



**COMMUNE DES AIRES
COMPTE RENDU
DU CONSEIL MUNICIPAL
DU 24 FEVRIER 2022**

NOMS	Présents	Absents	Représentés	Mandataires
GRANIER Michel	X			
MAGNAN Jean-Michel	X			
DUMONT Etienne	X			
LANZONE Monique	X			
RAYNAUD Murielle	X			
CARLIER Rubens, Jonas	X			
HUGOT Georges	X			
SAKAT Samira		X		
BASSEVILLE-TORRET Marie-Pierre	X			
REY Nadine		X		
ARAGON Martine	X			
BENDERBAL Michèle		X	X	GRANIER Michel
GARCIA Clément		X		
DOMPS Lilian	X			
ARNAUD Véronique		X	X	Etienne DUMONT
TOTAL :	10	5	2	

Le Maire effectue le comptage des conseillers présents et constate que le quorum de 8 est atteint.

Début de la réunion à 18 H 10

Président : Michel GRANIER

Secrétaire de séance : est élu à l'unanimité des voix en application de l'article L.2121-15 du C.G.C.T.

1- Modification du prix de vente de terrains au Péras :

Le Maire rappelle au conseil qu'il avait été sollicité par deux personnes différentes qui souhaitaient acheter les parcelles appartenant à la commune cadastrées en section B n° 86 d'une surface de 430 m² et B n° 85 d'une surface de 2 775 m². Par délibération du 27 janvier 2022 le conseil avait donné son accord pour vendre ces parcelles au prix de 1€ le m².

Le Maire a fait part de cette décision aux deux acquéreurs et il s'avère que tous les deux trouvent ce prix trop élevé. Ils ont fait chacun une nouvelle proposition le premier à 1 500 € et le second à 2 000 €.

Le Maire demande son avis au conseil.

Le conseil décide de vendre les parcelles aux prix le plus avantageux soit à 2 000 € à l'unanimité des présents et représentés.

2- Mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) pour les agents communaux :

Vu l'avis du comité technique en date du 1er février 2022 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la commune de LES AIRES,

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

Le nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) est composé de deux parties :

I. L'indemnité de fonction de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle

II. Le complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.), pour récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir.

I. Mise en place de l'indemnité de fonction de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.)

1. Principe de l'I.F.S.E

L'indemnité de fonction de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) 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 des critères professionnels, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et son expérience professionnelle.

2. Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public.

Les agents contractuels de droit privé (ex : CAE, Contrat avenir, Apprentis..) ne peuvent pas percevoir l'I.F.S.E. Ils peuvent cependant percevoir une gratification qui devra être prévue préalablement dans la convention tripartite.

3. Détermination des groupes de fonction et des montants maxima :

Les groupes de fonction sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (cadres d'emplois de catégorie A).
 - Niveau hiérarchique
 - Nombre de collaborateurs
 - Types de collaborateurs encadrés
 - Organisation du travail des agents et gestion des plannings
 - Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (cadres d'emplois de catégorie B).
 - Technicité et niveau de difficulté
 - Champ d'application polyvalence
 - Diplômes
 - Habilitations
 - Actualisation des connaissances (formations...)
 - Connaissances requises
 - Autonomie
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (cadres d'emplois de catégorie C)
 - Relation externes et internes
 - Variabilité des horaires
 - Obligation d'assister aux séances
 - Engagement de la responsabilité financière
 - Engagement de la responsabilité juridique
 - Acteur de la prévention
 - Sujétion horaires
 - Impact sur l'image de la structure publique territoriale

L'I.F.S.E. est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :

- . L'élargissement des compétences
- . L'approfondissement des savoirs
- . La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'État.

