



**COMMUNE DE CABRIÈRES  
DÉPARTEMENT DE L'HÉRAULT**

**PROCES-VERBAL DE LA RÉUNION  
DU CONSEIL MUNICIPAL  
DU LUNDI 07 OCTOBRE 2024 à 18H30**

Date de convocation : 25/09/2024

Date d'affichage : 25/09/2024

Membres présents : Mmes GAIRAUD Myriam, MALAFOSSE DONGUY Marie-Lise, M.M. GABRIEL Cédric, HERNANDEZ Patrick, SOLER Michel, Mme SALIC Lucie, M.M. ROMANO Jérôme, PETER Eric, FONS Vivien, Mme SALLES Agnès

Excusé : M. TRINQUIER Philippe

Pouvoir : M. TRINQUIER Philippe à M. SOLER Michel

Secrétaire de séance : Mme SALLES Agnès

Début de séance : 18H30

**Ordre du jour** :

- Désignation du secrétaire de séance : Agnès Salles
- Approbation PV séance du 02 septembre 2024 : adopté à l'unanimité

DUERP : Approbation à l'unanimité

Suite aux observations formulées par les représentants des deux collèges de la F3SCT lors de la 1ère saisine du Comité, des réponses ou compléments d'information ont été apportés pour chaque point relevé.

Le document ainsi modifié a été présenté à la Commission du 12/09/2024 et n'a soulevé aucune remarque de la part des membres.

Le DUERP, dans sa nouvelle version, peut ainsi être validé.

RIFSEEP : Approbation à l'unanimité

Une saisine du CST a été adressée au CDG pour la mise en place du RIFSEEP pour les agents de la Commune. Le projet de délibération a été soumis à l'avis des membres du CST le 19/09/2024 et a reçu un avis favorable, à l'unanimité, des membres de l'administration ; les représentants du personnel s'étant abstenus à l'unanimité.

Il convient donc de délibérer pour une mise en place du RIFSEEP à compter du 01/01/2025.

Le montant de l'indemnité sera voté pour 4 ans et révisable ensuite.

Statut secrétaire de mairie : Approbation à l'unanimité

La loi du 30/12/2023 prévoit qu'au 1er janvier 2028, les Communes de moins de 2000 habitants devront recruter un agent sur les fonctions de secrétaire général de mairie selon les modalités suivantes :

- agent de catégorie A ou B, à temps complet/incomplet ou partiel avec la possibilité de

recruter un agent contractuel sur l'emploi permanent de secrétaire général de mairie.

En conséquence, à compter de cette date, il ne sera plus possible de nommer des agents de catégorie C sur ce poste.

Les fonctionnaires titulaires des grades d'adjoint administratif territorial principal de 2ème classe et de 1ère classe comptant au moins 4 ans de services publics effectifs dans les fonctions de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2000 habitants et justifiant de 2 jours de formation de professionnalisation du CNFPT ou d'une dispense délivrée par le CNFPT, peuvent bénéficier d'une promotion interne spécifique (sans quota).

Une demande sera déposée en 2025 pour une promotion au 01/01/2026 de l'agent en poste.

Heures complémentaires adjoint administratif : Approbation à l'unanimité

L'adjoint administratif principal 1ère classe a fait face à un surcroît de travail relatif à la gestion de 2 scrutins électoraux et au suivi du marché de la construction de la médiathèque.

Cet agent a effectué 15 heures complémentaires sur les mois de Mai, Juin et Septembre ; elles seront rémunérées au tarif horaire correspondant à son grade et portées sur le bulletin de salaire du mois de Novembre.

Planification des travaux appartement au dessus de l'épicerie

Un planning de travaux a été établi entre les entreprises intervenantes. Le chantier devrait être terminé début novembre. Il faut définir un prix de loyer pour une location possible début décembre.

Mine de Pioch Farrus

Suite à la réunion avec Villages d'Avenir et la DDTM, il faudrait envisager de faire réaliser une étude de levée de risque incendie (soit par l'ONF soit par des bureaux privés) si on décide que la jauge du site sera supérieure à 19 personnes.

Cette étude est estimée à 7 500€ sans garantie de faire augmenter la capacité. 2 devis ont été établis, et un 3ème est en attente.

