applicables sont ceux prévus par la réglementation en vigueur au moment de l'utilisation du CET (*pour information, l'arrêté ministériel du 28/11/2018 fixe les montants forfaitaires par catégorie hiérarchique : 135 €/jour épargné/catégorie A, 90 €/jour/catégorie B et 75 €/jour/catégorie C*).

6/ RH – MISE EN PLACE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale,
Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale notamment en ses articles 1-3 et 1365
Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
Vu le décret n°2017-63 du 23 janvier 2017 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle de certains fonctionnaires territoriaux ;
Vu le décret n°2017-722 du 2 mai 2017 relatif à l'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelles de certains fonctionnaires éligibles à un avancement de grade ;
Vu l'article 27 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
Vu l'avis du Comité technique en date du 18/01/2021,
Vu le projet de lignes directrices de gestion pour la promotion interne du Président du Centre de gestion des Hautes-Alpes ;

Considérant que l'entretien professionnel prévu par le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 est obligatoire

Considérant que cet entretien professionnel est réalisé chaque année en lieu et place de la notation pour les fonctionnaires. Il est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent et donne lieu à un compte rendu d'entretien professionnel.

Considérant qu'il convient de fixer les critères qui serviront de base à l'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire au terme de cet entretien.

Article 1 : objet

L'entretien professionnel est institué dans la collectivité « Mairie de Mont-Dauphin ». Le fonctionnaire ainsi que l'agent recruté sur un emploi permanent par CDI ou CDD d'une durée supérieure à 1 an, bénéficieront chaque année d'un entretien professionnel qui donnera lieu à un compte rendu.

Article 2 : Convocation du fonctionnaire

L'agent est convoqué par son supérieur hiérarchique **8 jours** au moins avant la date d'entretien. La convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'agent et d'un exemplaire de la fiche d'entretien professionnel servant de base au compte rendu.

Article 3 : Entretien professionnel

L'entretien professionnel annuel est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent clairement identifié soit dans la fiche de poste de l'agent soit par l'organigramme. Il portera principalement sur :

- l'efficacité dans l'emploi et les résultats professionnels obtenus au regard des objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève,
- la détermination des objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels,
- la manière de servir de l'agent,
- les compétences professionnelles et techniques
- les qualités relationnelles et les capacités d'encadrement,
- les objectifs et perspectives pour l'année à venir
- les besoins de formation de l'agent et les compétences qu'il doit acquérir,
- les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent en termes de carrière et de mobilité.

L'entretien professionnel indique l'état des droits acquis au Compte personnel de formation de l'agent.

Article 4 : Critères d'évaluation

Au terme de cet entretien, la valeur professionnelle de l'agent sera appréciée sur la base de critères soumis à l'avis préalable du comité technique. Ces critères sont fixés en fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité.

Ces critères d'évaluation portent notamment sur :

- l'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs,
- les compétences professionnelles et techniques,
- les qualités relationnelles,
- la capacité d'encadrement ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Article 5 : Compte rendu

L'entretien professionnel donnera lieu à un compte rendu établi et signé par le supérieur hiérarchique. Ce compte rendu comportera une appréciation générale, sans notation, traduisant la valeur professionnelle de l'agent au regard des critères fixés.

Ce compte rendu sera visé par l'autorité territoriale qui le complètera, le cas échéant, de ses observations.

Il sera notifié dans un délai maximum de 15 jours à l'agent, qui pourra le compléter par ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets abordés, et devra le signer pour attester qu'il en a pris connaissance.

Ce compte rendu est versé au dossier de l'agent, une copie est adressée au Centre de gestion.

Les perspectives d'accès au grade supérieur des fonctionnaires ayant atteint le dernier échelon de leur grade lorsque celui-ci ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès par concours ou promotion interne depuis au moins 3 ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est procédé à l'évaluation, doivent faire l'objet d'une appréciation particulière dans le compte-rendu d'entretien.

