

- déterminée, en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires au vu de l'application de l'article L332.14 du Code Général de la Fonction Publique ;
- de modifier ainsi le tableau des effectifs ;
- d'inscrire au budget, les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de ces 2 emplois, aux chapitres et articles prévus à cet effet ;
- de charger Monsieur le Maire de signer tous les documents relatifs à ce dossier et de procéder au recrutement des agents affectés à ces postes.

Le nouveau tableau des effectifs des emplois communaux s'établit donc comme suit :

EMPLOIS PERMANENTS	DENOMINATION	NOMBRE DE POSTES
<i>Filière administrative Temps complet</i>	<i>Collaborateur de Cabinet</i>	<i>01</i>
	<i>Emploi fonctionnel</i>	<i>01</i>
	<i>Attaché Principal</i>	<i>01</i>
	<i>Attaché</i>	<i>03</i>
	<i>Rédacteur principal 1^{ère} classe</i>	<i>03</i>
	<i>Adjoint administratif principal de 1^{ère} classe</i>	<i>11</i>
	<i>Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe</i>	<i>01</i>
	<i>Adjoint administratif</i>	<i>04</i>
<i>Filière administrative temps non complet</i>	<i>Adjoint administratif</i>	<i>1</i>
<i>Filière technique temps complet</i>	<i>Technicien principal 2^{ème} classe</i>	<i>02</i>
	<i>Agent de maîtrise principal</i>	<i>02</i>
	<i>Agent de maîtrise</i>	<i>03</i>
	<i>Adjoint technique principal de 1^{ère} classe</i>	<i>07</i>
	<i>Adjoint technique principal de 2^{ème} classe</i>	<i>10</i>
	<i>Adjoint technique</i>	<i>06</i>
<i>Filière Médico-sociale</i>	<i>Infirmière</i>	<i>01</i>
	<i>Auxiliaire de puériculture principal de 2^{ème} classe</i>	<i>01</i>
	<i>Agent spécialisé principal de 1^{ère} classe des écoles maternelles 81%</i>	<i>04</i>
	<i>Agent spécialisé principal de 1^{ère} classe des écoles maternelles 91%</i>	<i>01</i>
	<i>Agent spécialisé principal de 2^{ème} classe (temps non complet 81 %)</i>	<i>05</i>
	<i>ASEM principal 2^{ème} classe TNC (91%)</i>	<i>01</i>
<i>Police Municipale</i>	<i>Gardien brigadier chef</i>	<i>01</i>
	<i>Gardien brigadier</i>	<i>01</i>
<i>Filière sportive</i>	<i>Opérateur principal de 1^{ère} classe des activités physiques et sportives</i>	<i>01</i>
<i>Filière animation</i>	<i>Adjoint d'animation TC</i>	<i>03</i>

	Adjoint d'animation 1 ^{ère} classe TNC Adjoint d'animation 81%	01 01
Emplois aidés TC	PEC/CEC	02
Animation et activités périscolaires	Adjoints d'animation TNC	05

25 – RECENSEMENT DE LA POPULATION – REMUNERATION DU COORDONNATEUR ET DES AGENTS RECENSEURS

Rapporteur : Mme ADAMY

Le conseil municipal à l'unanimité ;

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu la loi n°2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité ;

Vu le décret n°2003-485 du 5 juin 2003 relatif au recensement de la population ;

Vu la délibération du 09 décembre 2021 ;

Suite à l'achèvement et au bon déroulement des opérations de recensement de la population qui se sont déroulées du 20 janvier au 26 février 2022 inclus ;

Après exposé et délibération, décide :

