



PROCES-VERBAL CONSEIL MUNICIPAL DU 6 JUIN 2023

L'an deux mil vingt trois, le six juin, à 19 h 00, le Conseil Municipal de la Commune de SAINT THIBAUD DE COUZ étant réuni au lieu ordinaire de ses séances. Après convocation légale, sous la présidence de M. BLANQUET Denis, Le Maire. Conformément à l'article L.2121.18 du Code Général des Collectivités Territoriales, la séance a été publique.

MMs : BUSSIERE Gérald, BUFFET Gilbert, RICARD Olivier, BERNARD Jacky et QUIDOZ Florent

Mmes: ZANNA Maryline, , JEANTON Hélène, GIMAT Esther et LAPERRIERE Jenny

Absent(s) excusé(es) : Mmes MAZZONI-BOUSSEMART Magali et RAT- PATRON Alexandra

Absent(es) : Mms COLLY Alexandre et DONNIER-VALENTIN Éric

M BUISSIERE Gérald a été nommé pour remplir les fonctions de secrétaire.

1/ Convention avec le Cdg73 relative à l'adhésion à la mission de médiation préalable obligatoire

Monsieur le Maire précise que la loi n  2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI e siècle est venue donner une assise légale à la médiation dans la fonction publique. Ce dispositif initialement mis en œuvre, à titre expérimental, sur la période du 1 r avril 2018 au 31 décembre 2021 auquel le Cdg73 a décidé de participer, a été pérennisé, à compter du 1 r janvier 2022, par la loi n 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire.

Pour la Fonction publique territoriale, la médiation préalable obligatoire constitue désormais une mission obligatoire des centres de gestion qui l'assurent, à la demande des collectivités et établissements publics, dans le cadre de la signature d'une convention d'adhésion à cette mission. Les employeurs locaux restent par conséquent, libres d'y adhérer.

Le décret d'application n 2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux, précise les conditions d'application du dispositif dans la fonction publique. Les dispositions de ce décret sont applicables aux recours contentieux susceptibles d'être présentés à l'encontre des décisions prises par une collectivité territoriale ou un établissement public, à compter du premier jour du mois suivant la conclusion de la convention signée avec le Centre de gestion.

La médiation qui est un mode alternatif de résolution des litiges, a un champ d'application défini par le décret n 2022-433 du 25 mars 2022 précité et circonscrit aux seules décisions suivantes :

- décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération mentionnés à l'article L. 712-1 du code général de la fonction publique,
- décisions administratives individuelles défavorables en matière de détachement, de placement en disponibilité ou de congé sans traitement,
- refus de réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité, d'un congé parental ou d'un congé sans traitement,
- décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps ou cadre d'emplois obtenu par promotion interne ;
- décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation ;

- décisions administratives individuelles relatives à l'adaptation des postes de travail pour raisons de santé (y compris concernant les agents en situation de handicap).

Il est signalé qu'au regard de la procédure juridictionnelle, la médiation offre de nombreux avantages. En effet, ce mode alternatif de règlement des litiges constitue une solution personnalisée et adaptée au contexte et à la réalité des situations litigieuses. La médiation permet de restaurer le dialogue entre l'agent et son employeur afin de favoriser le rétablissement d'une relation de confiance.

Le règlement du litige s'effectue de manière plus rapide et apaisée et moins formalisée et coûteuse que la voie contentieuse.

Naturellement, le médiateur, dans le cadre de sa mission, est tenu au secret et à la discrétion professionnelle. Il fait preuve d'impartialité et de neutralité.

Dans la pratique, il résulte du bilan qui a été établi sur les procédures de médiation intervenues au cours de la période expérimentale qu'une très large majorité de litiges a pu être résolue à l'amiable, dans des délais réduits par rapport à ceux habituellement nécessaires à la justice administrative. Il faut également souligner que la démarche de médiation permet fréquemment de restaurer le dialogue et de régler les conflits.

Pour les collectivités qui intégreront ce dispositif, aucun agent ne pourra saisir le juge d'un litige qui relève des matières citées ci-dessus, sans passer préalablement par la médiation mise en œuvre par le Cdg. Ainsi, si l'agent ne saisit pas le médiateur, le juge administratif refusera d'examiner la requête et transmettra le dossier au médiateur compétent.

