

REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

MAIRIE

COMMUNE DE LA CHAPELLE ANTHENAISE

DE LA CHAPELLE ANTHENAISE

SEANCE DU 24 NOVEMBRE 2022

53950

Tel : 02-43-01-10-73

E-Mail:

contact@lachapelleanthenaise.fr

Afférents Au Conseil Municipal	En exercice	Ont pris part à la délibération
15	15	10

Date de la convocation : 16/11 /2022

Date d'affichage : 16/11 /2022

Le vingt-quatre novembre deux mil vingt-deux à vingt heures trente minutes, le conseil municipal régulièrement convoqué s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans la salle du conseil municipal, sous la présidence de Mme FOUGERAY Isabelle, Maire

Etaient présents : FOUGERAY Isabelle- Maire HOUSSEAU Mickaël- 1^{er} adjoint, FRANGEUL Savéria-2nd adjoint ,BERGERE Christophe- 3^{ème} adjoint, BOULAY Karine- 4^{ème} adjoint, COUTELLE Nadine, LERAY Patrick BIGARRET Gaël, JOUIN Malvina, CHARPENTIER Adeline à compter de 20 h 50.

Absents excusés : LE GRAND Jérôme, CHARPENTIER Adeline jusqu'à 20 h50, DURAND Lydia , DECRESSAC Guillaume, DUVAL Angélique

Absent non excusé : PIPART Éric

Secrétaire de séance : JOUIN Malvina

Pouvoirs : Mme Durand donne pouvoir à Mme Frangeul, Mme Duval donne pouvoir à Mme Charpentier, M Le Grand donne pouvoir à Mme Fougeray

ORDRE DU JOUR

RIFSEEP – délibération à adopter pour l'agent recruté en catégorie B,

Madame le Maire informe l'assemblée que le comité technique du centre de gestion a été consulté pour avis le 28 octobre dernier sur le projet de délibération instaurant le régime indemnitaire RIFSEEP en direction des agents de catégorie B ;

L'examen de la demande sera effectif le 29 novembre et sous réserve de l'avis favorable du comité technique, la délibération à adopter est donc soumise à l'approbation de l'assemblée délibérante.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré :

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, modifiée

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88, modifiée

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifié

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, modifié

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

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C 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,

Vu la délibération instaurant un régime indemnitaire en date 17/10/2019

Vu l'Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires 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, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'Arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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 les Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

Vu l'Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux 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 les Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat transposables aux adjoints territoriaux d'animation de la filière animation.

Vu le tableau des effectifs,

Sous réserve l'avis favorable du comité technique prévu le 29 novembre 2022,

ET après en avoir délibéré, décide :

Article 1 : Les deux composantes du RIFSEEP :

Le nouveau régime indemnitaire se compose de deux éléments :

- L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise liée aux fonctions exercées par l'agent et son expérience professionnelle (IFSE)
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

1- l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise :

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des **fonctions occupées par les fonctionnaires**. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

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

2- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) :

Le complément indemnitaire est lié **à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent**. Le versement de ce complément est facultatif.

Article 2 : Bénéficiaires

Le RIFSEEP est versé :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ayant une ancienneté de plus de 3 mois dans la collectivité.

Article 3 : Détermination des critères et des montants en fonction des groupes

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

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

Chaque cadre d'emplois est divisé en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

- **Catégorie A**

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.

ATTACHES TERRITORIAUX ET SECRETAIRES DE		IFSE		CIA	
GROUPES DE	EMPLOIS (A TITRE	CRITERES D'ATTRIBUTION	MON TANT	CRITERES D'ATTRIBUTION	MON TANT
Groupe 2	Responsable de structure	<p>Fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Animation d'activité auprès d'un public - Relation avec les élus et autres interlocuteurs - Responsabilité d'encadrement / Nombre de collaborateurs encadrés / Responsabilité de coordination-médiation/Responsabilité et conduite de projet ou d'opération - Niveau de responsabilité lié aux missions (Humaine, financière, prévention, juridique, politique...) <p>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Complexité/ niveau de technicité/ connaissances requises/ diversité des tâches, des dossiers ou des projets, des domaines de compétences ("monométier" ou "plurimétier") exigés pour occuper le poste. - Niveau de qualification (diplôme exigé pour occuper le poste). - Autonomie - Certification / habilitation <p>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Engagement de la responsabilité financière 	7000 €	<p>Critères liés à l'efficacité dans l'emploi et à la réalisation des objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ponctualité - Respect des horaires - Organisation de son travail - Assiduité - Suivi des activités: Respect des échéances / Gestion des priorités / Planification des activités / Anticipation. - Réalisation des objectifs définis lors de l'entretien individuel <p>Critères liés aux compétences professionnelles et techniques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service: Adaptabilité à de nouvelles méthodes de travail, à une nouvelle organisation de service (horaires, tâches...) ou développement de nouveaux services aux usagers / Capacités à comprendre les changements, les intégrer dans ses activités habituelles / Réactivité ou passivité par rapport aux situations nouvelles. - Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier: Maîtrise des outils de travail (informatique, machines, produits, etc.) / Analyse et synthèse / Sens du service et du conseil / Maîtrise des situations difficiles. - Qualité et fiabilité du travail: Rigueur dans l'exécution des tâches / Fiabilité des 	600€