Article 6 : Révision du compte rendu

L'agent peut initier une demande de révision du compte rendu auprès de l'autorité territoriale dans un délai de 15 jours francs suivant la réception du compte rendu. L'autorité territoriale dispose alors d'un délai de 15 jours à compter de la demande de l'agent pour lui notifier sa réponse.

En cas de réponse défavorable de l'autorité territoriale, l'agent peut, dans un délai d'un mois, solliciter l'avis de la CAP ou de la CCP sur la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Tous les éléments d'informations utiles à la préparation de l'avis des commissions seront communiqués.

A réception de l'avis de la CAP ou de la CCP, l'autorité territoriale communique à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

Article 7 : Tableau d'avancement et liste de promotion interne

Les comptes rendus d'entretiens professionnels font partie des éléments déterminants pour l'examen de la valeur professionnelle du fonctionnaire lors de l'établissement des tableaux annuels d'avancement de grade et de la liste d'aptitude pour la promotion interne.

LE CONSEIL MUNICIPAL, APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ ET À L'UNANIMITÉ DES MEMBRES PRÉSENTS ET REPRÉSENTS, DÉCIDE

Que les critères qui servent de base à l'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire au terme de l'entretien prévu par le décret n°2014-1526, sont fixés comme suit :

- Critères tenant aux résultats professionnels et à la réalisation des objectifs
- Critères tenant aux compétences professionnelles et techniques : exigences du poste, sens du service public, connaissances de son domaine d'intervention
- Qualités relationnelles
- Capacité d'encadrement ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

7/ RH – INSTAURATION DE L'IHTS – délibération portant abrogation de toute délibération antérieure ayant même objet

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

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

Vu le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 modifié relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale,

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

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

Vu l'avis du comité technique en date du 18/01/2021,

Considérant que conformément à l'article 2 du décret n° 91-875 susvisé, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer, dans les limites prévues par les textes susmentionnés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables au personnel de la collectivité,

Considérant que la notion d'heures supplémentaires correspond aux heures effectuées à la demande du chef

de service dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail,

Considérant qu'à défaut de compensation sous la forme d'un repos compensateur, les heures supplémentaires accomplies sont indemnisées dans les conditions fixées par le décret n° 2002-60 susvisé,

Considérant que le bon fonctionnement des services peut nécessiter la réalisation d'heures supplémentaires,

LE CONSEIL, APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ ET À L'UNANIMITÉ DES MEMBRES PRÉSENTS ET REPRÉSENTÉS, DÉCIDE :

ARTICLE 1 : BÉNÉFICIAIRES

L'indemnité horaire pour travaux supplémentaire pourra être versée aux fonctionnaires territoriaux titulaires ou stagiaires employés à temps complet, temps non complet et temps partiel, appartenant aux catégories C ou B, ainsi, éventuellement, qu'aux agents contractuels à temps complet, temps non complet et temps partiel, de même niveau. Des fonctionnaires relevant de certains cadres d'emplois de catégorie A de la filière médico- sociale sont également éligibles.

En raison des missions exercées et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat, les emplois concernés par la présente délibération sont :

Filière	Cadre d'emplois	Grade	Fonctions
Technique	Adjoint technique	Adjoint Technique	Agent technique polyvalent
Administrative	Rédacteur	Rédacteur principal	Secrétaire de Mairie

ARTICLE 2 : CONDITIONS DE VERSEMENT

Le versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaire est subordonné à la mise en œuvre préalable d'instruments de décompte du temps de travail dans la collectivité. Pour les personnels exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement et pour les collectivités ayant moins de dix agents susceptibles de percevoir ces indemnités, un décompte déclaratif est possible.

Le versement de ces indemnités est limité à 25 heures supplémentaires par agent au cours d'un même mois. Les heures de dimanches, de jours fériés ou de nuits sont prises en compte pour l'appréciation de ce plafond. Pour les agents de catégories A et B relevant de la filière médico- sociale, le contingent mensuel est fixé à 15 ou 18 heures selon le cadre d'emplois d'appartenance.