Les employeurs territoriaux qui souhaitent adhérer à cette mission de médiation préalable obligatoire doivent signer, avec le Cdg73, la convention d'adhésion dédiée.

Il est précisé que ce service ne génère aucune dépense supplémentaire puisque le coût de cette prestation est inclus dans la cotisation additionnelle pour les collectivités et établissements publics affiliés.

Monsieur le Maire propose au conseil municipal, de l'autoriser à signer la convention d'adhésion à la mission de médiation préalable obligatoire conclue avec le Cdg73 pour une durée de 3 ans renouvelable une fois par tacite reconduction.

En conséquence, le conseil municipal, après en avoir délibéré :

VU le code général de la fonction publique,

VU le code de justice administrative,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 25-2,

VU la loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire,

VU le décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux,

VU le projet de convention d'adhésion à la mission de médiation préalable obligatoire proposée par le Cdg73,

- **APPROUVE** la convention susvisée et annexée à la présente délibération,
- **AUTORISE** Monsieur le Maire à signer la convention d'adhésion à la mission de médiation préalable obligatoire avec le Cdg73.

2/ CREATION D'EMPLOIS POUR ACCROISSEMENT SAISONNIER D'ACTIVITE

Monsieur le Maire indique au Conseil Municipal qu'aux termes de l'article 3, alinéa 2, de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, les collectivités territoriales peuvent recruter des agents non-titulaires, et ainsi conclure des contrats avec eux, pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité et pour une durée maximale de 6 mois pendant une même période de 12 mois.

Notre commune se trouvant confrontée ponctuellement à un besoin de personnel saisonnier en raison de travaux d'entretien de voirie, de tonte, d'élagage et entretien des bâtiments communaux, Monsieur Le Maire propose à l'assemblée de l'autoriser à recruter des agents non-titulaires pour exercer les fonctions d'adjoint technique dans les conditions fixées par l'article 3, alinéa 2 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, modifiée par la loi 2012-347 du 12 mars 2012.

Notre commune ayant reçu quatre candidatures pour les postes d'emplois saisonniers.

Après avoir délibéré, le Conseil municipal :

- **Décide** de créer 2 emplois saisonniers supplémentaires d'adjoint technique de 2^e classe à temps complet du 10 juillet 2023 au 21 juillet 2023
- **Décide** de créer 2 emplois saisonniers supplémentaires d'adjoint technique de 2^e classe à temps complet du 31 juillet 2023 au 11 août 2023
- **dit** que la rémunération est fixée sur la base de la grille indiciaire du 1^{er} échelon du 1^{er} grade du cadre d'emploi de référence,
- **autorise** Monsieur le maire à signer les contrats de recrutement ainsi que les avenants éventuels,
- **dit** que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges sociales des agents sont inscrits au budget de l'exercice.

3/ MODIFICATION ES EMPLOIS PERMANENTS POUR LA RENTREE 2023-2024

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment les articles 34 et 3-3-4° ;

Vu la délibération du 1^{er} juillet 2020, créant 3 emplois permanents pour compléter le service périscolaire,

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée délibérante que la commune se trouve confrontée à un besoin de personnel supplémentaire en raison de l'augmentation du nombre d'enfants inscrit au restaurant scolaire et à la garderie mais aussi.

Monsieur Le Maire propose à l'assemblée de l'autoriser à maintenir les **deux** emplois d'agents non-titulaires pour exercer les fonctions d'adjoint technique au service périscolaire de l'école « Le bébois » et de **créé un** emploi.

Après avoir délibéré, le Conseil municipal décide :

- de maintenir **un emploi d'adjoint technique à temps non complet** à partir du **4 septembre 2023** pour **3 heures 13 hebdomadaires** (calcul annualisation du temps de travail du CDG 73) et jusqu'au **31 août 2024** hors vacances scolaires et dit que la rémunération est fixée sur la base du 1^{er} échelon du 1^{er} grade du cadre d'emploi de référence,
- de maintenir **un emploi d'adjoints techniques à temps non complet** à partir du **4 septembre 2023** pour **6 heures 00 hebdomadaires (réelles)** et jusqu'au **5 juillet 2024** et dit que la rémunération est fixée sur la base du 1^{er} échelon du 1^{er} grade du cadre d'emploi de référence,
- de créer **un emploi permanent d'adjoints techniques à temps non complet** à partir du **4 septembre 2023** pour **16 heures 42 hebdomadaires** (calcul annualisation du temps de travail du CDG 73) et dit que la rémunération est fixée sur la base du 1^{er} échelon du 1^{er} grade du cadre d'emploi de référence,

Ces emplois seront occupés par un fonctionnaire ou éventuellement par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour palier au besoin de personnel en raison de l'augmentation du nombre d'enfants inscrit au restaurant scolaire et à la garderie, dans les conditions fixées par l'article 3-3-4°.