		(Régie, bon de commandes, actes d'engagements...) - Contact avec publics / Impact sur l'image de la collectivité - Variabilité des horaires / Itinérance-déplacements/ Contraintes météorologiques / Astreinte/ Obligation d'assister aux instances	informations fournies / Autocontrôle de son travail pour limiter les erreurs, les oublis / Rigueur dans le rangement, l'archivage / Soins apportés à son outils de travail (matériel, véhicules, locaux...) - Animer une équipe, gérer les conflits et structurer l'activité de l'équipe: Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail / Capacité à prévenir, gérer et résoudre les situations de conflits / Capacité à organiser le travail en distribuant individuellement les tâches à accomplir. Critères liés aux qualités relationnelles avec les usagers, les collègues et la hiérarchie - Réserve et discrétion professionnelle - Relation avec la hiérarchie: Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rendre compte de son activité. - Relation avec les collègues: Respect de ses collègues et de ses règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle - Relation avec le public: Politesse, écoute, donner suite aux questions des usagers, traiter leurs demandes, les rappeler, neutralité et équité. - Capacité à travailler en équipe: Capacité à développer des relations positives et construites, à faire circuler l'information.	
--	--	--	--	--

- Catégorie B

Arrêté 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires 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.

REDACTEUR TERRITORIAL		IFSE		CIA	
GROUPES DE	EMPLOIS (A TITRE	CRITERES D'ATTRIBUTION	MON TANT	CRITERES D'ATTRIBUTION	MON TANT
Groupe 1	Responsable de structure	<p>Fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Animation d'activité auprès d'un public - Relation avec les élus et autres interlocuteurs - Responsabilité d'encadrement / Nombre de collaborateurs encadrés / Responsabilité de coordination-médiation/Responsabilité et conduite de projet ou d'opération - Niveau de responsabilité lié aux missions (Humaine, financière, prévention, juridique, politique...) <p>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Complexité/ niveau de technicité/ connaissances requises/ diversité des tâches, des dossiers ou des projets, des domaines de compétences ("monométier" ou "plurimétier") exigés pour occuper le poste. - Niveau de qualification (diplôme exigé pour occuper le poste). - Autonomie - Certification / habilitation <p>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Engagement de la responsabilité financière 	6500 €	<p>Critères liés à l'efficacité dans l'emploi et à la réalisation des objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ponctualité - Respect des horaires - Organisation de son travail - Assiduité - Suivi des activités: Respect des échéances / Gestion des priorités / Planification des activités / Anticipation. - Réalisation des objectifs définis lors de l'entretien individuel <p>Critères liés aux compétences professionnelles et techniques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service: Adaptabilité à de nouvelles méthodes de travail, à une nouvelle organisation de service (horaires, tâches...) ou développement de nouveaux services aux usagers / Capacités à comprendre les changements, les intégrer dans ses activités habituelles / Réactivité ou passivité par rapport aux situations nouvelles. - Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier: Maîtrise des outils de travail (informatique, machines, produits, etc.) / Analyse et synthèse / Sens du service et du conseil / Maîtrise des situations difficiles. - Qualité et fiabilité du travail: Rigueur dans l'exécution des tâches / Fiabilité des 	600€

		<p>(Régie, bon de commandes, actes d'engagements...)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contact avec publics / Impact sur l'image de la collectivité - Variabilité des horaires / Itinérance-déplacements/ Contraintes météorologiques / Astreinte/ Obligation d'assister aux instances 	<p>informations fournies / Autocontrôle de son travail pour limiter les erreurs, les oublis / Rigueur dans le rangement, l'archivage / Soins apportés à son outils de travail (matériel, véhicules, locaux...)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Animer une équipe, gérer les conflits et structurer l'activité de l'équipe: Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail / Capacité à prévenir, gérer et résoudre les situations de conflits / Capacité à organiser le travail en distribuant individuellement les tâches à accomplir. <p>Critères liés aux qualités relationnelles avec les usagers, les collègues et la hiérarchie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réserve et discrétion professionnelle - Relation avec la hiérarchie: Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rendre compte de son activité. - Relation avec les collègues: Respect de ses collègues et de ses règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle - Relation avec le public: Politesse, écoute, donner suite aux questions des usagers, traiter leurs demandes, les rappeler, neutralité et équité. - Capacité à travailler en équipe: Capacité à développer des relations positives et construites, à faire circuler l'information. 	
--	--	---	---	--

- Catégorie C

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		IFSE		CIA	
GROUPES DE	EMPLOIS (A TITRE	CRITERES D'ATTRIBUTION	MONTANT MAXI EN €	CRITERES D'ATTRIBUTION	MONTANT MAXI EN €
Groupe 2	<i>Agent d'accueil polyvalent et de gestion administrative</i>	<p>Fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Animation d'activité auprès d'un public - Relation avec les élus et autres interlocuteurs - Niveau de responsabilité lié aux missions (Humaine, financière, prévention, juridique, politique...) <p>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Complexité/ niveau de technicité/ connaissances requises/ diversité des tâches, des dossiers ou des projets, des domaines de compétences ("monométier" ou "plurimétier") exigés pour occuper le poste. - Niveau de qualification (diplôme exigé pour occuper le poste). - Autonomie - Certification / habilitation <p>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contact avec publics / Impact sur l'image de la collectivité 	4000€	<ul style="list-style-type: none"> - Critères liés à l'efficacité dans l'emploi et à la réalisation des objectifs - Ponctualité - Respect des horaires - Organisation de son travail - Assiduité - Suivi des activités: Respect des échéances / Gestion des priorités / Planification des activités / Anticipation. - Réalisation des objectifs définis lors de l'entretien individuel <p>Critères liés aux compétences professionnelles et techniques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service: Adaptabilité à de nouvelles méthodes de travail, à une nouvelle organisation de service (horaires, tâches...) ou développement de nouveaux services aux usagers / Capacités à comprendre les changements, les intégrer dans ses activités habituelles / Réactivité ou passivité par rapport aux situations nouvelles. - Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier: Maîtrise des outils de travail 	600€

