



# PROCÈS VERBAL DE LA REUNION DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA SAUVE MAJEURE EN DATE DU VINGT NEUF SEPTEMBRE DEUX MILLE VINGT DEUX

---

L'an deux mille vingt-deux, le vingt-neuf septembre, le Conseil Municipal de la SAUVE MAJEURE s'est réuni en session ordinaire dans la salle du conseil à la mairie à dix-neuf heures sous la présidence de Monsieur Alain BOIZARD, Maire.

- Date de convocation et affichage : 22/09/2022

Étaient présents : Alain BOIZARD, Jacques BORDE, Francis LAFON, Marie-Christine SOLAIRE, Jérôme ZAROS, Aurore CARARON, Nicolas GRASSET, Muriel DAVEZAN

Étaient absents et ont donné procuration :

- Jean-Marc LAMI à Nicolas GRASSET
- Monique VINCENT à Marie-Christine SOLAIRE
- Nicole MARTIN à Alain BOIZARD
- Liliane BAILLOUX à Francis LAFON
- Eric BIROT à Jacques BORDE
- Florianne DUVIGNAC à Aurore CARARON
- Stéphane DEFRAINE à Jérôme ZAROS

Mme Marie-Christine SOLAIRE est élu(e) secrétaire de séance à l'unanimité par l'assemblée.

## **D.2022.09.42 – APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 21 juillet 2022**

Le procès-verbal du 21 juillet 2022 est approuvé à l'unanimité.

## **D.2022.09.43 - COMPLEMENT RIFSEEP**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L.712-1 et L.714-4 et suivants,

Vu le décret 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Vu le 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,

Vu le décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction publique d'Etat

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 modifié pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513

Vu l'arrêté ministériel en date du 3 juin 2015 fixant les montants de références pour les corps et services de l'Etat

Vu l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques

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 l'avis favorable du Comité Technique en date du 25/10/2017 sur la mise en place du RIFSEEP dans la commune de La Sauve

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 20/09/2022 relatif au complément apporté au RIFSEEP dans la commune de La Sauve

Vu la délibération n°2017.11.78. du 16/11/2017 instaurant le RIFSEEP

Considérant qu'il convient de définir le cadre général et le contenu du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour chaque cadre d'emplois, conformément au principe de parité tel que prévu par les articles L.714.4 et suivants du code général de la fonction publique,

Considérant que ce régime indemnitaire se compose :

- d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent
- et d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent

Le Maire informe l'assemblée,

**Compte tenu de la composition du tableau des emplois de la commune de La Sauve et des besoins identifiés, il est nécessaire d'étendre la délibération instaurant le RIFSEEP au sein de la commune aux cadres d'emplois des rédacteurs territoriaux, des animateurs territoriaux et des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques. En effet, ces cadres d'emplois n'étaient pas prévus dans la délibération initiale susvisée.**

**De plus, cette délibération vient préciser pour l'ensemble des cadres d'emplois délibérés les modalités de mise en place de la part CIA conformément à la décision du conseil constitutionnel n°2018-727 du 13/07/2018.**

Pour rappel, le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique d'Etat est transposable dans la fonction publique territoriale. Il se compose de 2 parties :

- D'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
- D'un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

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

Globalement, 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 ;
- Valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- Donner une lisibilité et davantage de transparence aux primes ;
- Susciter l'engagement et la présence des agents.

## **I. Bénéficiaires**

Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels relevant du code général de la fonction publique et occupant un emploi au sein de la commune, qu'ils soient à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel.

## **II. Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds**

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.

**Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, M. le Maire propose au conseil municipal de rajouter à la délibération 2017.11.78 la possibilité d'attribuer de l'IFSE aux agents recrutés dans les cadres d'emplois de rédacteur territorial, d'animateur territorial et d'assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques et de verser la part CIA à tous les postes pourvus selon les modalités décrites ci-après.**

Chaque emploi est classé dans un des 3 groupes de fonctions suivants en fonction du niveau de responsabilité et d'expertise requis ou des sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés :

Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
Groupe 1	Direction d'une collectivité/secrétariat de mairie
Groupe 2	Encadrement de proximité et d'usagers / assistant de direction/sujétions/qualifications
Groupe 3	Exécution /sujétions/qualifications

Le classement dans un de ces 3 groupes est réalisé au vu de critères professionnels, notamment :

- Pour les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :
  - Le niveau hiérarchique
  - Le niveau d'encadrement dans la hiérarchie
  - La détermination et/ou application d'activités
  - L'assistance et le conseil aux élus
  - La conduite de projets, dossiers, opérations
  - La préparation et/ou l'animation de réunions
  - La responsabilité dans l'informatique/la formation d'autrui
  - Le niveau de responsabilité lié aux missions
  
- Pour la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - Le niveau de difficulté
  - La diversité des domaines de compétences
  - La diversité des tâches (forte polyvalence)
  - Pratique et maîtrise d'un outil métier
  - La connaissance requise
  - L'actualisation des connaissances
  - L'autonomie
  - La rareté de l'expertise
  - Le diplôme
  - Les habilitations ou certifications
  
- Pour les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - Le nombre de relations internes/externes
  - Le travail isolé
  - L'exposition aux risques de contagions/aux conditions météorologiques
  - L'exposition aux risques d'accident/lésions
  - La simultanéité des tâches dans un champ d'action important

- La tension mentale, nerveuse ou l'exposition aux bruits
- L'intervention sur plusieurs sites dans la journée ou déplacements récurrents
- Le travail posté
- La responsabilité du matériel et/ou des stocks
- La responsabilité dans l'information et/ou la formation d'autrui
- La responsabilité d'autrui
- L'engagement de la responsabilité financière
- L'engagement de la responsabilité juridique

Il est proposé que les montants de référence pour les cadres d'emplois de la commune servant de plafond soient fixés à :

Cadre d'emplois	groupe	Montant maximal brut annuel	
		IFSE	CIA
Adjoint administratif	Groupe 2	11 340€	<b>1 200€</b>
	Groupe 3	10 800€	<b>1 200€</b>
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles	Groupe 2	11 340€	<b>1 200€</b>
	Groupe 3	10 800€	<b>1 200€</b>
Adjoint d'animation	Groupe 2	11 340€	<b>1 200€</b>
	Groupe 3	10 800€	<b>1 200€</b>
Adjoint du patrimoine	Groupe 2	11 340€	<b>1 200€</b>
	Groupe 3	10 800€	<b>1 200€</b>
Adjoint technique	Groupe 2	11 340€	<b>1 200€</b>
	Groupe 3	10 800€	<b>1 200€</b>
<b>Animateur</b>	<b>Groupe 2</b>	<b>16 015€</b>	<b>1 200€</b>
	<b>Groupe 3</b>	<b>14 650€</b>	<b>1 200€</b>
<b>Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques</b>	<b>Groupe 2</b>	<b>16 015€</b>	<b>1 200€</b>
	<b>Groupe 3</b>	<b>14 650 €</b>	<b>1 200€</b>
<b>Rédacteur</b>	<b>Groupe 1</b>	<b>17 480€</b>	<b>1 200€</b>
	<b>Groupe 2</b>	<b>16 015€</b>	<b>1 200€</b>
	<b>Groupe 3</b>	<b>14 650€</b>	<b>1 200€</b>
Attaché	Groupe 1	36 210 €	<b>1 200€</b>
Secrétaire de mairie	Groupe 1	36 210 €	<b>1 200€</b>

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

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

### **III. Modulations individuelles**

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

#### **➤ Part fonctionnelle IFSE**

L'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité est liée :

- au poste de l'agent : Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus. La part IFSE peut donc varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

- et à son expérience professionnelle : Le montant individuel est déterminé en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères suivants :
  - o La capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté
  - o Formation suivie
  - o L'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montées en compétence
  - o La réalisation d'un travail exceptionnel, la gestion d'un événement exceptionnel

L'ancienneté (matérialisée par les avancements d'échelon) n'est pas prise en compte au titre de l'expérience professionnelle.