Convention relative à la création du circuit de randonnée pédestre labellisé PR FFRandonnée : le Sentier des Mines : Approbation de la convention à l'unanimité

Le balisage sera effectué par le CDRP, le débroussaillage a été effectué par la Croix Rouge Insertion, les panneaux de signalétique ont été commandés, l'entretien du sentier sera ensuite réalisé par la Municipalité.

Convention bénévoles Médiathèque & règlements :

Présentation :

- du projet de charte de coopération du bibliothécaire bénévole comprenant descriptif de mission et attestation de bénévolat
- du projet de règlement intérieur de la médiathèque
- du projet de convention École/Médiathèque
- du projet de convention pour les expositions.

Les documents ont été validés.

Communication du rapport annuel sur le prix et la qualité du service public d'élimination des déchets

Le Conseil prend acte de la présentation du rapport annuel du Syndicat Centre Hérault sur le prix et la qualité du service public d'élimination des déchets pour l'année 2023.

Hérault Transport

Discussion sur la création d'une ligne Cabrières-Fontès pour les élèves allant au lycée à PEZENAS. Une demande est en cours auprès d'Hérault Transport.

### Date des vœux à la population

Fixée au samedi 11/01

Actualisation de la convention d'instruction technique des autorisations d'urbanisme et des autorisations de travaux sur ERP avec la Communauté de Communes du Clermontais : Convention approuvée à l'unanimité

Une nouvelle convention d'instruction technique des autorisations d'urbanisme et des actes relatifs à l'occupation des sols au titre du Code de l'Urbanisme est proposée par la Communauté de Communes du Clermontais.

Cette nouvelle convention résulte des évolutions réglementaires et prévoit des ajustements dans les missions respectives du service ADS de la Communauté et des Communes.

### **Points commissions :**

#### **Culture :**

Médiathèque : L'inauguration a été un succès avec une centaine de participants. Il reste encore des petits travaux à terminer.

Concert de Noël à l'église le 7/12 : les associations seront contactées pour voir si elles souhaitent proposer un vin chaud ou autre.

La Communauté de Communes du Clermontais souhaite organiser le 16/11 une matinée nettoyage des déchets sur un des sentiers de randonnée de la commune.

En attente de plus d'informations de la part de la CCC

#### **Travaux :**

Poursuite des travaux de réfection des réseaux eau et assainissement sur l'avenue de l'Estabel, impasse de la Coulaoubia et, prochainement, impasse du Stade pour les canalisations.

Le premier forage effectué aux Crozes ne donnant qu'un débit limité et les deux autres n'ayant rien donné, l'entreprise doit revenir pour réaliser le tuyau de prise d'eau de la pompe.

En ce qui concerne la verrière de l'école, des demandes de devis doivent être effectuées pour la réalisation d'un toit-terrasse avec puits de lumière (ou autre solution).

Il faut définir un prix pour les 2 terrains à vendre chemin des Caraygnasses.

Étudier la possibilité d'augmenter l'intensité d'éclairage de l'avenue de Clermont car la luminosité est trop faible suite au changement des lampadaires anciens par des lampadaires à leds.

Construction d'un local pour les associations sur le stade : étude et augmentation de surface (+15m<sup>2</sup>) pour accès PMR

#### **Info communication :**

Préparation de la réunion publique du 15/11 avec la commission info-com le 13/11.

#### **CCAS**

La journée pour la semaine bleue a été un succès.

La rencontre intergénérationnelle est prévue le 16/12, l'artiste sera Dounia ARSSI avec une prestation s'élevant à 300 €

## **Divers :**

### Maires à vélo

Pour la 3ème année consécutive, un groupe d'élus de différentes communes de l'Hérault porte une initiative solidaire en parcourant, à vélo, dans l'Hérault, plus de 150 km sur 2 jours pour attirer l'attention sur une cause et inciter aux dons.

L'objectif pour 2024 est d'inciter aux dons en faveur de l'Association héraultaise « Le sourire de Lætitia » qui collecte des fonds en faveur du service onco-pédiatrique de l'Hôpital Arnaud de Villeneuve à MONTPELLIER.

Décision de versement d'une subvention exceptionnelle de 100 € pour l'association « le sourire de Lætitia ».

### Cession de terrain par la SCI d'Anaïs au profit de la commune

Décision reportée au prochain Conseil Municipal dans l'attente de la prise de contact avec le propriétaire pour les conditions de cession.