		<p>- Variabilité des horaires / Itinérance-déplacements/ Contraintes météorologiques / Astreinte/ Obligation d'assister aux instances</p> <p>- Engagement de la responsabilité financière (Régie, bon de commandes, actes d'engagements...)</p>	<p>(informatique, machines, produits, etc.) / Analyse et synthèse / Sens du service et du conseil / Maîtrise des situations difficiles.</p> <p>- Qualité et fiabilité du travail: Rigueur dans l'exécution des tâches / Fiabilité des informations fournies / Autocontrôle de son travail pour limiter les erreurs, les oublis / Rigueur dans le rangement, l'archivage / Soins apportés à son outils de travail (matériel, véhicules, locaux...)</p> <p>Critères liés aux qualités relationnelles avec les usagers, les collègues et la hiérarchie</p> <p>- Réserve et discrétion professionnelle</p> <p>- Relation avec la hiérarchie: Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rendre compte de son activité.</p> <p>- Relation avec les collègues: Respect de ses collègues et de ses règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle</p> <p>- Relation avec le public: Politesse, écoute, donner suite aux questions des usagers, traiter leurs demandes, les rappeler, neutralité et équité.</p> <p>- Capacité à travailler en équipe: Capacité à développer des relations positives et construites, à faire circuler l'information.</p>	
--	--	---	---	--

Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux 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.

ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		IFSE		CIA	
GROUPE S DE	EMPLOIS (A TITRE	CRITERES D'ATTRIBUTION	MONTA NT MAXI	CRITERES D'ATTRIBUTION	MONT ANT
Groupe 1	<i>Agent technique responsable du service technique</i>	<p>Fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Animation d'activité auprès d'un public - Relation avec les élus et autres interlocuteurs - Responsabilité d'encadrement / Nombre de collaborateurs encadrés / Responsabilité de coordination-médiation/Responsabilité et conduite de projet ou d'opération - Niveau de responsabilité lié aux missions (Humaine, financière, prévention, juridique, politique...) <p>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Complexité/ niveau de technicité/ connaissances requises/ diversité des tâches, des dossiers ou des projets, des domaines de compétences ("monométier" ou "plurimétier") exigés pour occuper le poste. - Niveau de qualification (diplôme exigé pour occuper le poste). - Autonomie - Certification / habilitation <p>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement</p>	6000€	<ul style="list-style-type: none"> - Critères liés à l'efficacité dans l'emploi et à la réalisation des objectifs - Ponctualité - Respect des horaires - Organisation de son travail - Assiduité - Suivi des activités: Respect des échéances / Gestion des priorités / Planification des activités / Anticipation. - Réalisation des objectifs définis lors de l'entretien individuel <p>Critères liés aux compétences professionnelles et techniques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service: Adaptabilité à de nouvelles méthodes de travail, à une nouvelle organisation de service (horaires, tâches...) ou développement de nouveaux services aux usagers / Capacités à comprendre les changements, les intégrer dans ses activités habituelles / Réactivité ou passivité par rapport aux situations nouvelles. - Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier: Maîtrise des outils de travail (informatique, machines, produits, etc.) / Analyse et synthèse / Sens du service et du conseil / Maîtrise des situations difficiles. - Qualité et fiabilité du travail: 	600€

		professionnel : - Exposition aux risques d'accident, de blessures. - Contact avec publics / Impact sur l'image de la collectivité - Variabilité des horaires / Itinérance-déplacements/ Contraintes météorologiques / Astreinte/ Obligation d'assister aux instances		Rigueur dans l'exécution des tâches / Fiabilité des informations fournies / Autocontrôle de son travail pour limiter les erreurs, les oublis / Rigueur dans le rangement, l'archivage / Soins apportés à son matériel de travail (matériel, véhicules, locaux...) - Animer une équipe, gérer les conflits et structurer l'activité de l'équipe: Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail / Capacité à prévenir, gérer et résoudre les situations de conflits / Capacité à organiser le travail en distribuant individuellement les tâches à accomplir. Critères liés aux qualités relationnelles avec les usagers, les collègues et la hiérarchie - Réserve et discrétion professionnelle - Relation avec la hiérarchie: Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rendre compte de son activité. - Relation avec les collègues: Respect de ses collègues et de ses règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle - Relation avec le public: Politesse, écoute, donner suite aux questions des usagers, traiter leurs demandes, les rappeler, neutralité et équité. - Capacité à travailler en équipe: Capacité à développer des relations positives et construites, à faire circuler l'information.	
Groupe 2	<i>Agent polyvalent du service technique</i>	Fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception : - Relation avec les élus et autres interlocuteurs Technicité, expertise,	4000€	-- Critères liés à l'efficacité dans l'emploi et à la réalisation des objectifs - Ponctualité - Respect des horaires - Organisation de son travail - Assiduité	600€

