

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

L'an deux mil vingt et un le **20 DECEMBRE** à 20 heures les membres du Conseil Municipal de MISSIRIAC se sont réunis dans la salle polyvalente sur la convocation qui leur a été adressée par le Maire, Christelle MARCY, conformément aux articles L.2121-10 et L.2122 du Code Général des Collectivités Locales.

Date de convocation : 17 décembre 2021

Etaient présents : MARCY Christelle, COURTEL Isabelle, CARDIN Samuel, TEXIER Véronique, LAMART Thierry, TOUZE Annie, LE CALLOCH Franck, MAILLARD Anne-Franck, ANGEE-LE FLOCH Virginie, TOUZE Isabelle, LE BRETON Jérôme, ROUGIE Alexandre, SOMME Nicolas, JOSSET Régis

Excusée : KERRAND-THERY Diane

Mr Samuel CARDIN a été élu (e) secrétaire

### N° 2021-12-01

#### **OBJET : Renouvellement de la convention de restauration avec Convivio**

Madame le Maire rappelle la convention avec Convivio relative à la livraison des repas en liaison froide au restaurant scolaire. Le tarif TTC s'élève à 2,5882 €.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

➤ **Accepte le renouvellement auprès de Convivio à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, renouvelable 2 fois allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, sans excéder une durée totale de 3 ans**

➤ **Autorise le Maire à signer la convention**



### N° 2021-12-02

#### **OBJET : Rémunération des Agents Recenseurs pour le recensement de la population 2022**

Vu le Code Général des collectivités territoriales,

Vu la loi n° 2002-276 du 27 février 2002 dite de « démocratie de proximité » et notamment ses articles 156 et suivants fixant les modalités et la procédure du nouveau recensement,

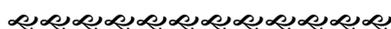
Considérant qu'il appartient à la commune de fixer la rémunération des agents recenseurs qui vont effectuer les opérations de collecte,

Entendu l'exposé de Madame Le Maire qui explique que la commune percevra une dotation forfaitaire de l'Etat d'un montant de 2 094 € au titre de l'enquête de recensement de 2022,

Après avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité,

➤ **décide de fixer l'indemnité à 1 300 € brut comprenant la formation et les opérations d'enquête**

➤ **dit que l'agent communal sera déchargé de ses fonctions et gardera sa rémunération habituelle**



## N° 2021-12-03

### **OBJET : Décision modificative n° 2 – Budget Commune**

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décide de procéder au vote des crédits sur le budget de l'exercice 2021

### **SECTION DE FONCTIONNEMENT – COMPTE DEPENSES**

<b>Imputation</b>	<b>Nature</b>	<b>Montant</b>
65 / 65548	Autres contributions	100,00
011 / 6042	Achats de prestations de services (autres que terrains à aménager)	-100,00



## N° 2021-12-04

### **OBJET : Information sur l'instauration des Lignes Directrices de Gestion**

Madame le Maire expose, expose aux membres du Conseil Municipal :

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités de définir des lignes directrices de gestion.

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité, compte-tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Les lignes directrices de gestion relatives à cette stratégie pluriannuelle doivent être appréhendées comme des orientations à mettre en place sur le long terme, à savoir toute la durée du mandat. Leur élaboration permet de formaliser la politique RH de la collectivité, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées. Elles permettent aussi de soutenir le besoin opérationnel d'adaptation permanente des services et des agents, aux missions qui leur sont confiées et au regard des politiques publiques de la commune. Ces lignes directrices de gestion ont aussi pour finalité de fixer les orientations générales, en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Elles précisent les orientations et les critères généraux pris en compte pour les promotions et avancements, ainsi que les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents. Conformément à l'article 16 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019, les projets des lignes directrices de gestion ont été présentés au Comité Technique Départemental lors de sa séance du 14 décembre 2021.

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal :

➤ **Prend acte des lignes directrices de gestion telles que fixées par l'annexe ci jointe et ce, pour la durée du mandat.**



## N° 2021-12-05

### **OBJET : Fixation des taux de promotion pour les avancements de grade**

Madame Le Maire expose qu'il appartient à chaque assemblée délibérante de fixer, après avis du Comité Technique, le taux permettant de déterminer, à partir du nombre d'agents remplissant les conditions pour être nommées à un grade d'avancement, le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promu à ce grade. La délibération doit fixer ce taux pour chaque grade accessible par la voie de l'avancement de grade. Il peut varier entre 0 et 100%.