- *de fixer comme suit les éléments de rémunération des agents recenseurs :*
 - *feuilles logement : 0,59€/feuille,*
 - *bulletins individuels : 0,99€/bulletin,*
 - *bordereaux district : 4,99€/bordereau.**Ces sommes étant exprimées en montant brut.*
- *d'octroyer au coordonnateur d'enquête, Mme NEJMA Jjiga, qui a assuré la mission de coordonnateur de l'opération de recensement de la population, une indemnité exceptionnelle de 250 €, + 0,99 par bordereau d'adresse collective + 4,99€ par bordereau district (sommes exprimées en montant brut) ;*
- *d'octroyer aux agents recenseurs, hors personnel communal, recrutés pour la période du 20 janvier au 26 février 2022, 30 € pour chaque séance de formation (2 séances à 30 € la séance soit 60 €). Pour le personnel communal à temps complet, dont les séances de formation ont eu lieu durant leur temps de travail, aucun supplément de rémunération ne sera donné. (rémunération versée au terme des opérations de recensement, exprimée en montant brut) ;*
- *d'octroyer à tous les agents recenseurs, personnel communal et personnel extérieur, un montant de 10 € par heure de tournée de reconnaissance et une prime exceptionnelle de 250 €/district pour opérations terminales et de bonne collecte (sommes exprimées en montant brut) ;*

- *d'inscrire au budget, les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de ces emplois, aux chapitres et articles prévus à cet effet ;*
- *de charger Monsieur le Maire de signer tous les documents relatifs à ce dossier.*

26 – RIFSEEP – MISE A JOUR

Rapporteur : M. USAI

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code général de la fonction publique territoriale ;

Vu les articles L111-1 à L115-6 et L121-1 à L125-3 du Code Général de la FP relatifs aux droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu les articles L714-4 à L714-13 du Code Général de la FP portant dispositions statutaires relatives au régime indemnitaire dans la Fonction Publique Territoriale ;

Vu les articles L281-1 à L282-10 relatifs au dialogue social dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création 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 le décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'Etat ;

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

Vu le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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 la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la FPT ;

Vu le décret 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale établissant une équivalence provisoire avec la fonction publique d'Etat des différents cadres d'emplois de la FPT et permet aux cadres d'emplois non encore éligibles au RIFSEEP de pouvoir en bénéficier ;

Vu le décret 2020 – 771 du 24 juin 2020 modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu le décret 2021-1462 du 8 novembre 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique territoriale ;

Vu le tableau des effectifs ;

Vu les avis du Comité Technique des 12/12/2017, 03/09/2020, 08/04/2021, 11/10/2021 et du 4 avril 2022 ;

Vu la délibération du conseil municipal du 21/12/2017 instituant la mise en place du RIFSEEP pour sa part fixe et variable et les délibérations modificatives des 15/02 et 28/05/2018, 29/09/2020, 10/04/2021 et 28/10/2021 ;

***Considérant** la nécessité de mettre à jour le régime indemnitaire conformément à la réglementation en vigueur et en particulier compte tenu de la parution des décrets 2020-182 et 2021-1462 (temps partiel thérapeutique), du décret n°2021-1882 du 29 décembre 2021 concernant le cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture et de l'arrêté du 5 novembre 2021 (ingénieurs et techniciens) ;*

***Considérant** la nécessité de retenir les plafonds réglementaires en vigueur d'IFSE et de CIA ;*

***Considérant** la nécessité de regrouper au sein d'une même délibération, les délibérations relatives au RIFSEEP prises depuis l'instauration du dispositif en 2017 ;*

Les délibérations citées ci-dessus sont reprises comme suit :

Article 1 - Bénéficiaires

Les bénéficiaires du RIFSEEP sont les agents suivants :

Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel, Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné ayant une ancienneté de plus de 2 ans.

Les agents contractuels de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

*Le RIFSEEP est applicable aux agents de la ville **depuis le 1^{er} janvier 2018 (progressivement pour certains cadres d'emplois).***

Les agents de la filière police municipale ne sont pas concernés par le R.I.F.S.E.E.P, ils conservent leur régime indemnitaire antérieur.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

*Les attachés territoriaux,
Les rédacteurs territoriaux,
Les adjoints administratifs,
Les ingénieurs territoriaux,
Les techniciens territoriaux,
Les agents de maîtrise,
Les adjoints techniques,
Les animateurs,
Les adjoints d'animation,
Les puéricultrices territoriales,
Les infirmiers territoriaux en soins généraux,
Les éducateurs territoriaux de jeunes enfants,
Les auxiliaires de puériculture,
Les ATSEM,
Les assistants socio-éducatifs,
Les éducateurs territoriaux des APS
Les opérateurs des APS.*

Article 2 – les composants du RIFSEEP

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

Une part fixe : l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur l'appartenance à un groupe de fonctions en fonction de critères professionnelles et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle de l'agent.