Le contrat sera renouvelable par reconduction expresse. La durée totale des contrats ne pourra excéder 6 ans. A l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat de l'agent sera reconduit pour une durée indéterminée.

- Les agents devront justifier d'une expérience sur un poste similaire et sa rémunération sera calculée, compte tenu de la nature des fonctions à exercer assimilées à un emploi de catégorie C, par référence à la grille indiciaire du grade de recrutement.

Le recrutement de l'agent contractuel sera prononcé à l'issue d'une procédure prévue par les décrets n°2019-1414 du 19 décembre 2019 et n°88-145 du 15 février 1988, ceci afin de garantir l'égal accès aux emplois publics.

- **Autorise Monsieur le maire** à signer les contrats de recrutement ainsi que les avenants éventuels,

Dit que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges sociales des agents sont inscrits au budget de l'exercice.

4/ DESIGNATION DU REFERENT DEONTOLOGUE ELU ET ADHESION A LA MISSION MISE EN PLACE PAR LE CENTRE DE GESTION DE LA SAVOIE

Monsieur le Maire rappelle que la loi dite « 3DS » du 21 février 2022 a complété l'article L1111-1-1 du code général des collectivités territoriales lequel précise que tout élu local peut consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés dans la charte de l'élu local prévue au même article.

Le décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 qui met en œuvre ce nouveau droit, impose, à partir du 1er juin 2023, à toute collectivité territoriale, tous groupements de collectivités territoriales ou syndicats mixtes ouverts, de désigner un référent déontologue par délibération.

Le référent déontologue, qui exerce ses missions en toute indépendance et impartialité, doit disposer de l'expérience et des compétences nécessaires. Ces missions peuvent être assurées par une ou plusieurs personnes (ou par un collège) répondant à certaines conditions :

- ne pas exercer, au sein des collectivités auprès desquelles elles sont désignées, un mandat d'élu local,
- ou ne plus en exercer depuis au moins trois ans,
- ne pas être agent de ces collectivités et ne pas se trouver en situation de conflit d'intérêt avec celles-ci.

Monsieur le Maire propose au conseil municipal de désigner en qualité de référent déontologue pour les élus **Mme Elisabeth DUPRAZ**.

En conséquence, le conseil municipal, après en avoir délibéré :

VU le code général de la fonction publique,

VU le code général des collectivités territoriales,

VU le décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu local,

VU l'arrêté du 6 décembre 2022 pris en application du décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022,

Considérant l'intérêt de bénéficier du référent déontologue élu, le conseil municipal :

- **Désigne Mme DUPRAZ Elisabeth**, disposant des compétences et de l'expérience nécessaires pour exercer cette mission et qui présente toutes les garanties d'impartialité et d'indépendance requises.

5/ MODALITE DE RECRUTEMENT SUR L'EMPLOI CREE PAR DELIBERATION EN DATE DU 4 JANVIER 2017 POUR LE POSTE DE SECRETAIRE DE MAIRIE

Monsieur le Maire rappelle que :

- Le conseil municipal a créé par délibération en date du 4 janvier 2017 un emploi permanent de rédacteur principal de 1^{ère} classe à temps complet pour occuper les fonctions de secrétaire de mairie ;
- Cet emploi permanent a été pourvu en application de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984 par un agent contractuel recruté par contrat à durée déterminée du 30 septembre 2019 au 29 septembre 2020, puis du 30 septembre 2020 au 29 septembre 2023 car la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'avait pu aboutir en 2020 ;

Monsieur le Maire indique que :