Chaque cadre d'emploi repris ci-après est réparti en groupe de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Cat.	Groupe fonctionnel	Emploi	Montant individuel maximal annuel IFSE en €
A	Groupe 1	Directeur(trice) général(e) des services	36 210
	Groupe 2	Directeur(trice) général(e) adjoint(e)	32 130
	Groupe 3	Directeur(trice) ou responsable d'un service, membre du comité de direction Président	25 500
	Groupe 4	Responsable ou expert non membre du comité de direction Président	20 400
B	Groupe 1	Responsable du comité de direction Président avec encadrement	17 480
	Groupe 2	Responsable ou expert non membre du comité de direction Président (avec encadrement permanent ou fort enjeu pour la collectivité)*	16 015

	Groupe 3	Directeur(trice) ou responsable avec encadrement ponctuel ou expert sans encadrement	14 650
C	Groupe 1	Sujétion ou responsabilités particulières, encadrement d'une équipe, maîtrise d'une compétence rare	11 340
	Groupe 2	Fonctions opérationnelles	10 800

*Présence ponctuelle au comité de direction / Président, possible en fonction de l'actualité des dossiers à traiter. L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

4. Révision de l'I.F.S.E.

Le montant de l'I.F.S.E. est réexaminé :

- . En cas de changement de fonctions
- . Tous les quatre ans (au moins), en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent
- . En cas de changement de grade à la suite d'une promotion

5. Modalité de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenue dans les mêmes conditions que le traitement durant les congés suivants :

- Congés de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduits de moitié pour les 9 mois suivants)
- Congés de longue maladie (traitement maintenu durant la 1^{ère} année puis réduit de moitié pour les 2 années suivantes)
- Congés de longue durée (traitement maintenu pendant les 3 premières années puis réduit de moitié pour les 2 années suivantes)
- Congés de grave maladie (traitement maintenu durant la 1^{ère} année puis réduit de moitié pour les 2 années suivantes)
- Congés annuels (plein traitement)
- Congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement)
- Congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement)

6. Périodicité et modalité de versement

L'IFSE est versée mensuellement. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

7. Clauses de revalorisation

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'État.

II. Mise en place du Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.)

1. Principe du CIA

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs, individuels et/ou collectifs.

Plus généralement sont appréciés :

- La valeur professionnelle de l'agent (qualité du travail réalisé, proposition d'idées ou de solutions engendrant des améliorations du service et/ou des économies en matière de coût du service rendu)
- Son investissement personnel dans l'exercice de ses missions
- Son sens du service public
- Sa capacité à travailler en équipe
- Sa contribution au collectif de travail

2. Les bénéficiaires

Le C.I.A. est versé aux agents titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public.

Les agents contractuels de droit privé (ex : CAE, Contrat d'Avenir, apprentis...) ne peuvent pas percevoir le C.I.A. Ils peuvent cependant percevoir une gratification qui devra être préalablement prévue dans la convention tripartite.

3. Détermination des groupes de fonctions et des montants à maxima

Chaque part du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'État.

Dépendant de l'évaluation effectuée dans le cadre de l'entretien professionnel, le montant du C.I.A. est donc variable d'une année à l'autre.

Chaque cadre d'emploi repris ci-après est réparti en groupe de fonctions auxquels correspondent les montants des plafonds suivants :

Cat.	Groupe fonctionnel	Emploi	Montant individuel maximal annuel CIA en €
------	--------------------	--------	--------------------------------------------

A	Groupe 1	Directeur (trice) général(e) des services	6 390
	Groupe 2	Directeur (trice) général(e) adjoint(e)	5 670
	Groupe 3	Directeur (trice) ou responsable d'un service, membre du comité de direction Président	4 500
	Groupe 4	Responsable ou expert non membre du comité de direction Président	3 600
B	Groupe 1	Responsable du comité de direction Président avec encadrement	2 380
	Groupe 2	Responsable ou expert non membre du comité de direction Président (avec encadrement permanent ou fort enjeu pour la collectivité)*	2 185
	Groupe 3	Directeur (trice) ou responsable avec encadrement ponctuel ou expert sans encadrement	1 995
C	Groupe 1	Sujétion ou responsabilités particulières, encadrement d'une équipe, maîtrise d'une compétence rare	1 260
	Groupe 2	Fonctions opérationnelles	1 200

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

4. Révision du C.I.A.

Le montant du C.I.A. est révisé annuellement suite à l'entretien professionnel de l'agent.

