



**COMPTE-RENDU de la SEANCE  
du CONSEIL MUNICIPAL  
du 22 JUILLET 2024**

(Convocation du 16.07.2024)

Le 22 juillet 2024, à 20h00, les membres du Conseil Municipal se sont réunis sous la Présidence de Monsieur Christophe PANDO, Maire.

**Présents :**

Mesdames Evelyne CERAVOLO, Mireille CHANGEAT, Cécile QUIGNARD, Christine MANDERE.  
Messieurs Benoît FLISS, Alain CLOS, Antoine FRANCISCO, Bruno HOUNIEU, Jean LAHARGUE, Georges DISSARD, Christophe LACILLERIE.

**Absents excusés :**

Audrey MEDAN qui a donné procuration à Christine MANDERE  
Virginie FERREIRA qui a donné procuration à Christophe PANDO

**Secrétaire de séance :** Mireille CHANGEAT

---

**Approbation du précédent compte-rendu**

Le Maire donne lecture du compte-rendu du Conseil Municipal du 24 juin 2024.  
Celui est adopté à l'unanimité.

**1. Budget général : virement de crédits**

Le Maire informe que ce point est annulé.

**1. Révision du régime indemnitaire (RIFSEEP).**

M Le Maire rappelle au conseil municipal que par délibération en date du 30 juin 2017 un régime indemnitaire avait été mis en place pour le personnel de la commune de SIROS.

En effet, depuis le 1er janvier 2016, le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été mis en place pour la fonction publique de l'État et est l'outil de référence du régime indemnitaire dans la Fonction Publique Territoriale.

M Le Maire rappelle que les personnels territoriaux peuvent bénéficier de primes et indemnités dans les mêmes conditions que les fonctionnaires d'État exerçant des fonctions équivalentes. Les équivalences sont déterminées par décret.

S'agissant d'un avantage facultatif, la loi donne compétence aux organes délibérants pour instituer le régime indemnitaire et fixer les conditions d'application dans les limites fixées par les textes réglementaires applicables à la fonction publique d'Etat, par application du principe de parité.

Il appartient au conseil municipal de se prononcer sur :

- les personnels bénéficiaires,
- la nature des primes qui seront versées dans la collectivité,
- le montant de chacune dans la limite des maxima prévus pour les fonctionnaires d'État ainsi que les modalités de revalorisation ; les montants de primes prévus pour les fonctionnaires d'État constituent la limite maximale qui s'impose aux collectivités,
- les critères d'attribution du régime indemnitaire,
- la périodicité de versement.

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- d'un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- susciter l'engagement des collaborateurs.

## **1 - BÉNÉFICIAIRES**

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour le corps ou services de l'État servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois listés ci-dessous :

- Les rédacteurs
- Les adjoints administratifs
- Les agents de maîtrise
- Les adjoints techniques
- Les animateurs
- Les adjoints d'animation

Les primes et indemnités seront versées :

- aux fonctionnaires stagiaires et titulaires
- aux agents contractuels de droit public de la collectivité sur les mêmes bases que celles prévues pour les fonctionnaires assurant des missions de même nature et même niveau hiérarchique.

## **2 – L'INDEMNITÉ LIÉE AUX FONCTIONS, AUX SUJÉTIONS ET À L'EXPERTISE (IFSE)**

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés au poste et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Pour l'État, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions selon les critères suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

À chaque groupe est rattaché un montant indemnitaire maximum annuel à ne pas dépasser.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés : le nombre de groupes de fonctions est fixé par arrêté pour chaque cadre d'emplois.

Le montant de l'IFSE individuel attribué par l'autorité territoriale aux membres d'un même groupe de fonctions est susceptible d'être différent entre ces agents pour tenir compte du niveau de diplôme, de l'expérience, de l'expertise et de la technicité acquises par chacun dans l'exercice de ses fonctions.

### 3 – LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Chaque année un complément indemnitaire pourra être versé aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés dans les conditions de l'entretien professionnel.