Une part variable : un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Ce régime indemnitaire a pour finalité de :

- *prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;*
- *susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;*
- *prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions ;*
- *renforcer l'attractivité de la collectivité.*

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes et indemnités versées antérieurement hormis celles explicitement cumulables.

Article 3 - Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article 88 alinéa 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ».

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximum spécifiques.

IFSE : le principe

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise vise à valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions, conformément aux critères définis ci-dessous.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions à partir de critères professionnels tenant compte :

Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard : il s'agit là de cibler les postes comportant l'exercice de responsabilités, d'encadrement d'une équipe ou de pilotage de structure ou de projets :

Niveau hiérarchique : niveau du poste dans l'organigramme, niveau d'encadrement,
Nombre de collaborateurs encadrés,
Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur),
Conseil aux élus.

De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : ce critère permet de valoriser l'acquisition de compétences ou encore des acquis de l'expérience professionnelle :

Niveau de technicité exigé pour occuper le poste,
Niveau de qualification requis (niveau de diplôme, habilitations, ...),
Maîtrise de logiciel métier,
Autonomie, initiative, force de proposition,
Diversité des domaines de compétences, polyvalence.

Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : il s'agit d'identifier de fortes contraintes liées à l'exercice des fonctions ou à l'affectation :

Exposition aux risques,
Contact avec public difficile,
Impact sur l'image de la structure publique,
Disponibilité, contraintes horaires, déplacements fréquents, polyvalence,
Respect des règles d'hygiène et de sécurité,
Nécessité de service public.

Considérant la configuration des services et des besoins identifiés, les groupes de fonction ont été adaptés à la collectivité comme suit :

4 / 3 / 2 groupes en A,
2/3 groupes de B,
2/3 groupes en C.

Les groupes sont hiérarchisés et le groupe 1 est réservé aux postes les plus lourds ou les plus exigeants.

Les montants individuels seront attribués au regard du rattachement du poste de chaque agent à un groupe de fonction. Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de responsabilité, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé. L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté. L'autorité territoriale pourra modifier le montant en cours d'année si elle constate qu'un critère n'est plus rempli.

La prime de responsabilité versée aux agents occupant un emploi de direction, bien que perçue pour l'exercice de fonctions de direction, est cumulable avec le RIFSEEP, faute de dispositions expresses contraires.

Valorisation financière de l'expérience professionnelle

Le montant de l'IFSE peut être modulé en fonction de l'expérience professionnelle de l'agent. Cette valorisation financière de l'expérience professionnelle au titre de l'IFSE permet à des

agents appartenant au même grade et au même groupe de fonctions de bénéficier d'un montant d'IFSE différent. C'est un critère individuel qui ne doit pas être pris en compte dans le placement de l'emploi dans un groupe de fonctions.

L'expérience professionnelle sera appréciée au regard des critères suivants :

- toutes expériences professionnelles qui ont permis d'acquérir des connaissances et des compétences par l'exercice pratique de missions exclusivement similaires avec celles qui seront occupées dans la collectivité (parcours professionnel de l'agent) ;
- la connaissance de l'environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial ;
- la capacité à mobiliser des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure.

La circulaire ministérielle (NOR RDFS1427139c DU 05/12/2014) précise la notion d'expérience professionnelle et considère qu'elle est liée à la « connaissance acquise par la pratique » et doit être distinguée de la manière de servir et de la valorisation de l'engagement professionnel.

Et, l'expérience professionnelle devra être différenciée de l'ancienneté (qui se matérialise par les avancements d'échelon).

Le montant de l'IFSE pourra faire l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de postes, de fonctions ou de grade ;
- en cas d'obtention d'un diplôme, d'une certification, d'une habilitation ;
- expertise acquise ou maîtrise d'un outil ;
- au moins tous les 4 ANS en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions.