Dans des circonstances exceptionnelles et pour une durée limitée, 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.

ARTICLE 3 : CONDITIONS D'INDEMNISATION

Pour les agents à temps complet la rémunération horaire des heures supplémentaires est calculée sur la base d'un taux horaire prenant pour base le montant du traitement brut annuel de l'agent et de l'indemnité de résidence divisée par 1 820. Ce taux horaire est ensuite majoré de 125 % pour les quatorze premières heures puis de 127 % pour les heures suivantes.

En outre, l'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit (*de 22 heures à 7 heures*) et de 66 % lorsqu'elle est accomplie un dimanche ou un jour férié (*articles 7 et 8 du décret n°2002-60 précité*).

Les agents qui bénéficient d'un temps partiel sur autorisation ou de droit peuvent percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires. Le montant de l'heure supplémentaire applicable à ces agents est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein. Le contingent mensuel de ces heures supplémentaires ne peut excéder un pourcentage du contingent mensuel prévu à l'article 6 du décret du 14 janvier 2002 précité (*25 heures*) égal à la quotité de travail effectuée par l'agent (*article 7 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 et article 3 alinéas 2 et 3 du décret n°82-624 du 20 juillet 1982*).

Un agent à temps non complet et appartenant à un grade éligible aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (*IHTS*), amené à effectuer des heures dites complémentaires, au-delà de la durée normale

définie lors de la création de l'emploi qu'il occupe, est rémunéré sur la base horaire résultant d'une proratisation de son traitement, tant que le total des heures effectuées ne dépasse pas la durée du cycle de travail défini par la collectivité pour les agents à temps complet. Au-delà le montant est calculé selon les modalités d'un agent à temps complet et conformément au décret n°2002-60 précité (*JO du Sénat du 6 février 2003 - Question n°1635*).

À noter qu'un agent à temps non complet de catégorie A, non éligible aux IHTS, peut se voir indemniser ses heures complémentaires sur la base horaire résultant d'une proratisation de traitement, tant que le total des heures effectuées ne dépasse pas la durée du cycle de travail défini par la collectivité pour les agents à temps complet. Au-delà d'une quotité de travail de 35 heures, aucune indemnisation des heures réalisées par l'agent ne peut lui être versée.

ARTICLE 4 : CUMULS

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires sont cumulables avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (*RIFSEEP*), l'indemnité d'administration et de technicité (*IAT*), la concession de logement par nécessité absolue de service, la convention d'occupation précaire avec astreinte et les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (*IFTS*).

Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation.

Elles ne sont pas cumulables avec le régime spécifique des heures supplémentaires d'enseignement.

Elles ne peuvent être versées à un agent pendant les périodes d'astreinte (*sauf si celles-ci donnent lieu à une intervention non compensée par une indemnité spécifique*) et pendant les périodes ouvrant droit au remboursement des frais de déplacement.

ARTICLE 5 : DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} février 2021.

ARTICLE 6 : CRÉDITS BUDGÉTAIRES

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

8/ INDEMNITÉS DES ÉLUS – INDEMNITÉS AUX ADJOINTES À COMPTER DU 1^{ER} FÉVRIER 2021

Monsieur le Maire rappelle au Conseil Municipal sa délibération du 03 juillet 2020, portant sur les indemnités aux élus.

Par cette délibération, le Conseil Municipal a voté les indemnités aux adjointes, dans la limite de l'enveloppe globale des indemnités prévues pour deux adjoints.

Toutefois, une erreur a été faite dans le taux à appliquer à chaque élue, la 3^{ème} adjointe n'ayant pas souhaité percevoir l'intégralité de l'indemnité à laquelle elle aurait pu prétendre selon le mode de calcul précisé ci-avant.