Le versement individuel est conditionné par l'atteinte des critères d'appréciation listés ci-dessous. Seront appréciés :

- L'implication au sein de la collectivité
- Les aptitudes relationnelles
- Le sens du service public
- La réserve, la discrétion et le secret professionnels
- La capacité à travailler en équipe et en transversalité
- Adaptabilité et ouverture au changement
- La ponctualité et l'assiduité
- Le respect des moyens matériels
- Le travail en autonomie
- La rigueur et la fiabilité du travail effectué
- La réactivité face à une situation d'urgence
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externe
- Son implication dans les projets de la collectivité
- Ses démarches d'évolution dans son domaine d'intervention
- La disponibilité
- La capacité à transférer ses connaissances

Le montant du complément indemnitaire annuel n'excèdera pas :

- 10% du plafond global du RIFSEEP.

Le montant individuel de l'agent, compris entre 0 et 100 % du montant maximum du CIA, est attribué au vu des critères précités.

Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

### 4 – LES MONTANTS

Les montants figurant dans les tableaux ci-dessous correspondent au montant brut annuel pour un agent à temps complet.

Compte tenu des effectifs employés par la collectivité, les montants retenus pour chaque groupe de fonction seront compris entre 0 et le montant maximum figurant dans chaque tableau ci dessous :

#### Filière administrative

- Rédacteurs territoriaux (catégorie B)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Secrétaire générale de mairie	990	110	1100

- Adjoint administratifs territoriaux (catégorie C)

<b>Groupe</b>	<b>Emplois</b>	<b>IFSE - Montant maximum annuel</b>	<b>CIA – Montant maximal annuel</b>	<b>Montant maximum annuel</b>
Groupe 1	Secrétaire générale de mairie	990	110	1100

### Filière technique

- Agents de maîtrise (catégorie C)

<b>Groupe</b>	<b>Emplois</b>	<b>IFSE - Montant maximum annuel</b>	<b>CIA – Montant maximal annuel</b>	<b>Montant maximum annuel</b>
Groupe 1	Agent technique polyvalent	990	110	1100

- Adjoints techniques (catégorie C)

<b>Groupe</b>	<b>Emplois</b>	<b>IFSE - Montant maximum annuel</b>	<b>CIA – Montant maximal annuel</b>	<b>Montant maximum annuel</b>
Groupe 1	Agent technique polyvalent (services techniques)	990	110	1100
Groupe 2	Agent technique polyvalent (service périscolaires)	810	90	900

### Filière animation

- Les animateurs (catégorie B)

<b>Groupe</b>	<b>Emplois</b>	<b>IFSE - Montant maximum annuel</b>	<b>CIA – Montant maximal annuel</b>	<b>Montant maximum annuel</b>
Groupe 1	Animateur péri- scolaire	810	90	900

- Adjoints territoriaux d'animation (catégorie C)

<b>Groupe</b>	<b>Emplois</b>	<b>IFSE - Montant maximum annuel</b>	<b>CIA – Montant maximal annuel</b>	<b>Montant maximum annuel</b>
Groupe 1	Animateur péri- scolaire	810	90	900

## **a. LE REEXAMEN**

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite à un concours,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

## **b. LA PERIODICITE DE VERSEMENT**

L'IFSE sera versée annuellement dans la limite du montant individuel attribué, au mois de décembre.

Le CIA sera versé en une fraction au mois de décembre.

## **c. MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION EN CAS D'ABSENCES**

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, il serait fait application des dispositions applicables aux agents de l'État du décret n° 2010-997 du 26 août 2010. Les primes suivront le sort du traitement pendant :

- les congés annuels
- les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail
- les congés de maladie ordinaire hors l'application du jour de carence
- les congés pour accident de service ou maladie professionnelle
- les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption
- les périodes de temps partiel thérapeutique

Il sera suspendu totalement pendant :

- le congé de longue maladie
- le congé de maladie de longue durée
- le congé de grave maladie

Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de maladie de longue durée ou de grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé au titre de la maladie ordinaire ou d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant ce premier congé de maladie lui demeurent acquises.

Le versement des primes, IFSE et CIA, sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pendant les périodes :

- d'autorisations spéciales d'absence,
- de départ en formation (sauf congé de formation professionnelle)

Le régime indemnitaire ne sera pas maintenu en cas de période préparatoire au reclassement.

Lorsque le régime indemnitaire est maintenu, seule la part "IFSE" serait maintenue si la durée de l'absence ne permet pas une appréciation pertinente de l'engagement et de la manière de servir nécessaires pour le versement du CIA.