Seul le réexamen au rythme déterminé est obligatoire. L'autorité territoriale n'est pas tenue, à la suite de ce réexamen, de revaloriser le montant de l'IFSE si la situation de l'agent ne le justifie pas.

La part IFSE de la prime sera versée mensuellement et proratisée en fonction du temps de travail.

CIA : le principe

Le Complément Indemnitaires Annuel est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

L'investissement d'une équipe autour d'un projet peut également être pris en compte dans l'attribution du CIA.

Les critères d'évaluation retenus pour les entretiens professionnels sont :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- Les compétences professionnelles et techniques ;
- Les qualités relationnelles : capacité à travailler en équipe, respect des valeurs du service public ;
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur ;
- La valeur professionnelle de l'agent (adaptation, motivation, implication).

Le montant individuel du CIA est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des résultats de l'évaluation professionnelle, de la manière de servir de l'agent (ponctualité, esprit d'ouverture...) et de son engagement professionnel.

L'appréciation de la manière de servir et de l'engagement professionnel reposant sur l'entretien professionnel, il apparaît donc comme le moment le plus opportun pour examiner une nouvelle reconduction ou une modulation. L'octroi du CIA sera lié à la réalisation d'objectifs quantitatifs/qualitatifs fixés au moment de l'entretien professionnel. Le montant du CIA est fixé par un arrêté individuel de l'autorité et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Il peut être compris entre 0% et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonctions.

La part liée à la manière de servir sera versée mensuellement et proratisée en fonction du temps de travail.

Article 4 - La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire :

Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires :

Selon l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : « l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget ».

Ainsi, l'IFSE est non cumulable avec les primes et indemnités de même nature et notamment :

*L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
La prime de rendement,
L'indemnité de fonctions et de résultats (PFR),
L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
L'indemnité d'exercice de mission des préfectures (IEMP),
La prime de service et de rendement (P.S.R.),
L'indemnité spécifique de service (I.S.S.).*

Toutefois, la collectivité comptant dans ses effectifs des grades non encore ou pas concernés par cette réforme conserve en l'état les régimes indemnitaires de ces agents dans l'attente de la parution des textes. La délibération existante sera modifiée ultérieurement pour ces cadres d'emplois non transposables.

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

*L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
Les dispositifs d'intéressement collectif ;
Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (HS, astreintes ...) ;
les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 ;
L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes
La N.B.I. ;
La prime de responsabilité.*

Sur le maintien du régime indemnitaire antérieur des agents :

Conformément à l'article 88 alinéa 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire ».

Les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant la mise en place du RIFSEEP au titre de l'IFSE et ce même si ce montant venait à dépasser les plafonds annuels fixés ci-dessus par cadres d'emplois.

Ce maintien indemnitaire individuel perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions ou en cas de réexamen en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Article 5 - Modalités de maintien ou de suppression :

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, le versement des indemnités est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absences, congés de maternité ou paternité, congés d'adoption, accidents de travail, maladies professionnelles reconnues. En cas de congé maladie ordinaire, le régime indemnitaire suit le sort du traitement.

Et, conformément au principe de parité prévu à l'article 88 de la loi statutaire n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, les agents territoriaux ne peuvent bénéficier de dispositions plus avantageuses.

Dans le respect du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat :

La part IFSE : suivra le même sort que le traitement indiciaire, en cas d'absence pour maladie,
La part CIA : sera versé en fonction des critères liés à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Dans le cas d'un temps partiel pour raison thérapeutique, l'agent conserve l'intégralité de son traitement indiciaire ainsi que son régime indemnitaire, conformément au décret 2021-1462 du 8 novembre 2021.

Par souci d'équité, les modalités de maintien du régime indemnitaire s'appliqueront à l'ensemble des primes servies aux agents qui ne sont pas éligibles au RIFSEEP.

Article 6 - Revalorisation :

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat, sans qu'une nouvelle délibération ne soit nécessaire.

Article 7 - Date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publication et ou notification.

Article 8 - Crédits budgétaires :

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012.

