

COMPTE RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 5 JANVIER 2021

L'an deux mille vingt et un, le cinq janvier, à vingt heures trente, le Conseil Municipal de la Commune d'AZAY-SUR-THOUET dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la Salle Polyvalente, sous la présidence de M. RENAULT Jean Michel, Maire.

PRESENTS : Mrs et Mmes VIGNAULT, FAZILLEAU, DESESSARD, LARCHER Adjoints, BRUNET, SICOT, BOUCHET, ROBINEAU, ROUVREAU, MARTIN, PIET, ROUSSEAU, JASMIN et INGUENEAU
Madame INGUENEAU Morgane a été nommée secrétaire.

➤ **PRESENTATION TRANSHUMANCE 2021 ORGANISEE PAR LA COMMUNAUTE DE COMMUNES PARTHENAY GATINE**

Messieurs BACLE Jérôme, Vice-président en charge de la Coopération Territoriale à la CC Parthenay-Gâtine et BODIN Bruno, directeur du service des sports à la CC Parthenay-Gâtine, présentent le projet de Transhumance 2021.

Elle devrait se dérouler du mercredi 12 mai au dimanche 16 mai 2021 entre Vasles et Pougne-Hérisson.

Environ 60 kms avec 150 moutons (moutons village et prêt d'éleveurs)

12/05 : Vasles, animation sur la commune avec centres loisirs CCPG et périscolaires

13/05 : Départ de Parthenay, Inauguration place du Drapeau, marché de producteurs, repas musical, puis le Tallud vers 12h00 (7,7 kms) et arrivée à Azay-sur-Thouet (5,7 kms)

14/05 : Départ Azay-sur-Thouet, puis Allonne (7,9 kms) et arrivé Le Retail (7,2 kms)

15/05 : Départ Le Retail, puis Secondigny et arrivé à Vernoux en Gâtine (10 kms)

16/05 : Départ de Vernoux en Gâtine et arrivée à Pougne Hérisson (12,5km) au Nombriil du Monde

La Transhumance est suivie par de nombreux randonneurs, par tronçon ou sur la totalité du trajet, des mini-bus sont mis à disposition pour ramener les randonneurs.

Pour Azay-sur-Thouet le jeudi 13/05/2021 :

- Arrivée place de l'Eglise puis cheminement vers la salle
- 10 bergers + chiens + 150 moutons + staff (5 pers) + randonneurs
- Prévoir un apéritif offert par la commune
- Prévoir tables, chaises et couchages
- Prévoir un terrain clos pour les moutons
- Valoriser le territoire : culturel, gastronomique, produits locaux
- Joindre les associations et commerçant au projet
- Aménager le parcours
- Nommer un référent

Commission Transhumance Azay : Référent Monsieur FAZILLEAU Patrice

Membres : DESESSARD Jeanne, ROUVREAU Christelle, BRUNET James et ROUSSEAU Damien.

Voir avec l'APE et Festiv'Azay s'ils souhaitent participer à la manifestation.

Faire une réunion avec les commerçants et agriculteurs : lundi 22 février 2021 à 20h30 à la salle polyvalente.

➤ **COMMUNAUTE DE COMMUNES PARTHENAY GATINE :**

▪ **CONVENTION DE SERVICE COMMUN DE MAINTENANCE INFORMATIQUE 2020-2024**

VU l'article L.5211-4-2 du Code général des collectivités territoriales ;

VU la délibération du Conseil communautaire de Parthenay-Gâtine en date du 30 juin 2016, approuvant la création d'un service commun « maintenance informatique de la Direction des systèmes d'information », à compter du 1er septembre 2016 ;

Vu la délibération du Conseil communautaire en date du 30 juin 2016 approuvant la création du service commun « Maintenance informatique de la Direction des systèmes d'Information » ;

CONSIDERANT que les conventions de service commun « maintenance informatique de la Direction des systèmes d'information » sont arrivées à échéance ;

Les différents types d'interventions ont été identifiés et la proposition de répartition proposée est la suivante :

Participation des collectivités concernées selon une clé de répartition par nombre de postes.

Le service commun « Maintenance informatique de la Direction des Systèmes d'Information », constitué entre la Communauté de communes de Parthenay-Gâtine, les communes membres adhérentes, le Syndicat Mixte des Eaux de Gâtine, le Centre Intercommunal d'Action Sociale de Parthenay-Gâtine et le Centre Communal d'Action Sociale de Parthenay, a pour objet la maintenance sur les réseaux et le matériel informatique (incluant la gestion et la maintenance logiciel de la carte de vie quotidienne).

Une convention règle les modalités de mise en œuvre de cette mise en commun.

Le service commun est géré par la Communauté de communes de Parthenay-Gâtine.