- **Vu la loi n°83-634** du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- **Vu la loi n°84-53** du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment les articles 34 et 3-3-2° ;
- **Considérant** qu'en vue du recrutement à venir pour occuper l'emploi de secrétaire de mairie à compter du 30 septembre 2023, il est nécessaire de prévoir la possibilité que ce poste puisse être pourvu par un agent contractuel pour une durée supérieure à un an si la procédure de recrutement d'un fonctionnaire s'avérait infructueuse ;

Sur le rapport de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré, le Conseil municipal décide :

- L'emploi permanent de rédacteur principal de 1^{ère} classe relevant de la catégorie hiérarchique B à temps complet créé par délibération du 4 janvier 2017 pour occuper les fonctions de secrétaire de mairie (chef des services, gestion des ressources humaines, gestion de la comptabilité et des finances) sera occupé par un fonctionnaire. Toutefois, en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, il pourra être pourvu par un agent contractuel sur la base de l'article 3-3-2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. En effet, cet agent contractuel serait recruté à durée déterminée pour une durée de 3 ans compte tenu du niveau de diplôme exigé et des compétences spécialisées.

Le contrat de l'agent sera renouvelable par reconduction expresse sous réserve que le recrutement d'un fonctionnaire n'ait pu aboutir. La durée totale des contrats ne pourra excéder 6 ans. A l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat sera reconduit pour une durée indéterminée.

- L'agent devra donc justifier de la possession d'un niveau Licence (niveau 6) en gestion des ressources humaines et/ou comptabilité des finances publiques territoriales avec une expérience professionnelle dans ces domaines d'au moins 2 ans et sa rémunération sera calculée par référence à la grille indiciaire du grade de recrutement.

Le recrutement de l'agent contractuel sera prononcé à l'issue d'une procédure prévue par les décrets n°2019-1414 du 19 décembre 2019 et n°88-145 du 15 février 1988, ceci afin de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

6/ EXPLOITATION DE LA CARRIERE - CONVENTION BOTTA

Monsieur le Maire explique au conseil municipal que la convention avec l'entreprise BOTTA pour l'exploitation de la carrière va arriver à échéance le 31 juillet 2023 et qu'il y a lieu de prendre une nouvelle convention.

Après avoir délibéré, le conseil municipal à l'unanimité des membres présents, décide :

- de prolonger la convention avec l'entreprise BOTTA à partir du 1^{er} août 2023 jusqu'au 31 juillet 2024.

7/ PARTICIPATION AU CHAUFFAGE DU LOGEMENT DE LA MAIRIE DU 1^{ER} AOUT 2023 AU 31 JUILLET 2024

Monsieur le Maire informe le conseil municipal qu'il faut fixer pour la période du 1^{er} août 2023 au 31 juillet 2024, la participation au chauffage du logement de la mairie.

Après avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents, le conseil municipal :

- **Décide** d'augmenter le montant du chauffage de l'appartement de la mairie pour la période du 1^{er} août 2023 au 31 juillet 2024. Le montant passe à 430.00 € (quatre cent trente euros).

8/ TAXE AMENAGEMENT COMMUNALE A COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2024

Le Maire expose les dispositions des articles 1635 quater A et suivants du code général des impôts disposant des modalités :

- d'instauration par le conseil municipal de la taxe d'aménagement ;
- de fixation par le conseil municipal du taux de la taxe d'aménagement ;
- d'instauration par le conseil municipal d'exonération de taxe d'aménagement.

Vu l'article L. 331-1 du code de l'urbanisme,

Vu les articles 1635 quater A et suivants du code général des impôts,

Vu l'ordonnance n°2022-883 du 14 juin 2022 relative au transfert à la direction générale des finances publiques de la gestion de la taxe d'aménagement et de la part logement de la redevance d'archéologie préventive,

Vu le décret n° 2021-1452 du 4 novembre 2021 pris pour l'application des articles L.331-14 et L. 331-15 du code de l'urbanisme,

Le conseil municipal, après en avoir délibéré :

- **Décide** de maintenir le taux de la taxe d'aménagement à 4% sur le territoire de la commune de St Thibaud de Couz
- **Décide** d'exonérer les locaux commerciaux d'une surface de vente inférieure à 400 mètres carrés,
- **Charge** le Maire de notifier cette décision aux services préfectoraux et au directeur des finances publiques.

Fin de séance à 20H15

Le secrétaire de séance,

Gérald BUSSIERE



Le Maire,

Denis BLANQUET