5. Périodicité et modalité de versement

Le C.I.A. est versé une fois par an en décembre.

Le versement du C.I.A. est soumis à une condition d'ancienneté au sein de la collectivité.

Ainsi, il faut avoir atteint une ancienneté de 6 mois continus préalablement au versement fixé en décembre pour prétendre au versement du C.I.A., qui sera calculé au prorata de leur temps de service.

Le montant du C.I.A. est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

Les agents quittant la collectivité (retraite, détachement dans une autre collectivité ou une autre fonction publique, mutation) sont admis au bénéfice du C.I.A. au prorata de leur temps de service. Pour cela, avant leur départ, leur hiérarchie procédera à leur évaluation via l'entretien professionnel (ceci en dehors du calendrier classique inhérent à la campagne d'entretien professionnel)

6. Clauses de revalorisation

Les montants maxima (plafond) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables à la fonction publique d'État.

III. Les règles de cumul du RIFSEEP

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Ainsi il ne pourra pas se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.)
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.)
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.)
- La prime de service et de rendement (P.S.R.)
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.)

Cependant, il est donc cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit
- l'indemnité pour travail dominical régulier
- l'indemnité pour service de jour férié
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés
- l'indemnité d'astreinte
- l'indemnité de permanence
- l'indemnité d'intervention
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois, ...)

En vertu du principe de parité avec la fonction publique d'État, la commune des Aires ne maintiendra pas à titre individuel le montant de prime indemnitaire antérieur, dans le cas où celui-ci dépasse les plafonds réglementaires définis pour le RIFSEEP (pas d'application de l'article 88 alinéa 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à la date du 1^{er} mars 2022.

Le Maire propose donc au conseil :

- d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- de l'autoriser à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Le conseil approuve cette proposition à l'unanimité des présents et représentés.

3- Recrutement d'un contrat aidé Parcours Emploi Compétences :

Le Maire expose au conseil qu'il serait opportun de recruter une personne en contrat Parcours Emploi Compétences (PEC) dans notre collectivité.

En effet, cette personne polyvalente pourrait s'occuper de l'accueil physique et téléphonique de la mairie mais également du groupe scolaire notamment quand le personnel titulaire est en congés annuels, maladie ou en formation.

Il propose donc au conseil de recruter une personne en contrat PEC de 20 heures par semaine pour une durée de 1 an à compter du lundi 11 avril 2022. Il précise que l'Etat prend en charge 80% de la rémunération.

Le conseil approuve cette proposition à l'unanimité des présents et représentés.

4- Maintien de la compétence d'investissement en éclairage public à Hérault Energies :

Le Maire explique au conseil que conformément à l'article 3.4.1 de ses statuts, le Syndicat Départemental d'Énergie de l'Hérault, HERAULT ENERGIES, peut exercer la maîtrise d'ouvrage des investissements sur les installations d'éclairage public et d'éclairage extérieur (installations nouvelles, renouvellement d'installations et extension des réseaux).

Les collectivités qui transfèrent leur compétence, participent au financement des travaux d'éclairage public au travers du reversement à Hérault Énergies de 25% de la TCFE.

Ainsi les travaux seront financés par :

- Des subventions pour les seuls travaux éligibles,
- HERAULT ENERGIES via son programme annuel (fonds propres constitués des reversements de la TCFE),
- De la TVA qui sera récupérée par HERAULT ENERGIES en qualité de maître d'ouvrage,
- Un fonds de concours de la commune en complément.

Chaque opération fera l'objet d'une convention conclue avec HERAULT ENERGIES définissant le budget prévisionnel ainsi que les conditions d'intervention du syndicat.