	<p>expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Complexité/ niveau de technicité/ connaissances requises/ diversité des tâches, des dossiers ou des projets, des domaines de compétences ("monométier" ou "plurimétier") exigés pour occuper le poste. - Niveau de qualification (diplôme exigé pour occuper le poste). - Autonomie - Certification / habilitation <p>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exposition aux risques d'accident, de blessures. - Contact avec publics / Impact sur l'image de la collectivité - Variabilité des horaires / Itinérance - déplacements/ Contraintes météorologiques / Astreinte/ Obligation d'assister aux instances 	<ul style="list-style-type: none"> - Suivi des activités: Respect des échéances / Gestion des priorités / Planification des activités / Anticipation. - Réalisation des objectifs définis lors de l'entretien individuel <p>Critères liés aux compétences professionnelles et techniques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service: Adaptabilité à de nouvelles méthodes de travail, à une nouvelle organisation de service (horaires, tâches...) ou développement de nouveaux services aux usagers / Capacités à comprendre les changements, les intégrer dans ses activités habituelles / Réactivité ou passivité par rapport aux situations nouvelles. - Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier: Maîtrise des outils de travail (informatique, machines, produits, etc.) / Analyse et synthèse / Sens du service et du conseil / Maîtrise des situations difficiles. - Qualité et fiabilité du travail: Rigueur dans l'exécution des tâches / Fiabilité des informations fournies / Autocontrôle de son travail pour limiter les erreurs, les oublis / Rigueur dans le rangement, l'archivage / Soins apportés à son outils de travail (matériel, véhicules, locaux...) <p>Critères liés aux qualités relationnelles avec les usagers, les collègues et la hiérarchie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réserve et discrétion professionnelle - Relation avec la hiérarchie: Respect de la hiérarchie et des
--	--	--

			<p>règles de courtoisie, rendre compte de son activité.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relation avec les collègues: Respect de ses collègues et de ses règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle - Relation avec le public: Politesse, écoute, donner suite aux questions des usagers, traiter leurs demandes, les rappeler, neutralité et équité. - Capacité à travailler en équipe: Capacité à développer des relations positives et construites, à faire circuler l'information 	
	<p><i>Agent faisant fonction d'ATSEM et Agent d'entretien et d'animation</i></p>	<p>Fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Animation d'activité auprès d'un public - Relation avec les élus et autres interlocuteurs <p>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Complexité/ niveau de technicité/ connaissances requises/ diversité des tâches, des dossiers ou des projets, des domaines de compétences ("monométier" ou "plurimétier") exigés pour occuper le poste. - Niveau de qualification (diplôme exigé pour occuper le poste). - Autonomie - Certification / habilitation <p>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exposition aux risques d'accident, de blessures. - Contact avec publics / Impact sur l'image de la collectivité 	<p>-- Critères liés à l'efficacité dans l'emploi et à la réalisation des objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ponctualité - Respect des horaires - Organisation de son travail - Assiduité - Suivi des activités: Respect des échéances / Gestion des priorités / Planification des activités / Anticipation. - Réalisation des objectifs définis lors de l'entretien individuel <p>Critères liés aux compétences professionnelles et techniques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service: Adaptabilité à de nouvelles méthodes de travail, à une nouvelle organisation de service (horaires, tâches...) ou développement de nouveaux services aux usagers / Capacités à comprendre les changements, les intégrer dans ses activités habituelles / Réactivité ou passivité par rapport aux situations nouvelles. - Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier: 	<p>4000€</p> <p>600€</p>

			<p>Maîtrise des outils de travail (informatique, machines, produits, etc.) / Analyse et synthèse / Sens du service et du conseil / Maîtrise des situations difficiles.</p> <p>- Qualité et fiabilité du travail: Rigueur dans l'exécution des tâches / Fiabilité des informations fournies / Autocontrôle de son travail pour limiter les erreurs, les oublis / Rigueur dans le rangement, l'archivage / Soins apportés à ses outils de travail (matériel, véhicules, locaux...)</p> <p>Critères liés aux qualités relationnelles avec les usagers, les collègues et la hiérarchie</p> <p>- Réserve et discrétion professionnelle</p> <p>- Relation avec la hiérarchie: Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rendre compte de son activité.</p> <p>- Relation avec les collègues: Respect de ses collègues et de ses règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle</p> <p>- Relation avec le public: Politesse, écoute, donner suite aux questions des usagers, traiter leurs demandes, les rappeler, neutralité et équité.</p> <p>- Capacité à travailler en équipe: Capacité à développer des relations positives et construites, à faire circuler l'information</p>
--	--	--	---

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat transposables aux adjoints territoriaux d'animation de la filière animation.

ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION		IFSE		CIA	
GROUPES DE	EMPLOIS (A TITRE	CRITERES D'ATTRIBUTION	MONTANT MAXI EN €	CRITERES D'ATTRIBUTION	MONTANT
Groupe 1	Coordinatrice des temps péri et extra-scolaires	<p>Fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Animation d'activité auprès d'un public - Relation avec les élus et autres interlocuteurs - Responsabilité d'encadrement / Nombre de collaborateurs encadrés / Responsabilité de coordination-médiation/Responsabilité et conduite de projet ou d'opération - Niveau de responsabilité lié aux missions (Humaine, financière, prévention, juridique, politique...) <p>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Complexité/ niveau de technicité/ connaissances requises/ diversité des tâches, des dossiers ou des projets, des domaines de compétences ("monométier" ou "plurimétier") exigés pour occuper le poste. - Niveau de qualification (diplôme exigé pour occuper le poste). - Autonomie - Certification / habilitation <p>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exposition aux risques d'accident, de blessures. - Contact avec publics / Impact 	6000€	<p>Critères liés à l'efficacité dans l'emploi et à la réalisation des objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ponctualité - Respect des horaires - Organisation de son travail - Assiduité - Suivi des activités: Respect des échéances / Gestion des priorités / Planification des activités / Anticipation. - Réalisation des objectifs définis lors de l'entretien individuel <p>Critères liés aux compétences professionnelles et techniques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service: Adaptabilité à de nouvelles méthodes de travail, à une nouvelle organisation de service (horaires, tâches...) ou développement de nouveaux services aux usagers / Capacités à comprendre les changements, les intégrer dans ses activités habituelles / Réactivité ou passivité par rapport aux situations nouvelles. - Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier: Maîtrise des outils de travail (informatique, machines, produits, etc.) / Analyse et synthèse / Sens du service et du conseil / Maîtrise des situations difficiles. - Qualité et fiabilité du travail: 	600€

		<p>sur l'image de la collectivité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Variabilité des horaires / Itinérance-déplacements/ Contraintes météorologiques / Astreinte/ Obligation d'assister aux instances - Engagement de la responsabilité financière (Régie, bon de commandes, actes d'engagements...) 	<p>Rigueur dans l'exécution des tâches / Fiabilité des informations fournies / Autocontrôle de son travail pour limiter les erreurs, les oublis / Rigueur dans le rangement, l'archivage / Soins apportés à son outils de travail (matériel, véhicules, locaux...)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Animer une équipe, gérer les conflits et structurer l'activité de l'équipe: Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail / Capacité à prévenir, gérer et résoudre les situations de conflits / Capacité à organiser le travail en distribuant individuellement les tâches à accomplir. <p>Critères liés aux qualités relationnelles avec les usagers, les collègues et la hiérarchie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réserve et discrétion professionnelle - Relation avec la hiérarchie: Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rendre compte de son activité. - Relation avec les collègues: Respect de ses collègues et de ses règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle - Relation avec le public: Politesse, écoute, donner suite aux questions des usagers, traiter leurs demandes, les rappeler, neutralité et équité. - Capacité à travailler en équipe: Capacité à développer des relations positives et construites, à faire circuler l'information.
--	--	--	---

Article 4 : Réexamen du montant du RIFSEEP

Les montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

La part fonctionnelle (IFSE) peut varier selon le niveau de responsabilité, d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

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

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi relevant d'un même groupe de fonctions
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours
- Tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent
- Pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement.

La part liée à l'engagement professionnel et à la manière de service (CIA) sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

Article 5 : Modalités de maintien ou de suppression du RIFSEEP

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 dans certaines situations de congés :

En cas de congé de maladie ordinaire :

Le RIFSEEP suivra le sort du traitement, c'est-à-dire plein traitement pendant 3 mois et demi traitement pendant 9 mois.

- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.

En cas de congé longue maladie, grave maladie et longue durée :

En application du principe de parité avec la fonction publique d'Etat, l'autorité territoriale ne peut attribuer un régime indemnitaire plus favorable. Or, l'Etat ne maintient pas le régime indemnitaire quand un agent est positionné en congé de longue maladie ou de longue durée. Il est raisonnable de penser que les collectivités **ne sont pas fondées à verser le régime indemnitaire dans ces 2 cas** (décret n° 2010-997 du 26/8/2010, article 1 et jugement du Tribunal administratif de Grenoble en date du 19 février 2019).

En cas d'accident de travail et de maladie professionnelle :

L'autorité territoriale peut prévoir dans la délibération instaurant le régime indemnitaire le maintien du régime indemnitaire à 100 % les 12 premiers mois, 50% du 13^{ème} au 24^{ème} mois et 25% du 25^{ème} au 36^{ème} mois.

Article 6 : Périodicité de versement

La périodicité de versement de l'IFSE sera mensuelle et du CIA annuelle.

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail.

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail.

Article 7 : Règles de cumul

L'I.F.S.E. et le C.I.A sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR),
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- L'indemnité de régisseur

Le R.I.F.S.E.E.P est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires,),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

En application de l'article 88 alinéa 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale peut maintenir, à titre individuel, le montant versé antérieurement au RIFSEEP."

Article 8 : Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet 01/01/2023.

La ou les délibérations instaurant le régime indemnitaire antérieurement sont modifiées ou abrogées en conséquence.

Article 9 : Crédits budgétaires

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Article 10 : 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 de Nantes dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Proposition d'adhésion au contrat groupe 2023-2026 pour les assurances statutaires.

Madame le Maire rappelle aux membres présents la non application de la décision du 27 octobre dernier au motif que l'ensemble des éléments n'avaient pas pu être présentés à l'assemblée délibérante.

En effet, les options concernant la couverture des charges patronales et du régime indemnitaire n'ont pas été portées à la connaissance des membres de l'assemblée.

