



NOTE EXPLICATIVE DE SYNTHÈSE
des questions portées à l'ordre du jour
de la séance du conseil municipal
du 12 juillet 2021

(Article 2121-12 du CGCT)

Cette note est établie à partir des projets de rapports (documents internes) qui seront présentés en séance.

PJ : Dématérialisation des documents relatifs aux ordres du jour des séances du Conseil municipal.

Il a été convenu de transmettre désormais ces documents de façon dématérialisée, dans le cadre d'un « espace mutualisé », dédié aux élus, accessible à partir du site internet de la commune.

Les codes d'accès (permanents) qui vous ont été communiqués par mail en début de mandature demeurent en vigueur.

Tout élu qui le souhaite peut demander et obtenir sur support papier tout ou partie des documents déposés dans l'espace dédié.

Les services restent à votre entière disposition pour tout renseignement, demande de pièces complémentaires, consultation de documents, etc.

1. Ressources humaines – Astreintes de service

Par délibération n°2011-073, le conseil municipal du 17 novembre 2011 instaurait le régime d'astreinte des personnels communaux.

Les modalités de mise en place du régime d'astreintes sont fixées par le décret 2005-542 du 19 mai 2005 et l'article 5 du décret 2000-815 du 25 août 2000.

L'astreinte est définie comme une période pendant laquelle un agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de sa collectivité. Si l'agent doit effectivement intervenir, l'intervention est considérée comme du temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le temps de déplacement aller et retour sur le lieu de travail.

Cette période où l'agent est soumis à une obligation sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur doit être indemnisée au moyen de l'indemnité d'astreinte ou, à défaut, donner lieu à un repos compensateur.

Des évolutions de la structure des services communaux n'ont pas depuis cette date été prises en compte ainsi la transformation au 1^{er} janvier 2019 de la police rurale en police municipale ainsi que le recrutement de nombreux contractuels tant sur emplois permanents que pour accroissement temporaire d'activité ou remplacement de personnels titulaires absents.

Il est proposé au conseil municipal d'étendre le régime des astreintes :

- ✓ pour des raisons d'équité, c'est d'abord exerçant les mêmes missions que les titulaires, aux agents contractuels de droit public et privé ;
- ✓ pour des raisons de conformité, aux policiers municipaux récemment intégrés dans ce cadre d'emploi

2. **Ressources humaines – Régime indemnitaire – CIA (complément indemnitaire annuel)**

Par délibération n°2021-040 le conseil municipal approuvait le versement du complément indemnitaire annuel en deux fractions égales, payables en juin et novembre.

A la demande de nombreux salariés, ces modalités de fractionnement ayant un impact sur le versement de la prime d'activité (*prestation sociale versée par la CAF aux travailleurs ayant de faibles revenus*), il est proposé, sur avis (*à intervenir le 8 juillet 2021*) du comité technique, de limiter le versement du CIA à une fraction unique, payable en novembre

3. Ressources humaines – Régime indemnitaire

31. *Régime indemnitaire – RIFSEEP – Filière technique - Cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux*

Par délibérations successives, n°2016-083 du 29 novembre 2016, n°2017-067 du 29 novembre 2017 le conseil municipal instaurait et modifiait le **RIFSEEP** ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Par délibération n°2021-018 le conseil municipal du 10 avril 2021 se donnait, sur l'emploi TECH1 - Directeur ou chef des services techniques, la possibilité de recruter soit un technicien, soit un ingénieur,

Le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale modifie le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 et permet la mise en place du RIFSEEP pour les cadres d'emplois qui n'étaient pas encore éligibles, notamment les cadres d'emplois de techniciens et d'ingénieurs,

Il est proposé au conseil municipal d'étendre aux ingénieurs et techniciens le bénéfice des deux parts du RIFSEEP – IFSE et CIA dans la limite des montants ci-dessous :

A. IFSE – Plafonds annuels

Cadres d'emplois	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
Ingénieur	36 210 €	32 130 €	25 500 €
Technicien	17 480 €	16 015 €	14 650 €

B. CIA – Plafonds annuels

Cadres d'emplois	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
Ingénieur	6 390 €	5 670 €	4 500 €
Technicien	2 380 €	2 185 €	1 995 €

32. *Régime indemnitaire – Filière sécurité - Police municipale – IAT (Indemnité d'administration et de technicité) – ISM (Indemnité spéciale mensuelle de fonctions)*

Par délibération n°2018-03 du 28 juin 2018 le conseil municipal créait par transformation du service de police rurale, un service de police municipale

Par délibération n°2020-011 du 17 juin 2020 approuvait le régime indemnitaire dans la filière « sécurité » des cadres d'emploi des agents de police municipale et des chefs de service de police municipale sans toutefois modifier celui du cadre d'emploi des gardes champêtres approuvé par délibération n°2011-072 du conseil municipal du 17 novembre 2011.