Le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions
- En cas de changement de grade suite à promotion
- Au moins tous les 3 ans à défaut de changement de fonctions ou de grade et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères figurant dans la présente délibération

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

#### ➤ **Part CIA**

Le montant individuel de la part CIA est fixé le cas échéant en tenant compte de l'esprit d'initiative, de l'implication professionnelle, de l'atteinte des objectifs fixés, de l'assiduité, du respect des consignes de travail et des qualités relationnelles de chaque agent.

Le cas échéant, le versement du CIA s'effectuera une fois par an.

Le montant des 2 parts sera proratisé en fonction du temps de travail.

#### **IV. La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire**

Les dispositions de la délibération n°2017.11.78 du 16 novembre 2017 sont conservées.

#### **V. Modalités de maintien ou de suppression**

##### ➤ **Part IFSE**

En cas de congé de maladie ordinaire, congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption, accident de travail **ou maladie professionnelle** ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique, les primes IFSE suivent le sort du traitement.

En cas de congé de longue maladie (CLM), de congé longue durée (CLD), de congé grave maladie (CGM), **de grève ou lorsque l'agent fait l'objet d'une sanction disciplinaire portant sur une éviction momentanée de ses fonctions**, le versement de l'IFSE est suspendu.

Toutefois lorsque l'agent est placé en CLM, CGM ou CLD à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées pendant son CMO lui demeurent acquises.

##### ➤ **Part CIA**

**Le CIA ne sera pas versé aux agents absents pendant l'intégralité de l'année servant à l'appréciation des résultats professionnels, l'engagement professionnel et la manière de servir de ces agents ne pouvant pas, de fait, être évalués en pareille situation.**

#### **VI. Date d'effet**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission de la délibération au contrôle de la légalité et publication et/ou notification.

#### **VII. Crédits budgétaires**

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

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

- ✓ D'instaurer une prime de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel versée pour les cadres d'emplois de rédacteur territorial, d'animateur territorial et d'assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques selon les modalités ci-dessus
- ✓ D'adopter les modalités de mise en place de la part CIA
- ✓ D'autoriser le maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu individuellement par chaque agent au titre de l'IFSE et du CIA le cas échéant dans le respect des principes définis ci-dessus.
- ✓ De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de ce régime indemnitaire.

#### **D.2022.09.44 – FIXATION DES TAUX DE PROMOTION AVANCEMENTS DE GRADE**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment son article L522-27,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 20/09/2022,

Considérant ce qui suit :

L'avancement de grade correspond au passage au grade immédiatement supérieur dans le même cadre d'emplois, permettant d'accéder à un niveau de fonctions et d'emplois plus élevé. Il ne constitue pas un droit et peut être accordé aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle le justifie.

Pour tout avancement de grade, le nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus est déterminé par un taux appliqué à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions statutaires pour cet avancement.

Une délibération doit fixer ce taux, appelé « ratio promus – promouvables », pour chaque grade accessible par la voie de l'avancement de grade. Il peut varier entre 0 et 100%. Cette modalité concerne tous les grades d'avancement (pour toutes les filières).

Il appartient donc à l'organe délibérant, conformément aux dispositions légales énoncées ci-dessus, de fixer par délibération, le taux permettant de déterminer, à partir du nombre d'agents remplissant les conditions pour être nommés à un grade d'avancement, le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus à ce grade.