Ce choix opère une augmentation des cotisations relativement importante, c'est pourquoi le sujet est présenté à nouveau car l'engagement de la collectivité porte sur la période 2023 à 2026 et une seule modification est acceptée sur la durée du contrat

C'est pourquoi une simulation a été effectuée pour l'année 2023 :

Salaires simulés pour 2023 :

	Agents CNRACL	Agents Ircantec
Traitement brut indiciaire	159995 €	29741 €
Charges patronales	71485 €	12271 €
Régime indemnitaire	13495 €	690 €

Cotisations simulées selon choix opéré :

	Agents CNRACL	Agents Ircantec	Total
Couverture TBI	12639,60 €	416.37 €	13055.97 €
Couverture CP	44 % = 5561.39 €	41 % = 70.44€	5631.83 €
Couverture RI 100 %	85.30 €	1 €	86.30 €
Sous total	18286.29 €	487.81 €	18774.10 €

Il est également indiqué que cette cotisation n'inclut pas les frais de gestion appliqués par le centre de gestion qui sont de 6 % du montant de la prime versée à l'assureur.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré :

-souscrit pour le personnel de la collectivité de la Chapelle Anthenaïse au 1^{er} janvier 2023, les garanties telles que définies dans le contrat groupe et aux conditions suivantes :

1° pour les agents affiliés à la CNRACL

La couverture retenue est une garantie tous risques (maladie ordinaire, longue maladie, maladie longue durée, maternité, paternité, adoption, accidents et maladies imputables au service, décès, temps partiel thérapeutique, mise en disponibilité d'office pour maladie, allocation d'invalidité temporaire,) à prise d'effet au 1^{er} janvier 2023.

Taux de 7.90 % (hors frais de gestion du CDG53) avec franchise de 15 jours fermes en arrêt maladie ordinaire, prise en charge des indemnités journalières à 100 %.

L'assiette des cotisations s'applique aux garanties souscrites. Elle comprend le traitement indiciaire brut annuel.

2° pour les agents affiliés à l'IRCANTEC

La couverture retenue est également une couverture tous risques (maladie ordinaire, grave maladie, maternité, paternité, accident du travail et maladie professionnelle), à prise d'effet au 1^{er} janvier 2023.

Le taux retenu de 1.40 % (hors frais de gestion), avec une franchise de quinze jours en arrêt maladie ordinaire.

L'assiette des cotisations s'applique aux garanties souscrites. Elle comprend le traitement indiciaire brut annuel.

3° Le Maire confie au centre de gestion de la Mayenne, par voie de convention, la gestion dudit contrat au taux de 6 % du montant de la prime payée à l'assureur.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal :

-Adopte les propositions ci-dessus,

- Inscrit les sommes nécessaires à la mise en place de cette délibération et autorise Madame le Maire à signer tous documents relatifs à cette affaire.

Proposition de stagiairisation d'un agent

Madame le maire informe l'assemblée que lors des entretiens annuels individuels, Mme Monteiro Emmanuelle a émis le souhait d'être stagiairisée dans son poste d'adjoint administratif à temps incomplet soit 24 heures 32 minutes.

Cette stagiairisation n'implique pas de dépense supplémentaire immédiate pour la collectivité car la rémunération est actuellement basée sur l'indice brut 382, majoré 352 qui correspond au premier échelon de rémunération des adjoints administratifs.

Madame le Maire expose que la stagiairisation de Mme Monteiro pourrait intervenir au 1^{er} janvier 2023.

Ceci exposé, le Conseil Municipal, à l'unanimité, après en avoir délibéré :

-**DECIDE** que le poste d'adjoint administratif contractuel à temps non complet à raison de 24 heures 32 minutes subit une transformation à compter du 1^{er} janvier 2023, en ce sens que la stagiairisation de l'agent en poste interviendra à cette date.

-Charge Madame le Maire d'effectuer toute démarche nécessaire à l'aboutissement de cette décision.

Personnel communal Evolution du tableau du personnel communal

Le tableau du personnel communal titulaire évolue à compter du 01 janvier 2023 suite au congé pour convenances personnelles de Mme Le Roy Marilyn, la mutation de Mme Outin Maryse et de la stagiairisation de Mme Monteiro Emmanuelle :

Poste	Titulaire	Durée hebdomadaire
Agent de maîtrise principal	M DUQUESNOY Georges	35 heures
Adjoint technique Principal de 2 nd e classe	M HUBERT Laurent	35 heures
Adjoint d'animation territorial principal de 1 ^{ere} classe	Mme VISSEAUULT Géraldine	35 heures
Adjoint technique Principal de 2 nd e classe	Mme LAMARCHE Marie-Christine	35 heures
Adjoint technique Principal de 2 nd e classe	Mme LOCHIN Cécile	33 h 54 mn
Rédacteur principal de 2 nd e classe	Mme OUTIN Maryse	35 heures
Adjoint administratif	Mme MONTEIRO Emmanuelle	24 h 32 mn

Restitution de l'analyse des offres des cabinets pour l'audit énergétique de l'école- choix de l'entreprise

Mme Boulay Karine, intéressée à la délibération quitte la salle dès l'évocation du sujet, et ne participe pas aux débats et à cette décision.

Une consultation de quatre cabinets a été effectuée pour un audit énergétique des bâtiments scolaire et périscolaire.

Les bâtiments concernés sont les suivants : école initiale : 500 m², Extension de 2001 : 262.89 m²

Restaurant et accueil périscolaire : 200 m².

Les prestations sollicitées consistent en un relevé sur site (métré, diagnostic visuel), un bilan thermique de l'existant, un audit énergétique, une application du décret tertiaire et de la plateforme Operat ;

Les propositions financières présentées par les cabinets peuvent se résumer ainsi :

Nom du cabinet	Montant honoraires HT	Montant TTC
SECC THERMIQUE	3050 €	3660 €
ECIE	11700 €	14040 €

FLUBAT CONCEPT	2450 €	2940 €
BECB	7700 €	9240 €

M Bergère Christophe présente l'analyse de ces offres.