La convention prévoit également les modalités de remboursement par les communes des frais de fonctionnement du service commun. La Communauté de communes de Parthenay-Gâtine, en qualité de gestionnaire du service commun, déterminera chaque année le coût unitaire de son fonctionnement. Le remboursement s'effectue sur la base du coût unitaire de fonctionnement, multiplié par le pourcentage de postes informatiques détenus par chaque adhérent en fonction du parc global géré par le service commun.

Il est proposé au Conseil municipal :

- d'approuver l'adhésion de la commune à la convention de service commun « Maintenance informatique de la Direction des Systèmes d'Information » pour la période 1er septembre 2020 au 1er septembre 2024,
- d'approuver les termes de la convention ci-jointe,
- de désigner un référent élu, en tant que représentant de la commune au sein du comité de suivi du service commun,
- d'autoriser Monsieur le Maire à signer la convention portant création du service commun ainsi que tout document relatif à ce dossier.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité des membres votants **DECIDE** :

- d'approuver l'adhésion de la commune à la convention de service commun « Maintenance informatique de la Direction des Systèmes d'Information » pour la période 1er septembre 2020 au 1er septembre 2024,
- d'approuver les termes de la convention ci-jointe,
- de désigner Madame VIGNAULT Laure, en tant que représentant de la commune au sein du comité de suivi du service commun,
- d'autoriser Monsieur le Maire à signer la convention portant création du service commun ainsi que tout document relatif à ce dossier.

➤ **ASSOCIATION VOIE RAPIDE 147-149 : ADHESION ET REPRESENTANT**

L'association « Voie rapide 147-149 » fédère les collectivités locales, les élus, les associations, les professionnels et les particuliers des départements de la Haute-Vienne, de la Vienne et des Deux-sèvres autour d'un projet commun : agir auprès des pouvoirs publics pour la mise à 2x2 voies des RN 147-149 Limoges-Poitiers-Bressuire.

Monsieur le Maire propose d'adhérer à l'association afin de réaffirmer que seul un aménagement à 2x2 voies est en mesure de désenclaver les territoires traversés, de traiter et de sécuriser les déplacements Limoges-Poitiers-Bressuire.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité des membres votants **DECIDE** :

- d'approuver l'adhésion de la commune à l'association « Voie rapide 147-149 » ;
- de désigner Monsieur BOUCHET Stéphane (Titulaire) et Monsieur LARCHER Tony (Suppléant), en tant que représentant de la commune au sein de l'association,
- d'autoriser Monsieur le Maire à signer tout document relatif à ce dossier.

➤ **ASSOCIATION DES CONCILIEURS DE JUSTICE DE LA COUR D'APPEL DE POITIERS : DEMANDE DE SUBVENTION**

Monsieur le Maire donne lecture de la demande de l'Association des Conciliateurs de Justice de la Cour d'Appel de Poitiers et de leur situation comptable.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité des membres votants, décide d'attribuer une subvention de 50,00 € à l'Association des Conciliateurs de Justice de la Cour d'Appel de Poitiers.

➤ **LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)**

Mme VIGNAULT Laure présente au Conseil Municipal les Lignes Directrices de Gestion

C'est quoi ?

Nouvelle obligation prévue par la loi du 6 août 2019, les lignes directrices de gestion (LDG) ont pour objectif de définir les grandes orientations de la collectivité ou de l'établissement public en matière de pilotage des ressources humaines et de valorisation des parcours professionnels.

Les LDG représentent le **projet global de gestion des ressources humaines** de la collectivité :

Elles définissent le cadre de prise de décision de l'autorité territoriale et apportent une visibilité aux agents sur les orientations et priorités de chaque employeur ainsi que sur leurs perspectives d'évolution de carrière.

Enfin, elles fixent le cap de l'action de la collectivité en matière de gestion des RH et permettent d'avoir une vision plus globale de l'organisation.

Les LDG sont **propres à chaque collectivité ou établissement public** Elles tiennent compte de leurs données et de leurs orientations propres. Ainsi, il n'est pas possible de les mutualiser.

Elles peuvent être **adoptées de manière commune ou distincte** (un seul arrêté pour les LDG relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH et pour les LDG relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels ou bien deux arrêtés distincts).

Enfin, les LDG peuvent comporter des **orientations propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories**.

- Quel contenu ?

Les LDG sont de deux types :

- Les LDG relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Les lignes directrices de gestion déterminent la **stratégie de pluriannuelle de pilotage des RH**, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC).

Elles doivent définir les objectifs et les enjeux en matière de politique des ressources humaines à conduire en tenant compte des politiques publiques en place et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

- Les LDG relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels

Ici, les LDG fixent les **orientations et critères à prendre en compte pour les promotions au choix** dans les grades et cadres d'emplois.