Le décret n°2017-215 du 20 février 2017 modifiant le décret n°97-702 du 31 mai 1997 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres porte à compter du 24 février 2017, le taux maximum de l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions susceptible d'être allouée aux gardes champêtres à 20 % du traitement soumis à retenue pour pension.

Il est proposé au conseil municipal de fixer le taux de l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions à 20% du traitement indiciaire brut pour le cadre d'emploi des gardes champêtres

4. Ressources humaines – chat de carte cadeau multi-enseignes pour le personnel et les enfants du personnel communal

Par délibération n°2019-30 le conseil municipal du 16 mai 2019 autorisait la remise de bons d'achat au personnel communal à l'occasion de « l'arbre de Noël », ou lors d'un départ à la retraite.

La commune souhaite revoir ce mode d'attribution qui limitait les achats aux seuls commerces locaux.

Il est proposé de remplacer ces bons cadeaux par des cartes cadeau multi-enseignes. Les cartes pourront être personnalisées selon l'évènement lié à l'attribution voire des centres d'intérêts de l'agent (dans le cas des départs à la retraite).

Les évènements concernés par l'attribution d'une carte cadeau (multi-enseignes) sont le :

- départ à la retraite de l'agent, pour un montant de 500 euros ;
- le Noël de l'agent, à hauteur de 50 euros ;
- le Noël des enfants de l'agent jusqu'à 12 ans révolus dans l'année civile, d'un montant de 30 euros par enfant,

La carte cadeau devra mentionner soit, la nature du bien qu'il permette d'acquérir soit, un ou plusieurs rayons de grand magasin ou le nom d'un ou plusieurs magasins.

Lorsqu'elle est attribuée au titre du Noël des enfants, la carte devra permettre l'accès à des biens en rapport avec cet événement tels que notamment les jouets, les livres, les disques, les vêtements, les équipements de loisirs ou sportifs.

Les crédits y afférents seront inscrits au chapitre 011 « charges à caractère général », nature 6232 « fêtes et cérémonies » aux fonctions correspondantes.

Il est proposé au conseil municipal, sur avis du comité technique à venir (8 juillet 2021) :

- d'autoriser le maire à acquérir les cartes auprès d'un distributeur agréé ;
- d'autoriser l'attribution des cartes cadeaux suivant les conditions susmentionnées.

5. Ressources humaines – Lutte contre les conduites addictives – Règlement alcool & stupéfiants

L'obligation générale de prévention et de sécurité est attribuée aux autorités territoriales par l'article 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 pour tous les agents. Elle s'étend aux risques professionnels de tous ordres, dont les risques liés à l'alcool et aux stupéfiants et, plus généralement, aux pratiques addictives.

Le contenu de l'obligation de sécurité est précisé par le Code du travail qui place l'obligation d'évaluation des risques et le plan d'action correspondant comme éléments clés du dispositif de prévention à mettre en œuvre.

La commune souhaite prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale du personnel. Les conséquences des pratiques addictives peuvent constituer un risque pour le personnel. Il est ainsi nécessaire de les prendre en compte dans l'évaluation des risques, d'inscrire le risque lié à ces produits ou pratiques dans le document unique et d'élaborer une démarche de prévention collective à destination de l'ensemble du personnel et des élus.

La Commune, soutenue dans sa volonté par le « Pôle Santé et sécurité au travail » du centre de gestion de Vaucluse, souhaite mettre en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes pouvant garantir un meilleur niveau de protection de santé et de sécurité.

Le présent règlement, soumis à l'avis du comité technique à venir (8 juillet 2021), intègre ces actions et ces méthodes.

Il est proposé au conseil municipal d'approuver le règlement ci-annexé ainsi que sa mise en œuvre.

6. Administration générale - Répartition du produit des amendes de police - Année 2021

La Commune souhaite mobiliser le financement

(dans le cadre du dispositif de répartition du produit des amendes de police pour la réalisation de travaux portant sur l'aménagement des équipements améliorant la sécurité des usagers des voiries et l'accès aux réseaux de transports en commun)

à hauteur de 40% des travaux d'aménagement, d'équipement et de sécurisation de la place du 14 juillet et de son accès sur le boulevard de l'Europe;

Le plan de financement de cette opération est le suivant :

Coût prévisionnel de l'opération HT : 45 158.00 €

Participations financières	
Amende de police 2021 (40% du montant maximum subventionnable de 35 000,00 €)	14 000,00 €
Autofinancement communal	31 158,00 €
TOTAL	45 158.00 €

Il est proposé au conseil municipal :

- d'approuver le projet ;
- de solliciter du Conseil départemental de Vaucluse le financement ci-dessus ;
- d'autoriser le maire à effectuer toutes les démarches nécessaires à l'aboutissement de cette demande et signer tous les documents y afférents.