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré :

- Considérant les modalités de mise en œuvre du décret tertiaire et l'obligation pour la collectivité d'intégrer le bâtiment de la salle des Embellies dans ce dispositif, il est décidé de différer le choix du cabinet en ce sens qu'une nouvelle consultation incluant la salle des Embellies va être soumise aux quatre cabinets concernés.
- Le sujet sera donc revu en janvier 2023.

Propositions et votes des tarifs 2023 : locations de salles, concessions de cimetière, droits de place, redevance due par les commerces ambulants, photocopies, dotation élève

Madame le Maire sollicite des membres présents, les propositions de tarifs à appliquer au cours de l'année 2023 :

Locations des salles

Madame BOULAY Karine rappelle les tarifs de location en vigueur dans les salles communales, elle restitue le travail de la commission et fait état des propositions établies pour les tarifs de locations des salles de la commune pour l'année 2023 :

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré :

-Fixe les manifestations et prix de location de la salle Abbé Saget pour l'année 2023 comme suit :

SALLE ABBE SAGET TARIF au 1er janvier 2023	Commune		Hors commune	
	Sans chauffage	Avec chauffage	Sans chauffage	Avec chauffage
Forfait 5 heures du lundi au jeudi	60,00 €	90,00 €	75,00 €	105,00 €
Journée : 7h à 19h du lundi au dimanche	80,00 €	140,00 €	100,00 €	160,00 €
Journée + soirée : 8h à 8h du lundi au dimanche	130,00 €	190,00 €	165,00 €	225,00 €
Soirée : 16h à 10h du lundi au dimanche	80,00 €	140,00 €	100,00 €	160,00 €
Weekend toute l'année : du vendredi 18h au dimanche 18h	190,00 €	190 € + Chauffage au réel	240 €	240 € + Chauffage au réel
Noël, St Sylvestre	190,00 €	190 € + Chauffage au réel	240 €	240 € + Chauffage au réel
Vin d'honneur	Gratuit	30,00 €	50,00 €	80,00 €

Il est rappelé que les associations communales disposent de 2 gratuités par année civile et de la mise à disposition gracieuse pour leur assemblée générale annuelle, et qu'au-delà un tarif spécial de 40 € est appliqué pour deux manifestations supplémentaires.

Au-delà de la 4^{ème} utilisation annuelle, le prix appliqué sera le tarif applicable aux locataires de la commune

Dans tous les cas, hormis les réunions hebdomadaires et les assemblées générales, un forfait de 15 € sera sollicité pour une occupation hors période de chauffage et de 35 € en période de chauffage.

SALLE DES EMBELLIES :

Le Conseil Municipal :

-Détermine les manifestations et les prix applicables au 01 janvier 2023 pour la salle des Embellies :

SALLE DES EMBELLIES TARIF au 1er janvier 2023	Commune	Hors commune
Forfait 5 heures du lundi au jeudi	150,00 €	190,00 €
Journée : 7h à 19h du lundi au dimanche	270,00 €	340,00 €
Journée + soirée : 8h à 8h du lundi au dimanche	340,00 €	425,00 €
Weekend toute l'année : du vendredi 18h* au dimanche 18h	500,00 €	600,00 €
Noël- St Sylvestre	500,00 €	600,00 €

* Hors utilisation par l'association USCA- section tennis de table : sinon location samedi 8 h au dimanche 18 h

Il est rappelé que les associations communales disposent de deux manifestations gratuites par année civile, et qu'au-delà un tarif spécial de 85 € est appliqué pour deux manifestations supplémentaires.

Au-delà de la 4^{ème} utilisation annuelle, le prix appliqué sera le tarif applicable aux locataires de la commune.

Dans tous les cas un forfait est appliqué aux manifestations des associations, pour les frais de chauffage et d'électricité est fixé à 25 € en période hors chauffage et 45 € pour une manifestation se déroulant pendant la période de chauffage.

Concessions de cimetière

Madame le Maire rappelle les tarifs applicables actuellement aux délivrances de concessions de cimetière et de columbarium :

- concession de 30 ans : 75 €
- Concession de 50 ans : 140 €
- Concession columbarium 15 ans : 300€ + porte nom à 62.20€
- Concession columbarium 30 ans : 450€ + porte nom à 62.20 €
- Plaques commémoratives à graver à installer sur le livre pupitre à 62.20 €.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré :

Fixe pour l'année 2023, les tarifs relatifs à l'attribution des concessions dans le cimetière communal :

Concession de 30 ans : 95 €

-Concession de 50 ans : 175 €

-Concession columbarium 15 ans : 300€ + porte nom à 62.20€

-Concession columbarium 30 ans : 450€ + porte nom à 62.20 €

- Plaques commémoratives à graver à installer sur le livre pupitre à 62.20 €.

Droits de place 2023

Le tarif appliqué pour droits de place est de 30 € par jour sollicité près des véhicules vendeurs, d'une emprise supérieure à 12 m sur la voie publique (les commerces ambulants sont exonérés).

L'assemblée est sollicitée pour l'établissement du tarif à appliquer au cours de l'exercice 2023.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré :

-décide du maintien des tarifs appliqués en 2022 pour les droits de place.