### Date des conseils municipaux 2025

Les lundis 06-01 / 03-02 / 03-03 / 07-04 / 05-05 / 02-06 / 07-07 / 04-08 / 08-09 / 06-10 / 03-11 / 01-12

## **Délibérations**

**33-2024** : Validation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels : **11 voix pour**

Mme le Maire expose que les communes et les établissements publics ont obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de leurs agents. En vertu du décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001, ils doivent procéder à l'évaluation des risques professionnels auxquels les agents sont susceptibles d'être exposés et définir les actions de prévention visant à leur garantir un niveau optimal de protection de la sécurité et de la santé. Le résultat de cette évaluation doit être transcrit dans un Document Unique.

Le Document Unique est un outil de communication et de management des risques dans les collectivités et est au cœur de toute démarche de prévention des risques professionnels.

Ce document doit être mis à jour une fois par an en fonction des nouveaux risques identifiés ou lors d'une réorganisation opérationnelle ou fonctionnelle. Il reste de l'entière responsabilité de l'autorité territoriale qui doit donc veiller à ces prescriptions.

Le document unique et les plans d'actions qui en découlent ont été présentés pour avis à la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail qui l'a validé.

Ces précisions étant apportées, il est donc proposé au Conseil de valider le document unique d'évaluation des risques professionnels et le plan d'actions qui en découle.

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment l'article L. 811-1 ;

Vu le Code du Travail, notamment ses articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et R. 4121-1 et suivants ;

Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la

médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;

Considérant que l'autorité territoriale doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents ;

Considérant que l'évaluation des risques professionnels et sa formalisation dans un document unique d'évaluation des risques professionnels présente un caractère obligatoire ;

Considérant que le plan d'actions retenu permettra d'améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents de la collectivité ;

Considérant la consultation en Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et des Conditions de Travail placée auprès du CDG 34 en date des 16 mai et 12 septembre 2024 ;

## **LE CONSEIL MUNICIPAL**

Après en avoir délibéré,

**DECIDE** de valider le **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels** et le plan d'actions annexés à la présente délibération.

**S'ENGAGE** à mettre en œuvre le plan d'actions issu de l'évaluation et à en assurer le suivi, ainsi qu'à procéder à une réévaluation régulière et réglementaire du Document Unique.

**34-2024** : Régime Indemnitare du Personnel communal tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) : **11 voix pour**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour application de l'article L.714-4 du Code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

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'État ;

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu la délibération en date du 16 janvier 2006 instaurant un régime indemnitaire et fixant les modalités de calcul et d'attribution ainsi que les délibérations des 9/04/2010, 14/01/2013, 06/12/2016, 11/03/2019, 04/01/2021, 07/03/2022, 06/02/2023 et 05/02/2024 mettant à jour le calcul et régularisant ces décisions ;

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 19/09/2024 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 RIPSEEP aux agents de CABRIERES ;

Mme le Maire propose au Conseil d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution.

#### **Article 1 : Les bénéficiaires**

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- adjoints administratifs territoriaux ;
- adjoints techniques territoriaux ;

Tout agent recruté dans un cadre d'emploi ne figurant pas ci-dessus bénéficiera du RIFSEEP selon les conditions définies par la collectivité comme figure dans la présente délibération.

#### **Article 2 : Modalités de versement**

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 ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

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

#### **Article 3 : Structure du RIFSEEP**

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) pour récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir.

#### **Article 4 : L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme
	Nombre de collaborateurs (encadrés directement ou indirectement)	Agents directement sous sa responsabilité
	Type de collaborateurs	Agents d'exécution, stagiaires, bénévoles

	encadrés	
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique,...)	Déterminant, fort, modéré, faible, ...
	Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non)
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service
	Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	Préparation et/ou animation de réunion	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions
	Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques.

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste : maîtrise ou expertise
	Technicité / niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste
	Champs d'application / polyvalence	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors « monométier ». Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors « plurimétiers »
	Diplôme	Niveau de qualification attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
	Habilitation /certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation ou une qualification ? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite,...)

	Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités
	Rareté de l'expertise	Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour vu les évolutions régulières de la réglementation

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (points à cumuler pour un total maximum de 3)
	Risque d'agression physique	- fréquent, - ponctuel, - rare
	Risque d'agression verbale	- fréquent, - ponctuel, - rare
	Exposition aux risques de contagion(s)	- fréquent, - ponctuel, - rare
	Risque de blessure	- très grave, - grave, - légère
	Itinérance / déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante
	Variabilité des horaires	- fréquent, - ponctuel, - rare
	Contraintes météorologiques	- fortes, -faibles, -sans objet
	Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement
	Obligation d'assister aux instances	- récurrent, - ponctuel, - rare
	Engagement de la	- Élevé

responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement,...)	- Modéré - Faible - Sans objet
Engagement de la responsabilité juridique	- Élevé - Modéré - Faible - Sans objet
Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)	- Oui - Non
Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime	- Oui - Non
Gestion de l'économat (stock, parc automobile)	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage, assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état de la qualité des produits reçus.
Impact de l'image sur la collectivité	- direct - indirect

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans, 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.

L'IFSE est versée mensuellement.

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 :

- le temps partiel thérapeutique,
- congés annuels,
- congés de maladie ordinaire,
- congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle,
- récupération de temps de travail (plein traitement),
- autorisations spéciales d'absence (plein traitement) ;
- formations, stages professionnels ou tout acte dans le cadre professionnel extérieur au lieu de travail habituel (plein traitement) ;
- congés pour invalidité temporaire imputable au service

L'IFSE sera suspendue en cas de congés de longue maladie, de longue durée.

Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

L'IFSE sera maintenue en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

## Article 5 : **Le Complément Indemnitaire Annuel (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.

La Commune de CABRIERES ne souhaite pas actuellement procéder au versement du CIA. Toutefois, elle souhaite en fixer les modalités d'application pour une éventuelle mise en place ultérieure.

Plus généralement, seront appréciés :

- la valeur professionnelle de l'agent ;
- son investissement personnel dans l'exercice des fonctions
- son sens du service public
- sa capacité de travailler en équipe
- sa contribution au collectif de travail

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
Compétences professionnelles et techniques	Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées
	Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées
	Gestion du temps	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité
	Respect des consignes et/ou directives	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité
	Adaptabilité et disponibilité	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service
	Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles
	Recherche d'efficacité du service rendu	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu
Qualités relationnelles	Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
	Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle
	Relation avec le public	Politesse, écoute, neutralité et équité
	Capacité à travailler en équipe	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information
Capacités d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Accompagner les agents	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité
	Animer une équipe	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits. Capacité à déléguer
	Gérer les compétences	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à

		cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées
	Fixer des objectifs	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats
	Superviser et contrôler	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe
	Accompagner le changement	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion
	Communiquer	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe. Transversalité managériale
	Animer et développer un réseau	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement
	Gestion de projet	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	Adaptabilité et résolution de problème	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative

Le CIA est versé annuellement au mois de décembre.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010, le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure.

Le CIA sera suspendu en cas de congé de longue maladie ou de longue durée.

Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

Le CIA sera maintenu en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

#### **Article 6 : Répartition par cadre d'emplois et par groupes de fonctions (IFSE et CIA)**

##### Filière administrative

Catégorie	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de fonctions	Plafond maximal annuel IFSE (voté par l'organe délibérant)	Plafond maximal annuel CIA (voté par l'organe délibérant)	Plafond maximal annuel total (votés par l'organe délibérant)	Plafonds indicatifs réglementaires total (pour information)
A							
	A1	Administrateurs territoriaux	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	49 800,00 €
	A2	Attachés territoriaux Secrétaires de mairie	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	24 000,00 €
B							

	B1	Rédacteurs territoriaux	Secrétariat de mairie	17 480,00 €	2 380,00 €	19 860,00 €	19 860,00 €
	B2		Instruction avec expertise	14 650,00 €	1 995,00 €	16 645,00 €	16 645,00 €
C							
	C1	Adjoints administratifs	Encadrement de proximité, expertise	11 340,00 €	1 260,00 €	12 600,00 €	12 600,00 €
	C2	Adjoints administratifs	Fonction d'accueil	10 800,00 €	1 200,00 €	12 000,00 €	12 000,00 €