Le versement des primes sera suspendu pendant les périodes :

- de congé de formation professionnelle
- de suspension dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

## **d. MODULATION SELON LE TEMPS DE TRAVAIL**

Pour les agents employés à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel les montants de primes retenus sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement.

#### **e. ATTRIBUTION INDIVIDUELLE**

Les attributions individuelles pour les deux parts du régime indemnitaire font l'objet d'un arrêté individuel du maire.

L'arrêté portant attribution du complément indemnitaire annuel a une validité limitée à l'année.

L'arrêté d'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise a une validité annuelle.

Le Maire attribuera les montants individuels entre 0 et les montants maximums prévus dans les tableaux susvisés.

#### **f. CUMULS**

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...)
- les indemnités pour travail de nuit, dimanche ou jour férié,
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires ou les heures complémentaires,
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

Le Maire rappelle au conseil que le Comité Social Territorial Intercommunal a été saisi.

L'avis suivant a été rendu lors de la réunion du CSTI du 27 juin dernier :

*« Avis favorable à la majorité pour le collège des représentants du personnel et avis favorable à l'unanimité pour le collège des représentants des collectivités et établissements publics. »*

*L'avis sera assorti de l'observation suivante : « La CFDT et FO regrettent que le RIFSEEP ne soit pas maintenu pendant les congés de longue maladie et de longue durée. La CGT conteste les principes d'attribution du CIA ayant pour effet de créer une individualisation des rémunérations »*

Le conseil municipal, après avoir entendu le Maire dans ses explications complémentaires, après avis des deux collèges composant le Comité Social Territorial Intercommunal émis dans sa séance du 27 juin 2024 et après en avoir délibéré,

**CONSIDÉRANT** les textes instituant les différentes primes et indemnités sous réserve des conditions particulières d'attribution applicables dans la collectivité décidées par la présente délibération, savoir :

- Le Code Général de la Fonction publique et notamment ses articles L.714-4 et suivants,
- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions applicables à la Fonction Publique Territoriale,
- le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,
- le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
- l'arrêté du 27 août 2015 modifié 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'État,
- le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

- l'arrêté du 20 mai 2014 modifié pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs et d'animation des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,
- l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État 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'État,
- l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,
- l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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'État,
- l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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'État,
- l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale 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'État,

**ADOPTE** les propositions du Maire relatives aux conditions d'attribution relatives au RIFSEEP, aux bénéficiaires, de revalorisation des indemnités, ainsi qu'aux montants mentionnés dans la présente délibération,

**ABROGE** totalement la délibération en date du 30 juin 2017 relative au régime indemnitaire applicable au personnel de la commune de SIROS.

**PRECISE** - que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er août 2024.

- que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

## **2. Mise en place du Compte épargne temps (CET).**

**FIXANT LES RÈGLES D'OUVERTURE, DE FONCTIONNEMENT, DE GESTION, D'UTILISATION ET DE CLÔTURE DU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET)**

Le Maire rappelle que les personnels territoriaux peuvent demander, sous certaines conditions, à bénéficier du report de certains jours de congés dans un compte épargne-temps.

La réglementation fixe un cadre général mais il appartient à l'assemblée délibérante de se prononcer sur le détail des modalités d'ouverture, de fonctionnement, de gestion, de fermeture du compte épargne-temps (CET), ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent conformément à l'article L.621-5 du Code Général de la Fonction Publique et à l'article 10 alinéa 1 du décret n°2004-878 du 26 août 2004.

Le Maire demande à l'assemblée délibérante de fixer les modalités d'application du compte épargne-temps dans la collectivité.

Il rappelle que les fonctionnaires titulaires et agents contractuels à temps complet ou à temps non complet qui sont employés de manière continue et qui ont accompli au moins une année de service pourront bénéficier d'un CET.

### **L'OUVERTURE DU CET**

L'ouverture du CET est de droit pour les agents et elle peut être demandée à tout moment de l'année.

Cette demande se fera par remise du formulaire de demande d'ouverture annexé à la présente délibération, au Maire.

Le Maire accuse réception de la demande d'ouverture du CET dans un délai de 10 jours suivants le dépôt de la demande, notamment en cas de refus motivé d'ouvrir le CET.