Redevance due par les commerçants ambulants pour l'année 2023

Par délibération du 27 janvier 2011, une redevance annuelle d'occupation du domaine public a été déterminée pour les commerçants ambulants qui stationnent sur le domaine public pour la vente de leurs produits, à raison de 12 € par an pour une présence hebdomadaire, 6 € par an pour une présence bimensuelle.

Les membres présents sont sollicités sur une revalorisation éventuelle de ces tarifs.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré :

- Décide du maintien des prix pratiqués au cours de l'exercice 2022 pour l'année 2023.

Tarifs des photocopies 2023

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré :

- Décide de fixer les tarifs de photocopies pour l'année 2023 comme suit :

Associations : gratuité pour les photocopies en noir et blanc

-0.15 € pour une photocopie couleur A4

-0.30 € pour une photocopie couleur A3

Particuliers : -0.20 € pour les photocopies A4 et A3 en noir et blanc

-0, 40 € pour une photocopie couleur A 4

-0.80 € pour une photocopie couleur A3

Dotation élève :

Comme chaque année, la dotation élève sera à déterminer pour l'année 2023, en tenant compte des effectifs à la rentrée de septembre 2022 (Pour information, concernant l'année 2022 le maintien du forfait à 40 € par élève avait été décidé, la fourniture du papier utilisé pour les impressions et les copies étant incluse dans ce forfait).

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- Décide du maintien de la dotation élève à 40 € pour l'année 2023,
- Précise que l'effectif pris en compte pour déterminer le montant de la dotation globale est l'effectif présent à la rentrée de septembre 2022 soit 83 élèves.

Présentation et adoption des animations et des tarifs du service jeunesse pour l'année 2023

Le Conseil Municipal, après pris connaissance des nouvelles propositions de répartitions tarifaires concernant les quotients familiaux,

-Détermine les animations à proposer au cours de l'année 2023, aux jeunes fréquentant le service jeunesse ainsi que les tarifs qui leur sont associés de la façon suivante :

- Le droit d'adhésion au service sera porté à 6 € pour les adolescents de la commune et à 9 € pour les adolescents hors commune à compter de septembre 2023.

- Il est également précisé que les inscriptions aux activités sont définitives dès la date limite d'inscription et que toute absence non justifiée par un certificat médical ou un motif familial grave entrainera le paiement de l'activité dans sa globalité.

Animations	A Moins de 540	B 541-850	C 851-1350	D Plus de 1351	Hors commune
Animations extérieures					
Patinoire	10	12	14	16	26
Piscine	4	6	8	10	12
Accrobranche	13	15	17	19	35
Parc d'attraction type Cobac parc, Papéa...	17	19	21	23	38
Sport in Park	8	10	12	14	24
Cinéma	7	8	9	10	13
Repas extérieur	6	8	10	12	16
Escape Game	18	20	22	24	40
Laser game	13	15	17	19	30
Bowling-karting	16	18	20	22	37
Bowling	9	10	11	12	20
Escalade	16	18	20	22	37
Séjour 4 jours	105	115	125	135	250
Animations locales					
Soirée repas local SJ	3	4	5	6	8
Atelier bien-être	4	6	8	10	12
Atelier cuisine Après-midi	3	4	5	6	8
Activité avec intervenant extérieur	6	8	10	12	16
Stage avec intervenant 4 jours	60	70	80	90	140

Activité manuelle	1	2	3	4	5
Activité sportive	1	2	3	4	5
Activité d'expression	1	2	3	4	5
Jeux de société	1	2	3	4	5
Permanence du vendredi soir	Accueil libre				

Présentation d'une animation pour les vacances de Noël 2022

Madame Frangeul, présente la proposition du service animation jeunesse pour la sortie Bowling prévue le 19 décembre l'après-midi. Elle expose que les tarifs liés à cette activité n'ont pas été intégrés à la délibération fixant les tarifs de l'année 2022.

Les prix proposés concernant cette manifestation sont donc les suivants :

QF tarif A	QF Tarif B	QF tarif C	QF hors commune
9 €	10 €	11 €	20 €

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré :

- Retient l'animation proposée ainsi que les tarifs qui y sont associés.

Questions diverses :

Présentation du projet pédagogique 2022-2023 :

Le projet pédagogique du service périscolaire pour l'année 2022-2023 a été préparé par l'équipe d'animateurs et présenté en annexe à la présente réunion.

Les intentions éducatives sont les suivantes :

- Importance de la coéducation et la cohérence des aménagements du temps de l'Enfant et des Jeunes,
- Reconnaître l'enfant dans son individualité et dans le collectif,
- Garantir une diversité et une ouverture culturelle, sociale et sportive
- Permettre l'accessibilité des services à tous,

Avenant n° 1 à la convention de restauration scolaire

Madame Le Maire donne lecture d'un courrier émanant du prestataire Convivio, fournisseur des repas au restaurant scolaire, lequel précise qu'il ne sera plus en mesure d'assurer les prestations intégrées dans la convention (confection et livraison des repas et goûters) à compter du 1^{er} janvier 2023, sauf si un avenant est conclu à cette même date et entérine une augmentation des tarifs de 9 %.

Le Conseil Municipal :

- Autorise Madame le Maire à procéder à la signature de cet avenant,

- Souhaite qu'une révision des tarifs de restauration scolaire pratiqués en direction des familles, puisse être étudiée lors de la prochaine réunion du 15 décembre 2022.