### Filière technique

Catégorie	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de fonctions	Plafond maximal annuel IFSE (voté par l'organe délibérant)	Plafond maximal annuel CIA (voté par l'organe délibérant)	Plafond maximal annuel total (votés par l'organe délibérant)	Plafonds indicatifs réglementaires total (pour information)
C							
	C1	Adjoints techniques	Encadrement de proximité, expertise	11 340,00 €	1 260,00 €	12 600,00 €	12 600,00 €
	C2	Adjoints techniques	Agent d'exécution	10 800,00 €	1 200,00 €	12 000,00 €	12 000,00 €

### Filière médico-sociale

Catégorie	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de fonctions	Plafond maximal annuel IFSE (voté par l'organe délibérant)	Plafond maximal annuel CIA (voté par l'organe délibérant)	Plafond maximal annuel total (votés par l'organe délibérant)	Plafonds indicatifs réglementaires total (pour information)
C							
	C1	ATSEM	ATSEM ayant des responsabilités particulières	11 340,00 €	1 260,00 €	12 600,00 €	12 600,00 €
	C2	ATSEM	Agent d'exécution	10 800,00 €	1 200,00 €	12 000,00 €	12 000,00 €

### Filière animation

Catégorie	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de fonctions	Plafond maximal annuel IFSE (voté par l'organe délibérant)	Plafond maximal annuel CIA (voté par l'organe délibérant)	Plafond maximal annuel total (votés par l'organe délibérant)	Plafonds indicatifs réglementaires total (pour information)
C							
	C1	Adjoints d'animation	Encadrement de proximité, expertise	11 340,00 €	1 260,00 €	12 600,00 €	12 600,00 €

	C2	Adjoints d'animation	Agent d'exécution	10 800,00 €	1 200,00 €	12 000,00 €	12 000,00 €
--	----	-------------------------	----------------------	-------------	------------	-------------	-------------

### **Article 7 : Cumuls possibles**

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est cumulable, par nature, avec les primes prévues par l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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.

## **LE CONSEIL MUNICIPAL**

Où l'exposé de Mme le Maire

Après en avoir délibéré,

### **DECIDE :**

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

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er janvier 2025.

### **35-2024 : Heures complémentaires -Adjoint administratif principal 1ère classe- : 11 voix pour**

Madame le Maire explique au Conseil que, depuis le mois de mai 2024, l'adjoint administratif principal de 1ère classe a du faire face à un surcroît de travail du fait de la gestion de deux scrutins électoraux (inscriptions, radiations, procurations et préparation des scrutins) et du suivi du marché de construction de la médiathèque.

L'agent a effectué 15 heures complémentaires, ce quota d'heures ne conduisant pas au dépassement de 35 heures par semaine, elles seront rémunérées au tarif horaire correspondant à son grade.

## **LE CONSEIL MUNICIPAL**

Où l'exposé de Madame le Maire et, après en avoir délibéré,

**DIT** que les heures complémentaires effectuées par l'adjoint administratif principal de 1ère classe seront payées au tarif horaire correspond à son grade et portées sur le bulletin de paie du mois de Novembre 2024.

**36-2024** : Convention relative à la création d'un circuit de randonnée pédestre labellisé PR FFRandonnée : Le sentier des Mines CABRIERES – Autorisation de signer- : **11 voix pour**

M. HERNANDEZ, Adjoint, présente au Conseil le projet de convention à passer avec la Fédération Française de Randonnée Pédestre de l'Hérault pour la création d'un circuit de randonnée pédestre : « Le sentier des mines - Cabrières ».

Cette convention a pour objet de définir l'engagement mutuel des parties pour l'expertise d'un itinéraire en vue d'aboutir à la labellisation PR FFRandonnée, la réalisation des aménagements (travaux, balisage, équipement signalétique) et la valorisation de cet itinéraire sous la forme d'une Fiche Rando Hérault.

## **LE CONSEIL MUNICIPAL**

Après avoir pris connaissance du document présenté,

**L'APPROUVE.**

**AUTORISE** Mme le Maire à signer la convention ainsi que tout document relatif à ce projet.

**37-2024** : Actualisation de la convention d'instruction technique des autorisations d'urbanisme et des autorisations de travaux sur ERP avec la Communauté de Communes du Clermontais : **11 voix pour**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu la délibération n° 2024-09-17-11 de la Communauté de Communes du Clermontais relative à l'actualisation de la convention d'instruction technique des autorisations d'urbanisme et des autorisations de travaux sur ERP ;

Vu la délibération du Conseil Municipal en date du 11/12/2006 relative à l'adhésion de la Commune pour l'instruction technique des autorisations d'urbanisme et des autorisations de travaux sur ERP .