Aussi, Monsieur le Maire propose au Conseil Municipal de délibérer à nouveau sur le montant de l'indemnité allouée aux adjointes.

LE CONSEIL MUNICIPAL À L'UNANIMITÉ DES MEMBRES PRÉSENTS ET REPRÉSENTÉS :
1/ APPROUVE LE TAUX DES INDEMNITÉS DE FONCTION, SUR LA BASE DE L'INDICE TERMINAL DE LA FONCTION PUBLIQUE, COMME SUIT :

- première adjointe, Madame Hélène TEYSSÉDRE = 8.25 %
- deuxième adjointe, Madame Isabelle BAZIN MAZUEL = 8.25 %
- troisième adjointe, Madame Laëtitia FOURNET = 3.30 %

2/ APPROUVE LE TABLEAU DES INDEMNITÉS ANNEXÉ À LA PRÉSENTE DÉLIBÉRATION ;
3/ PRÉCISE QUE CES MESURES SONT APPLICABLES À COMPTER DU 1^{ER} FÉVRIER 2021
4/ DIT QUE LES CRÉDITS CORRESPONDANTS SERONT INSCRITS AU BUDGET DE LA COMMUNE

**9/ COMPTE-RENDU DES DÉCISIONS PRISES EN VERTU DE L'ART. L.2122-22 DU
CGCT**

Le Maire :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment ses articles L.2122-17 et L.2122-22 ;

Vu la délibération du Conseil Municipal de Mont-Dauphin en date du 03 juillet 2020, donnant délégation au Maire et, en cas d'absence et dans l'ordre du tableau aux adjoints, pour toute la durée de leur mandat ;

Vu l'envoi, à tous les conseillers municipaux, des décisions et de leurs annexes ;

- rend compte des décisions qu'il a prises, depuis la séance du Conseil Municipal du 27 novembre 2020 :

Date	Contractant	Objet
01/12/2020	NOYER Clélia	Signature avenant n°2 portant renouvellement pour une année du bail commercial dérogatoire (loyer au 01/12/2020 = 180 €
01/12/2020	LHERMITTE Fanny	Signature convention d'occupation précaire d'un an / cagibi Campana ; loyer annuel 100 €
02/12/2020	SARL WEILER	Signature lettre de commande déneigement hiver 2020/2021 ; part fixe annuelle 1620 € HT, montant horaire d'intervention 77 € HT.
15/12/2020		Virement de crédits, budget eau, du cpte 022 au cpte 621/012, pour un montant de 460.00 €
18/12/2020	Sté ALLIBERT GDHM	Signature d'un protocole d'accord, portant effacement du loyer du mois de janvier 2021, en raison de l'impact des mesures sanitaires sur l'activité de la société.
23/12/2020		Retrait de la décision de virement de crédits du 15/12/2020 (budget eau) au motif de l'absence de crédits inscrits au compte 022 du budget 2020
23/12/2020		Retrait de la décision de virement de crédits du 15/12/2020 (budget eau) au motif de l'absence de crédits inscrits au compte 022 du budget 2020
06/01/2021	CCGQ	Signature d'une convention de mise à disposition de moyens : mise à disposition d'un bureau et prise en charge frais de chauffage, bureautique, internet, impressions et fournitures de bureau, affranchissement, nécessaires à l'accomplissement du travail de la chargée de mission Vauban UNESCO à Mont-Dauphin.
27/01/2021	Informatique.net	Avenant au contrat de maintenance. L'avenant modifie le parc de matériel. La prestation comprend les interventions de dépannage, la maintenance préventive, évolutive et curative, l'assistance téléphonique et la sauvegarde à distance des données. Montant annuel 900 €. Fin du contrat 31/12/2021.

Certifié conforme au registre, le 09 février 2021

Le Maire,

Cyr PIATON



Porté à la connaissance du public par voie d'affichage et publication/site internet www.montdauphin-vauban.fr