### **L'ALIMENTATION DU CET**

Le CET est alimenté par le report de congés annuels, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à 20 (proratisés pour les agents à temps partiel et à temps non complet), ainsi que les jours de fractionnement. Le CET peut être alimenté dans la limite de 60 jours.

### **LA PROCÉDURE D'ALIMENTATION DU CET**

La demande d'alimentation du CET par l'agent pourra se faire par le biais du formulaire de demande d'alimentation annexé à la présente délibération.

Elle devra être transmise auprès du service gestionnaire du CET avant le 15 janvier de l'année N+1.

Cette demande ne sera effectuée qu'une fois par an. Elle doit indiquer la nature et le nombre de jours que l'agent souhaite verser sur son compte.

### **L'UTILISATION DU CET**

Le CET peut être utilisé sans limitation de durée.

Le service gestionnaire du CET informera l'agent chaque année de la situation de son CET avant le 31 janvier de l'année N+1 en utilisant le formulaire annexé à la présente délibération.

L'agent peut utiliser tout ou partie de ses jours épargnés dans le CET, qu'il soit fonctionnaire titulaire ou contractuel, uniquement sous la forme de congés.

L'agent souhaitant utiliser des jours épargnés dans son CET sous forme de congés devra le demander selon les règles applicables aux congés annuels dans la collectivité.

### **LA CLÔTURE DU CET**

Le CET doit être soldé et clôturé à la date de la radiation des cadres ou des effectifs pour le fonctionnaire ou à la date de la radiation des effectifs pour l'agent contractuel.

Lorsque ces dates sont prévisibles, le Maire informera l'agent de la situation de son CET, de la date de clôture de son CET et de son droit à utiliser les congés accumulés à la date de la clôture dans des délais qui lui permettent d'exercer ce droit, à l'aide du formulaire annexé à la présente délibération.

Le Maire rappelle au conseil que le Comité Social Territorial Intercommunal a été saisi.

L'avis suivant a été rendu lors de la réunion du CSTI du 27 juin dernier

*« Avis favorable à l'unanimité du collège des représentants du personnel et du collège des représentants des collectivités et établissements publics.*

*L'avis sera assorti de l'observation suivante : «La CGT, FO et la CFDT regrettent que la monétisation et la prise en compte au titre de la RAFP ne soient pas instaurées». ».*

L'assemblée délibérante après avoir entendu le Maire dans ses explications complémentaires, après avis du Comité Social Territorial Intercommunal émis dans sa séance du 27 juin 2024 et après en avoir délibéré,

**ADOPTE** - les propositions du Maire relatives à l'ouverture, au fonctionnement, à la gestion, à la fermeture du compte épargne-temps (CET), ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent mentionnés dans la présente délibération,  
- les différents formulaires annexés,

### **PRÉCISE**

- que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er août 2024.
- que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

### **3. Création de deux emplois à temps non complet cadre d'emplois des adjoints techniques.**

Le Maire propose au Conseil Municipal la création d'un emploi permanent à temps non complet d'agent d'entretien des bâtiments communaux et de chargé de la cantine pour assurer : l'entretien des bâtiments communaux (Maire, Maison Pour Tous, Salle du Bayle, Ecole), service des repas de la cantine, entretien de la cantine, surveillance des enfants pendant le temps péri-scolaire...

La durée hebdomadaire moyenne de travail serait fixée à 28 heures 25 mn ou 28,41 heures.

Cet emploi appartient à la catégorie hiérarchique C.

Le tableau des emplois sera complété comme suit :

Emploi	Grade(s) associé(s)	Catégorie(s) hiérarchique(s)	Effectif budgétaire	Temps hebdomadaire moyen de travail	Fondement du recrutement si recrutement en qualité de contractuel
Agent d'entretien des bâtiments communaux et de cantine	Adjoint technique Adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe Adjoint technique principal de 1 <sup>ère</sup> classe	C	1	Temps non complet ( 28,41 heures ou 28 heures 25 mn)	article L.332-8 3° du Code général de la fonction publique

Cet emploi permanent pourra être pourvu :

- par le recrutement d'un fonctionnaire en application du principe général posé à l'article L.311-1 du Code général de la fonction publique selon lequel, sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont occupés par des fonctionnaires,

- par dérogation, par le recrutement d'un agent contractuel en application des dispositions de l'article L.332-8 3° du Code général de la fonction publique, qui permettent, dans les communes de moins de 1 000 habitants, ou dans les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents.