Article 9 - Voies et délais de recours :

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Amiens dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

L'Assemblée, après en avoir délibéré, à l'unanimité ;

DECIDE :

- *d'adopter les modifications dans les conditions susvisées,*
- *d'autoriser M. le Maire à fixer par arrêté individuel le montant versé aux agents concernés, au titre du RIFSEEP, dans le respect des dispositions fixées ci-dessus,*
- *indique que la présente délibération abroge les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel,*
- *d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement du RIFSEEP, calculés dans les limites fixées par les textes de référence.*

27 – LOI ASAP – REFORME DES MODES D'ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE

Mme TUSCHL informe que la Loi ASAP portant sur la réforme des modes d'accueil de la petite enfance prévoit une dénomination précise des crèches collectives avec pour notre structure une dénomination de « petite crèche pour une capacité d'accueil jusqu'à 24 places.

La Loi ASAP modifie également la composition de l'équipe d'encadrement.

Ainsi, la structure n'aura pas l'obligation d'avoir en son sein d'infirmier. Il sera par contre nécessaire de prévoir un référent « santé et accueil inclusif » pour informer, sensibiliser et conseiller la direction et l'équipe en matière de santé du jeune enfant et d'inclusion des enfants en situation de handicap ou atteints de maladie chronique, et ce à raison de 20 heures annuelles.

Compte-tenu de ce qui précède, et oui l'exposé de M. le Maire, le conseil municipal, à l'unanimité, décide :

- *de valider la catégorisation de « petite crèche » pour la halte-garderie « Les petits lutins » ;*
- *de valider le règlement de fonctionnement de la structure en corrélation avec les termes de la Loi ASAP ;*
- *d'autoriser M. le Maire ou son représentant à signer tous documents relatifs à cette délibération.*

28 - CENTRE SOCIAL SAINT-EXUPERY – PARTICIPATION FINANCIERE DE LA COMMUNE POUR LA GESTION DU CENTRE SOCIAL PAR L'ASSOCIATION ELAN EXERCICE 2022

Rapporteur : M. OURIAGHLI

Le conseil municipal ;

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) ;

Vu le courrier de l'association Elan en date du 4 avril 2022, sollicitant la subvention de fonctionnement pour l'année 2022 ;

Vu la délibération en date du 28 mai 2021 confiant la gestion du Centre Social St-Exupéry à l'Association Elan (Equipement Local d'Education Innovante, d'Animations Nouvelles du territoire, de médiation sociale, d'insertion et d'inclusion), dont le siège social se situe 5 rue Ronsard à Farébersviller ;

CONSIDERANT que :

- *le centre social est un support d'animation globale et locale ;*
- *le centre social est un lieu de coordination et de concertation contribuant au développement social local ;*
- *le centre social favorise la participation des habitants à la vie sociale ;*
- *le centre social met en œuvre l'échange social ;*
- *le centre social offre des services utiles à la population ;*

CONSIDERANT la volonté de la ville de Farébersviller de soutenir les associations dans les actions menées au profit des habitants du territoire ;

Considérant que la réalisation des missions est soutenue par la ville par une subvention annuelle, conformément à la convention (ci-jointe) entre la ville et le gestionnaire du Centre Social St-Exupéry en l'occurrence l'Association ELAN ;

Considérant que la ville de Farébersviller a toujours été soucieuse de répondre aux besoins des habitants de l'ensemble du territoire ;

- *à l'unanimité décide d'attribuer, au titre de l'exercice 2022, une subvention à l'Association ELAN d'un montant de 286 000 € ;*
- *rappelle que l'association a bénéficié d'une avance de subvention d'un montant de 96 000 € ;*
- *autorise Monsieur le Maire à procéder au versement de la subvention à l'Association ELAN d'un montant de 286 000 €, déduction faite de l'avance de 96 000 € votée en date du 3/12/2021 ;*
- *mandate M. le Maire pour prendre toutes les dispositions et actes nécessaires ;*
- *autorise Monsieur le Maire ou à défaut son représentant, à signer tous documents afférents à ce dossier.*

29 – DEMANDE DE SUBVENTION DE LA MUSIQUE MUNICIPALE

M. USAI rappelle que dans le cadre de sa politique culturelle, la ville s'engage depuis de nombreuses années dans le soutien des actions culturelles.