Les investissements concernés sont :

- ▶ Création d'un premier réseau d'éclairage public
- ▶ Travaux sur le réseau d'éclairage « extension, renforcement, dissimulation »
- ▶ Travaux de mise en conformité
- ▶ Mise en place d'équipements spécifiques visant la gestion et les économies d'énergies,
- ▶ Travaux de remplacement par du matériel neuf,
- ▶ Eclairage d'aires de jeux, loisirs, terrains sportifs,
- ▶ Eclairage des espaces publics, mise en valeur du patrimoine,
- ▶ Points d'éclairage avec une alimentation électrique autonome non raccordée au réseau de distribution publique d'électricité.

Les types d'ouvrages recensés sont les suivants :

- ▶ Les travaux d'éclairage seuls,
- ▶ Les travaux d'éclairage coordonnés à des travaux réalisés sur le réseau de distribution publique d'électricité,
- ▶ Les travaux de remise à niveau ou de mise en conformité,
- ▶ Les travaux de mise en valeur par la lumière de sites ou édifices,
- ▶ Les travaux d'équipements spécifiques visant aux économies d'énergie.

Dans le cadre de ce transfert de compétence, les installations d'éclairage restent la propriété de la commune et sont mises à la disposition d'HERAULT ENERGIES pour lui permettre d'exercer la compétence transférée.

Le Maire rappelle qu'en application de l'article L1321-1 du CGCT, le transfert d'une compétence entraîne de plein droit la mise à la disposition de la collectivité bénéficiaire, des biens meubles et immeubles utilisés, à la date de ce transfert, pour l'exercice de cette compétence.

Cette mise à disposition est constatée par un procès-verbal établi contradictoirement entre les représentants de la collectivité antérieurement compétente et de la collectivité bénéficiaire. Le procès-verbal précise la consistance, la situation juridique, l'état des biens et l'évaluation de la remise en état de ceux-ci.

En outre, le Maire rappelle que la commune a transféré la compétence investissement éclairage public en date du 18.12.2017, mais au vu des évolutions financières nécessaires exposés dans les délibérations du comité syndical d'Hérault Énergies du 11 octobre 2021 et

du 18 février 2022, il convient de réitérer la décision de transfert, ou de restitution de la compétence par délibération, et dans le cas la confirmation du transfert, de préparer le procès-verbal de transfert conjointement avec le syndicat, procès-verbal qui sera soumis au vote du conseil municipal d'ici la fin de l'année, pour une nouvelle adhésion effective au 1^{er} janvier 2023.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L1321-1, L1321-2 et L5212-16 ;
Vu l'arrêté préfectoral n° 2006-1-3151 du 27 décembre 2006 approuvant les statuts d'HERAULT ENERGIES,
Vu les arrêtés préfectoraux n° 2011-1-904 du 21 avril 2011, 2012-1-2705 du 31 décembre 2012, 2015-1-433 du 27 mars 2015, 2017-1-1129 du 28 septembre 2017 et 2021-1-485 du 21 mai 2021 portant modification des statuts d'HERAULT ENERGIES;
Vu les délibérations n°82-2021 et n°CS10-2022 d'HERAULT ENERGIES,
Vu la délibération DE2017_62 du 18.12.2017 de la commune,

Le Maire demande au conseil :

- De confirmer le transfert à HERAULT ENERGIES de la compétence « Investissements Éclairage public et éclairage extérieur » telle que décrite à l'article 3.4.1 des statuts du syndicat, et dont les conditions financières ont été précisées par délibérations n°82-2021 et n°10-2022 d'HERAULT ENERGIES, à compter du 1^{er} janvier 2023 et pour une durée de 5 ans minimum ;
- De l'autoriser à préparer le procès-verbal de mise à disposition des biens, ainsi que tous les documents relatifs à ce transfert de compétence, qui sera soumis à la délibération du conseil municipal d'ici la fin de l'année.
- De l'autoriser à signer toutes les pièces y afférentes.

Le conseil approuve cette proposition à l'unanimité des présents et représentés.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 18 H 40.



Le Maire :

Michel GRANIER