Les contrats de travail sont conclus pour une durée déterminée maximale de 3 ans renouvelable par reconduction expresse dans la limite de 6 ans. Si, à l'issue de cette durée de 6 ans, le contrat est reconduit, il l'est par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Dans l'hypothèse du recrutement d'un agent contractuel, l'emploi pourrait être doté d'un traitement afférent à un indice brut 367.

Le cas échéant, la rémunération comprendrait, les primes et indemnités prévues pour le cadre d'emplois correspondant aux fonctions assurées telles que fixées pour les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques par délibération du conseil municipal en date du 22 juillet 2024.

Après avoir entendu le Maire dans ses explications complémentaires et après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal :

**DÉCIDE** - la création à compter du 1er septembre 2024 d'un emploi permanent à temps non complet d'agent d'entretien des bâtiments communaux et de cantine représentant 28 h 25 mn (28,41h) de travail par semaine en moyenne,

- que cet emploi pourra être pourvu par le recrutement d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel,

- que dans l'hypothèse du recrutement d'un agent contractuel, cet emploi sera doté d'un traitement afférent à un indice brut 367.

**AUTORISE** le Maire à signer le contrat de travail proposé en annexe s'il opte pour le recrutement d'un agent contractuel au terme de la procédure de recrutement,

**ADOpte** l'ensemble des propositions du Maire.

**PRÉCISE** que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

Le Maire propose au Conseil Municipal la création d'un emploi permanent à temps non complet d'agent de chargé de la cantine pour assurer les missions suivantes : service des repas de la cantine, entretien de la cantine, surveillance des enfants pendant le temps péri-scolaire...

La durée hebdomadaire moyenne de travail serait fixée à 18heures 20mn ou 18,34 heures.

Cet emploi appartient à la catégorie hiérarchique C.

Le tableau des emplois sera complété comme suit :

Emploi	Grade(s) associé(s)	Catégorie(s) hiérarchique(s)	Effectif budgétaire	Temps hebdomadaire moyen de travail	Fondement du recrutement si recrutement en qualité de contractuel
Agent d'entretien de cantine	Adjoint technique Adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe Adjoint technique principal de 1 <sup>ère</sup> classe	C	1	Temps non complet ( 18,34 heures ou 18 heures 20 mn)	article L.332-8 3° du Code général de la fonction publique

Cet emploi permanent pourra être pourvu :

- par le recrutement d'un fonctionnaire en application du principe général posé à l'article L.311-1 du Code général de la fonction publique selon lequel, sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont occupés par des fonctionnaires,

- par dérogation, par le recrutement d'un agent contractuel en application des dispositions de l'article L.332-8 3° du Code général de la fonction publique, qui permettent, dans les communes de moins de 1 000 habitants, ou dans les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents.

Les contrats de travail sont conclus pour une durée déterminée maximale de 3 ans renouvelable par reconduction expresse dans la limite de 6 ans. Si, à l'issue de cette durée de 6 ans, le contrat est reconduit, il l'est par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Dans l'hypothèse du recrutement d'un agent contractuel, l'emploi pourrait être doté d'un traitement afférent à l'indice brut 367

Le cas échéant, la rémunération comprendrait, les primes et indemnités prévues pour le cadre d'emplois correspondant aux fonctions assurées telles que fixées pour les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques par délibération du conseil municipal en date du 22 juillet 2024.

Après avoir entendu le Maire dans ses explications complémentaires et après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal :

**DÉCIDE** - la création à compter du 1er septembre 2024 d'un emploi permanent à temps non complet d'agent d'entretien de cantine représentant 18 h 20 mn (18,34h) de travail par semaine en moyenne,

- que cet emploi pourra être pourvu par le recrutement d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel,
- que dans l'hypothèse du recrutement d'un agent contractuel, cet emploi sera doté d'un traitement afférent à un indice brut 367.

**AUTORISE** le Maire à signer le contrat de travail proposé en annexe s'il opte pour le recrutement d'un agent contractuel au terme de la procédure de recrutement,

**ADOPTE** l'ensemble des propositions du Maire.

**PRÉCISE** que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

**4. Convention de mise à disposition d'un agent communal auprès de la Commune d'Aussevielle.**  
Le Maire expose au Conseil Municipal le projet d'accueil d'un agent employé par la commune de SIROS (collectivité d'origine) au sein des service de la commune d'AUSSEVIELLE (collectivité d'accueil) par l'intermédiaire d'une mise à disposition pour assurer : surveillance du dortoir pendant le temps de sieste.