L'association de la musique municipale de Farébersviller « Avant-garde Saint-Jean » participe au développement musical avec des projets spécifiques pour les jeunes et d'autres actions pour le public scolaire.

Le projet pour 2022 reprend les actions récurrentes d'animations musicales avec un accent particulier sur des spectacles musicaux avec les enfants des écoles de la commune.

Pour la mise en place de ces actions, l'association sollicite la ville pour une subvention d'un montant de 8 000 €.

A noter qu'à ce montant s'ajoute à la charge de la commune les vacations des musiciens de l'école pour un montant évalué à 1 500 € par trimestre sur 3 trimestres soit 4 500 € annuels.

Compte tenu de ce qui précède, et après délibération, le conseil municipal à l'unanimité, décide :

- *d'octroyer une subvention de fonctionnement de 8 000 € à l'association précitée,*
- *de prendre en charge les frais de vacation des musiciens,*
- *d'autoriser M. le Maire à signer tous documents relatifs à cette délibération.*

30 - CREATION D'UN COMITE SOCIAL TERRITORIAL LOCAL

M. USAI expose que l'article L 251-5 du code général de la fonction publique prévoit qu'un Comité Social Territorial est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents, ainsi qu'auprès de chaque Centre de Gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents.

Le conseil municipal à l'unanimité ;

VU le Code général des collectivités territoriales ;

VU le Code général de la fonction publique, et notamment les articles L. 251-5 à L.251-10 ;

VU le décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

CONSIDERANT *qu'un Comité Social Territorial doit être créé dans chaque collectivité employant au moins 50 agents ;*

CONSIDERANT *que l'effectif constaté au 1^{er} janvier 2022 est compris entre 50 et 200 agents ;*

Décide :

ARTICLE 1 : *de créer un Comité Social Territorial ;*

ARTICLE 2 : *de fixer le nombre de représentants du personnel titulaires au sein du CST local à 3 membres et de fixer un nombre égal de suppléants ;*

ARTICLE 3 : *de fixer le nombre de représentants de la collectivité titulaires au sein du CST local à 3 membres et de fixer un nombre égal de suppléants ;*

ARTICLE 4 : d'autoriser le recueil de l'avis des représentants de la collectivité.

31 – DEMANDE DE SUBVENTION FIPD – VIDEO PROTECTION

Mme ADAMY rappelle qu'aux termes de l'article 5 de la loi du 5 mars 2007 a été créé un fonds interministériel de prévention de la délinquance (FIPD), « destiné à financer la réalisation d'actions dans le cadre des plans de prévention de la délinquance et dans le cadre de la contractualisation mise en œuvre entre l'Etat et les collectivités territoriales en matière de politique de la ville. »

La circulaire du 11 février 2022 relative aux orientations budgétaires du FIPD pour l'année 2022 fixe les orientations du Gouvernement en matière de politiques publiques de prévention. Parmi les grandes politiques de prévention il est prévu en 2022 la poursuite du développement de la vidéo protection.

Oui cet exposé et après débat et délibération, le conseil municipal, dans le cadre du programme FIPD 2022, décide de valider l'installation de caméras supplémentaires, à savoir :

- 3 caméras au cimetière cité,
- 3 caméras au cimetière village,
- 4 caméras place du marché,
- 2 caméras rue du Spitz,
- 3 caméras mairie (en remplacement des caméras analogiques existantes).

Le montant prévisionnel de la fourniture et pose du matériel s'élève à 90 000 €. La demande de subvention sollicitée à hauteur de 50% du montant précité, soit 45 000 €.

Dans ce cadre le conseil municipal, décide :

- *d'autoriser Monsieur le Maire à engager l'opération d'installation de cette vidéo protection et de solliciter l'Etat en vue de l'octroi d'une subvention FIPD à hauteur de 50% du montant de la dépense, soit 45 000 € ;*
- *de mandater Monsieur le Maire ou son représentant pour la signature de l'ensemble des documents relatifs à cette affaire.*

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 21 heures.