Elles fixent également les **mesures favorisant l'évolution professionnelle** des agents et leur **accès à des responsabilités supérieures**. En ce sens, elles doivent faire en sorte :

- de préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience grâce :
 - à la diversité des parcours et des fonctions exercées ;
 - à la prise en compte de toutes les activités professionnelles, associatives et syndicales des agents ;
 - aux formations suivies et à la formation continue ;
 - aux conditions particulières d'exercice et à l'aptitude à encadrer des équipes, le cas échéant.
- d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

Enfin en matière de politique de recrutement et d'emploi, ces LDG visent à **favoriser l'adaptation des compétences à l'évolution** des métiers et des missions, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Cas particulier : la promotion interne

C'est le président du CDG qui est chargé d'établir les LDG en matière de promotion interne pour les collectivités et établissements publics affiliés.

Pour autant, l'autorité territoriale peut toujours établir des **critères de dépôt d'un dossier de promotion interne** dans le cadre de ses LDG.

(Pour rappel, les CAP n'examineront plus les dossiers de promotion interne à partir du 1er janvier 2021.)

- Comment ?

Les LDG sont **arrêtées par l'autorité territoriale après avis de son Comité Social Territorial** (CST dans l'attente du renouvellement des instances du dialogue social) fin 2022.

Pour le cas particulier des LDG en matière de promotion interne, le président du CDG établit les LDG après avis de son CST et transmet son projet à chaque collectivité ou établissement public employant plus de 50 agents. Les collectivités disposent d'un délai de 2 mois pour saisir et recueillir l'avis, le cas échéant, son propre CST. En l'absence de transmission de l'avis au CDG dans ce délai, le CST est réputé consulté. A l'issue de cette procédure, le président du CDG arrête les LDG.

Les Lignes Directrices de Gestion vont être préparés par la commission Ressources Humaines et présentés au prochain Conseil Municipal. Le Comité Technique du Centre de Gestion des Deux-Sèvres étudiera notre dossier en mars et selon de résultat un arrêté du Maire pourra être pris.

➤ **REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

Le Conseil Municipal,

- 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 son article 88,
- Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
- 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 dans la fonction publique de l'Etat,
- Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
- Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application aux corps d'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,
- Vu l'arrêté du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017. pris pour l'application au corps d'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,
- Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
- Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C 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, dans la fonction publique de l'Etat

- Vu l'avis du Comité Technique en date du 27/03/2018 relatif à la déclinaison des critères, et à la cotation des postes selon les critères professionnels et le classement des postes dans les groupes de fonctions.
- Vu la délibération du 4 juin 2018 relative à la mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Considérant l'exposé du Maire:

Considérant que l'indemnité de fonctions, 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 cotation des postes à partir de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels 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.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes et indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité des membres votants ;

DECIDE

d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) et éventuellement la part complément indemnitaire annuel (CIA)

I. INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

1/ BENEFICIAIRES :

- ✓ agent stagiaire comptant 1 an d'ancienneté dans la collectivité
- ✓ agents titulaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel comptant 1 an d'ancienneté dans la collectivité

2/ DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA :

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

Chaque cadre d'emplois repris, ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

Les postes ont été classés dans les groupes de fonction 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
<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilité d'encadrement • Niveau d'encadrement dans la hiérarchie • Responsabilité de coordination • Responsabilité de projet ou d'opération • Responsabilité de formation d'autrui • Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur) • Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif) 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance (de niveau élémentaire à expertise) • Complexité • Niveau de qualification • Temps d'adaptation • Difficulté (exécution simple ou interprétation) • Autonomie • Initiative • Diversité des tâches, des dossiers ou des projets • Influence et motivation d'autrui • Diversité des domaines de compétences 	<ul style="list-style-type: none"> • Vigilance • Risques d'accident • Risques de maladie • Valeur du matériel utilisé • Responsabilité pour la sécurité d'autrui • Valeur des dommages • Responsabilité financière • Effort physique • Tension mentale, nerveuse • Confidentialité • Relations internes • Relations externes • Facteur de perturbation • Sujétions horaires

Les montants sont établis pour un agent à temps complet. Ils sont donc réduits au prorata de la durée de travail effectuée pour les agents exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		PLAFONDS ANNUELS
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE
Groupe 1	Secrétaire de Mairie	5 000 €
Groupe 2	Agent Administratif polyvalent	2 000 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE
Groupe 1	Cuisinier	3 000 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE
Groupe 1	Agent polyvalent technique en milieu rural (spécialisé dans les bâtiments et dans les espaces verts)	6 000 €
Groupe 2	Agent polyvalent (entretien locaux, restauration, espaces verts) et agent polyvalent de restauration	3 000 €

3/ L'EXCLUSIVITE :

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

4/ L'ATTRIBUTION :

L'attribution individuelle de l'IFSE sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté à partir des critères suivants :