Madame Le Maire précise que le taux retenu, exprimé sous la forme d'un pourcentage, reste en vigueur tant qu'une nouvelle décision de l'organe délibérant ne l'a pas modifié.

Il est donc proposé au Conseil d'adopter les taux de promotion pour les avancements de grade.

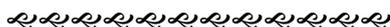
Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L.1111-1, L.1111-2,  
 Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, notamment son article 1,  
 Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,  
 Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment l'article 49,  
 Vu l'avis du Comité technique en date du 14 décembre 2021,  
 Considérant qu'il y a lieu de fixer les taux de promotion pour chaque grade accessible par la voie de l'avancement de grade  
 Sur le rapport de Madame le Maire, après en avoir délibéré, le Conseil,

### **DÉCIDE**

**Article 1** : D'accepter les propositions de Madame Le Maire et de fixer, à partir de l'année 2022, les taux de promotion dans la collectivité comme suit :

<b>Cat.</b>	<b>GRADE D'ORIGINE</b>	<b>GRADE D'AVANCEMENT</b>	<b>TAUX %</b>
B	Rédacteur	Rédacteur Principal 2 <sup>ème</sup> classe	100 %
C	Agent Maîtrise Principal	Cat. B : Technicien	100 %
C	Adjoint Administratif Principal 2 <sup>ème</sup> classe	Adjoint Administratif Principal 1 <sup>ère</sup> classe	100 %
C	Adjoint Animation Principal 2 <sup>ème</sup> classe	Adjoint Animation Principal 1 <sup>ère</sup> classe	100 %
C	Adjoint Technique Territorial	Adjoint Technique Principal 2 <sup>ème</sup> classe	100 %

**Article 2** : Que Madame le Maire est chargée de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération



**N° 2021-12-06**

**OBJET : Révision du RIFSEEP (part Fonctions, part Résultats)**

Madame le Maire propose à l'assemblée d'intégrer la prime de fin d'année (délibération du 8 mars 1991) au RIFSEEP.

Elle rappelle les délibérations du 21 mars 2017, du 20 juin 2017 et du 16 janvier 2018,

Elle indique que les bénéficiaires sont les agents titulaires, stagiaires et non titulaires de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné. Les cadres d'emplois sont :

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

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) est une indemnité liée au poste de l'agent et de son expérience professionnelle.

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

- **Des fonctions d’encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :**
  - o Qualité d’encadrement
  - o Niveau de responsabilité
  - o Compétences professionnelles
- **De la technicité, de l’expertise ou de la qualification nécessaire à l’exercice des fonctions**
  - o Polyvalence
  - o Motivation
  - o Maîtrise dans les domaines RH, budgétaire et Financier
- **Des sujétions particulières ou du degré d’exposition du poste au regard de son environnement professionnel**
  - o Disponibilité liée au poste
  - o Sens des relations humaines

Madame le Maire propose de fixer les groupes et de retenir les montants maximums annuels.

<b>Plafonds - Rédacteurs</b>		<b>Montant annuel accordé</b>	
G 3	14 650 €	G 3	6 900

<b>Plafonds - Adjoint administratifs</b>		<b>Montant annuel accordé</b>	
G 1	11 340 €	G 1	4 164

<b>Plafonds - Adjoint animation</b>		<b>Montant annuel accordé</b>	
G 1	11 340 €	G 1	5 562

<b>Agents de Maîtrise</b>		<b>Montant annuel accordé</b>	
<b>Groupe 2 – 2 agents – 10 800</b>		G 2	9360

<b>Adjoint Technique</b>		<b>Montant annuel accordé</b>	
<b>Groupe 2 – 2 agents – 10 800</b>		G 2	4 104

L’IFSE pourra être modulée en fonction de l’expérience professionnelle.

Ce montant fait l’objet d’un réexamen au regard de l’expérience professionnelle :

- 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 d’un concours
- Au moins tous les 4 ans en fonction de l’expérience acquise par l’agent

**Après en avoir délibéré, les membres du Conseil Municipal, décide :**

► de supprimer la délibération du 8 mars 1991 et de l’intégrer dans le RIFSEEP mensuelle à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022

► dit que les crédits correspondants sont inscrits au budget

*Suivent les signatures*

*Le Maire,*

*Les membres du Conseil Municipal,*

*Le Secrétaire,*