Après avoir entendu Le Maire dans ses explications complémentaires, et après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal à l'unanimité

**AUTORISE** la signature de la convention de mise à disposition figurant en annexe avec la commune d'AUSSEVIELLE (collectivité d'accueil)

**PRECISE** que les crédits correspondants sont prévus au budget de l'exercice.

## **5. Avis sur le projet de Règlement Local de Publicité intercommunal (RLPi) de la communauté d'agglomération Pau-Béarn-Pyrénées.**

### **I. Présentation du RLPi arrêté et du contexte dans lequel intervient cet avis :**

#### **➤ Contexte du projet de RLPi engagé sur l'agglomération Pau Béarn Pyrénées :**

La communauté d'agglomération Pau-Béarn-Pyrénées, compétente en matière d'élaboration de Plan Local d'urbanisme intercommunal (PLUi), a prescrit l'élaboration d'un règlement local de publicité intercommunal (RLPi) sur son territoire par délibération le 17 décembre 2020.

Un règlement local de publicité intercommunal est un document qui encadre l'affichage extérieur (publicités, préenseignes et enseignes) en adaptant la réglementation nationale fixée par le code de l'environnement au contexte intercommunal.

La procédure d'élaboration du RLPi est, en application de l'article L.581-14-1 du code de l'environnement, calquée sur celle du PLUi. Le projet de RLPi constituera une annexe du PLUi, une fois approuvé par le conseil communautaire. Il s'appliquera sur l'ensemble des 31 communes et remplacera les deux RLP en vigueur (Lons et Pau) une fois opposable.

Le conseil communautaire a débattu lors de sa séance du 29 septembre 2022 des orientations générales du futur projet correspondant aux ambitions souhaitées les élus. Puis ce débat sur les orientations a eu lieu dans les conseils municipaux de l'ensemble des communes membres de la CAPBP.

Le projet de RLPi a été élaboré en étroite collaboration avec les 31 communes membres de la CAPBP sous la forme notamment d'envoi de questionnaires et d'ateliers de travail aux différentes étapes de la procédure. Il a également fait l'objet d'une concertation avec le public et les professionnels du territoire, dont le bilan a été arrêté par délibération du conseil communautaire de la CAPBP en date du 27 juin 2024.

Dans le cadre de la procédure d'élaboration du RLPi, le conseil communautaire de la communauté d'agglomération Pau Béarn Pyrénées a arrêté ce projet le 27 juin 2024. L'ensemble des pièces constitutives du projet de RLPi ainsi que bilan de la concertation ont été transmis aux communes et sont consultables sur le site internet de la communauté d'agglomération Pau-Béarn-Pyrénées.

Le projet de RLPi délimite neuf zones de publicité/enseignes couvrant l'ensemble du territoire intercommunal détaillées ci-dessous.

Il définit des règles adaptées à la sensibilité des zones à recevoir des dispositifs d'affichage. Ces règles varient progressivement selon les zones du RLPi allant des plus strictes dans les espaces de nature (zone 1) aux plus souples dans les zones économiques (zone 5) ayant des besoins indispensables en matière de signalétique, tout en restant plus contraignant que la règle nationale.

**La zone 1** couvre les **espaces de nature** en agglomération : les espaces naturels, agricoles et les espaces boisés classés.

**La zone 2** couvre les **espaces d'intérêt architectural et patrimonial** en agglomération : Site Patrimonial Remarquable de Pau, les centres-bourgs et centres-villes historiques, les bâtiments remarquables, les sites inscrits, les périmètres de protection autour des monuments historiques, et les cônes de vue.

**La zone 3** couvre les **quartiers d'habitats** en agglomération hors ceux aux abords des axes principaux.

**La zone 4** couvre les **axes routiers principaux** en agglomération.

**La zone 5** couvre les **zones d'activités économiques et commerciales** en agglomération.

**La zone 6** couvre le Stade du Hameau et l'Aéroport de Pau-Uzein.

**La zone hors agglomération** couvre les **zones non agglomérées**.

**Une zone dite « Natura 2000 »** couvre les zones spéciales de conservation et les zones de protection spéciales (sites Natura 2000) en agglomération.