- ✓ Le montant de l'IFSE sera déterminé en fonction du groupe de fonction
- ✓ et selon l'expérience professionnelle détenue par l'agent, examinée au regard des critères suivants :
 - La connaissance acquise par la pratique
 - L'approfondissement et la consolidation des connaissances et de savoir-faire technique
 - La diversification des compétences
 - La spécialisation dans un domaine de compétence
 - La gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou approfondir des acquis
 - Le parcours professionnel de l'agent avant son arrivée selon les postes occupés,
 - La mobilité
 - La connaissance de l'environnement de travail, des procédures,
 - Le tutorat (transmission du savoir)

5/ LE REEXAMEN DU MONTANT DE L'I.F.S.E. :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- ✓ en cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- ✓ au moins tous les ans, en l'absence de changement de fonctions ou de cadre d'emploi et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...), afin de prendre en compte l'expérience professionnelle,
- ✓ en cas de changement de grade ou cadre d'emploi à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, nomination suite concours)

6/ LES MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'I.F.S.E. :

Absences rémunérées à plein traitement (100%)	Maintien 100%	Suppression
Maladie ordinaire	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Congé longue maladie		<input checked="" type="checkbox"/>
Congé maladie longue durée		<input checked="" type="checkbox"/>
Grave maladie		<input checked="" type="checkbox"/>

Absences rémunérées à demi- traitement (50%)	Maintien 50%	Suppression
Maladie ordinaire	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Congé longue maladie		<input checked="" type="checkbox"/>
Congé maladie longue durée		<input checked="" type="checkbox"/>
Grave maladie		<input checked="" type="checkbox"/>

Autres absences rémunérées à plein traitement (100%)	Maintien 100%	Suppression
Maternité	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Paternité	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adoption	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maladie professionnelle Accident de service	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Temps partiel thérapeutique	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7/ MAINTIEN A TITRE PERSONNEL :

Le montant mensuel dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP.

8/ PERIODICITE DE VERSEMENT DE L'I.F.S.E. :

Le montant de l'IFSE sera versé mensuellement sur la base d'1/12^{ème} du montant annuel individuel attribué.

9/ LA DATE D'EFFET :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/03/2020.

II. MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)

1/ PRINCIPE :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sera versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

2/ BENEFICIAIRES :

- ✓ agent stagiaire comptant 1 an d'ancienneté dans la collectivité
- ✓ agents titulaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel comptant 1 an d'ancienneté dans la collectivité

3/ DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA :

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

Chaque cadre d'emplois repris, ci-après, est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

Les montants sont établis pour un agent à temps complet. Ils sont donc réduits au prorata de la durée de travail effectuée pour les agents exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe 1	Secrétaire de Mairie	500 €
Groupe 2	Agent Administratif polyvalent	200 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe 1	Cuisinier	300 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe 1	Agent polyvalent technique en milieu rural (spécialisé dans les bâtiments et dans les espaces verts)	600 €
Groupe 2	Agent polyvalent (entretien locaux, restauration, espaces verts) et agent polyvalent de restauration	300 €

4/ PERIODICITE ET MODALITE DE VERSEMENT DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.) :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement annuel, et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre puisqu'il est attribué en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel de l'année écoulée.

Si l'agent a bénéficié de congé pour indisponibilité physique, le CIA pourra être versé, uniquement si les critères d'attribution ont été satisfaits.

Le montant sera proratisé en fonction du temps de travail et en fonction de la date d'entrée dans la collectivité.

5/ DATE D'EFFET :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/03/2021

6/ ATTRIBUTION :

L'attribution individuelle du C.I.A. sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel à partir des critères ci-après :

- L'atteinte des objectifs
- Les résultats professionnels obtenus
- Les qualités relationnelles
- L'investissement personnel
- Les compétences techniques
- La capacité d'encadrement
- La disponibilité
- La prise d'initiative

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

➤ PAYS DE GATINE : REPRESENTANT POUR LE PARC NATUREL REGIONAL DE GATINE POITEVINE (REFERENT)

Monsieur FAZILLEAU Patrice est nommé référent titulaire et Madame ROBINEAU Nathalie suppléante.

➤ DIVERS

- **SDIS contribution 2021 : 25 499,36 €**
- **ADM79 : formations des élus**
 - Les pouvoirs de police du maire - 7 avril 2021
 - Projet de mandat et gouvernance municipale - 8 avril 2021
 - La gestion du domaine public et privé de la commune - 28 avril 2021
 - Conduite de projet : gagner en efficacité - 11 mai 2021
 - Concertation et participation citoyenne - 26 mai 2021
 - Les relations communes / associations - 2 juin 2021
 - Les troubles du voisinage - 3 juin 2021

Bulletins d'inscription transmis par mail ou disponibles en mairie.

- **Prochaines réunions de Conseil Municipal les : 02/02, 02/03, 06/04, 04/05, 01/06, 06/07, 07/09, 05/10, 02/11 et 07/12**