Vu le décret n° 2023-1037 du 10 novembre 2023 ayant pour objet la simplification du mécanisme de transmission des dossiers de demande de certificats, autorisations d'urbanisme et dossiers de déclarations préalables au Préfet, supprimant ainsi, à compter du 1er janvier 2024, l'obligation de transmission au Préfet de tout dossier d'urbanisme dans la semaine qui suit son dépôt par le pétitionnaire ;

Il convient d'actualiser la convention d'instruction technique des autorisations d'urbanisme et des autorisations de travaux sur ERP fixant les modalités de collaboration du service Application Droit des Sols (ADS) de la Communauté de Communes et des Communes.

D'une part, l'actualisation de la convention est la conséquence des évolutions réglementaires citées ci-dessus.

D'autre part, elle prévoit également des ajustements dans les missions respectives du service ADS de la Communauté de Communes et des Communes pour :

- alléger les tâches relatives à la chaîne d'instruction et à l'envoi au contrôle de légalité,
- améliorer la qualité des permanences techniques.

En conséquence, il est proposé au Conseil Municipal de bien vouloir autoriser Madame le Maire à signer la convention avec la Communauté de Communes du Clermontais.

Madame le Maire soumet cette proposition au vote.

## **LE CONSEIL MUNICIPAL**

Où l'exposé de Madame le Maire et, après en avoir délibéré,

**AUTORISE** Madame le Maire à signer la convention d'instruction technique des autorisations d'urbanisme et des autorisations de travaux sur ERP avec la Communauté de Communes du Clermontois, telle que présentée en pièce annexe.

**38-2024** : Communication du rapport annuel sur le prix et la qualité du service public d'élimination des déchets année 2023 : **11 voix pour**

## **LE CONSEIL MUNICIPAL**

Vu les articles L. 2224-5 et L. 5211-39 du Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le décret n° 2000-404 en date du 11 mai 2000 relatif aux rapports annuels sur le prix et la qualité du service public d'élimination des déchets ;

Vu la délibération du Syndicat Centre Hérault en date du 26 juin 2024 adoptant le rapport annuel sur le prix et la qualité du service public des déchets ménagers pour l'année 2023 ;

Sur le rapport de Madame le Maire et sa proposition ;

Après avoir délibéré,

**PREND ACTE** de la présentation du rapport annuel du Syndicat Centre Hérault sur le prix et la qualité du service public d'élimination des déchets pour l'année 2023.

**39-2024** : Subvention exceptionnelle à l'association « Le sourire de Lætitia » : **11 voix pour**

Considérant que, pour la troisième année consécutive, un groupe d'élus de différentes communes de l'Hérault porte une initiative solidaire, en parcourant à vélo dans l'Hérault plus de 150 kilomètres sur deux jours, pour attirer l'attention sur une cause et pour inciter aux dons ;

Considérant que cette initiative est conduite en partenariat avec l'Association des Maires de l'Hérault (AMF34) qui invite les communes et intercommunalités à la soutenir, avec une arrivée officielle de ce parcours à vélo organisée lors du salon des Maires de l'Hérault à BEZIERS, le 27 septembre ;

Considérant que l'objectif de cette initiative en 2024 est d'inciter aux dons en faveur de l'association héraultaise « Le sourire de Lætitia », créée par la famille de Jean ORTEGA, Maire de MUDAISON, en mémoire de sa fille, association déclarée en Préfecture de l'Hérault le 13 juillet 2021 (RNA W343029147) ;

Considérant que l'objectif de l'association « Le sourire de Lætitia » de « collecte de dons en faveur du service onco-pédiatrique de l'hôpital Arnaud de Villeneuve à Montpellier », établissement du CHU de Montpellier, répond au critère d'intérêt public général local ;

## **LE CONSEIL MUNICIPAL**

Où l'exposé de Madame le Maire et, après en avoir délibéré,

**DECIDE** de verser une subvention exceptionnelle de 100 € à l'association « Le sourire de Lætitia »

Fin de séance : 21h10

La secrétaire de séance  
Agnès SALLES

Le Maire  
Myriam GAIRAUD