**Une zone dite « monuments historiques et sites classés »** couvre les sites classés ainsi que les immeubles classés ou inscrits au titre des monuments historiques.

Le projet de RLPi de la CAPBP, tel qu'arrêté, est constitué des documents suivants :

- un rapport de présentation qui comporte notamment un diagnostic du territoire et une justification des choix ;
- un règlement qui délimite les zones du RLPi et qui fixe les règles applicables au sein de chacune des zones ;
- des annexes : documents graphiques faisant apparaître sur l'ensemble de la CAPBP les zones du RLPi, arrêtés municipaux délimitant la zone agglomérée dans chaque commune,

➤ **Contexte dans lequel intervient cet avis et prochaines étapes :**

Le projet de RLPi tel qu'arrêté par le conseil communautaire de la CAPBP est désormais soumis pour avis aux personnes publiques associées et à la Commission départementale de la nature, des paysages et des sites (CDNPS), appelés à faire connaître leurs observations éventuelles sur le projet de RLPi arrêté, dans un délai maximal de 3 mois.

En application de l'article L.153-15 du code de l'urbanisme, le projet de RLPi arrêté par le conseil communautaire doit également être soumis pour avis aux communes membres.

Si un conseil municipal émet un avis défavorable sur le projet arrêté, le projet de RLPi devra faire l'objet d'un nouvel arrêt en conseil communautaire.

**La présente délibération a pour objet de recueillir l'avis de la commune sur le projet arrêté.**

Les avis des communes ainsi que les avis des personnes publiques associées et de la CDNPS émis lors de la période de consultation seront annexés au dossier soumis à l'enquête publique prévue en octobre/novembre 2024.

Au cours de celle-ci, le public pourra consulter l'intégralité du dossier RLPi, le bilan de la concertation et les avis des communes et des personnes publiques associées. Il pourra à ce moment-là s'exprimer sur le projet arrêté avant son approbation définitive.

Le projet de RLPi pourra être modifié pour tenir compte des avis qui ont été joints au dossier d'enquête publique, des observations du public et du rapport du commissaire enquêteur ou de la commission d'enquête.

En dernier lieu, conformément aux dispositions de l'article L153-21 du code de l'urbanisme, le projet sera soumis à l'approbation du conseil communautaire, prévu courant mars 2025.

**II. Avis du conseil municipal :**

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code de l'environnement et notamment ses articles L581-1 et suivants, R581-1 et suivants,

Vu le code de l'urbanisme et notamment ses articles L103-2 et suivants, L153-1 et suivants, et R153-1 et suivants,

Vu la délibération du 17 décembre 2020 prescrivant l'élaboration du RLPi de Pau Béarn Pyrénées et définissant les objectifs du projet de RLPi, les modalités de collaboration avec les communes et les modalités de concertation,

Vu la délibération du 27 juin 2024 du conseil communautaire ayant tiré le bilan de la concertation préalable et arrêté le projet de règlement local de publicité intercommunal,

Considérant que conformément à l'article R.153-5 du code de l'urbanisme, la commune de [nom de la commune] dispose d'un délai de trois mois à compter de la délibération du conseil communautaire de la CAPBP arrêtant le projet de RLPi pour émettre un avis sur le projet de règlement local de publicité intercommunal arrêté,

Le Conseil Municipal à l'unanimité

**DONNE un avis favorable** sur le projet de RLPi arrêté par le conseil communautaire.

## **6. Questions Diverses**

Néant

**Séance levée à 20H40**

Ont signé les membres présents au registre :

Christophe PANDO  
**Maire**

Antoine FRANCISCO  
**1er adjoint**

Evelyne CERAVOLO  
**2ème adjointe**

Mireille CHANGEAT  
**3ème adjointe**

**Mesdames :**  
Virginie FERREIRA  
*Absente excusée*

Cécile QUIGNARD

Christine MANDERE

Audrey MEDAN  
*Absente excusée*

**Messieurs :**  
Alain CLOS

Georges DISSARD

Benoît FLISS

Bruno HOUNIEU

Jean LAHARGUE

Christophe LACILLERIE