Il est précisé que :

- un taux de promotion fixé à 100% n'entraîne pas des avancements automatiques, au risque de dénaturer le sens même de cette possibilité de déroulement de carrière.
- le taux retenu, exprimé sous la forme d'un pourcentage, reste en vigueur tant qu'une nouvelle décision de l'organe délibérant ne l'a pas modifié.
- Pour établir les tableaux annuels d'avancement de grade parmi les agents remplissant les conditions statutaires, la collectivité va s'appuyer sur les critères définis dans les lignes directrices de gestion, à savoir par ordre de priorité :

1. l'investissement et la motivation
2. l'expérience acquise et la valeur professionnelle
3. l'ancienneté dans le grade ou/et la collectivité
4. la mise en adéquation grade/fonction ou/et responsabilités/organigramme

Compte tenu de tous ces éléments, Monsieur le Maire propose au conseil municipal de :

- Fixer les taux à 100% pour les avancements à tous les grades de la catégorie C, quelle que soit la filière,
- Fixer les taux à 100% pour les avancements à tous les grades de la catégorie B, quelle que soit la filière,
- Fixer les taux à 100% pour les avancements à tous les grades de la catégorie A autorisés pour la strate démographique de la commune de La Sauve, quelle que soit la filière.

L'assemblée délibérante, Décide à l'unanimité des membres présents et représentés :

- De définir un ratio promus/promouvables de 100% pour tous les grades d'avancement des 3 catégories A, B, C;
- Que, sauf disposition expresse de l'assemblée délibérante prise sur un nouvel avis du Comité Social Territorial compétent, ces dispositions seront reconduites tacitement chaque année ;
- D'inscrire au budget les crédits correspondants ;
- De charger l'autorité territoriale de veiller à la bonne exécution de cette délibération, qui prend effet à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2022 ;

#### **D.2022.09.45 - CREATION DE POSTE**

Vu le code général des collectivités territoriales,  
Vu le code général de la fonction publique,  
Vu le tableau des emplois,

Le Maire rappelle à l'assemblée :

Conformément à l'article L. 313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Compte tenu des nécessités du service, de l'évolution des postes de travail et des missions assurées, il appartient donc à l'assemblée délibérante de modifier le tableau des emplois, afin de permettre la nomination de l'agent inscrit au tableau d'avancement de grade établi pour l'année 2022.

Cette modification, préalable à la nomination, entraîne la suppression de l'emploi d'origine, et la création de l'emploi correspondant au grade d'avancement.

Dans ce cadre, le Maire propose à l'assemblée de procéder aux modifications suivantes à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022 :

- la création d'un emploi d'adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe, à temps complet pour exercer les missions d'agent administratif polyvalent *et la suppression corollaire d'un emploi d'adjoint administratif principal de 2<sup>e</sup> classe, à temps complet pour exercer les missions d'agent administratif polyvalent.*
- la création d'un emploi d'adjoint technique principal de 2<sup>e</sup> classe, à temps complet pour exercer les missions d'agent technique polyvalent référent *et la suppression corollaire d'un emploi d'adjoint technique à temps complet pour exercer les missions d'agent technique polyvalent.*
- la création d'un emploi d'adjoint technique principal de 2<sup>e</sup> classe, à temps non complet (30/35<sup>e</sup>) pour exercer les missions d'agent technique polyvalent *et la suppression corollaire d'un emploi d'adjoint technique à temps non complet (30/35<sup>e</sup>) pour exercer les missions d'agent technique polyvalent*
- la création d'un emploi d'adjoint technique principal de 2<sup>e</sup> classe, à temps non complet (24.51/35<sup>e</sup>) pour exercer les missions d'agent de restauration polyvalent *et la suppression corollaire d'un emploi d'adjoint technique, à temps non complet (24.51/35<sup>e</sup>) pour exercer les missions d'agent de restauration polyvalent*

L'assemblée délibérante, Décide à l'unanimité des membres présents et représentés :

D'adopter la modification du tableau des emplois ainsi proposée, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022

Les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de l'agent nommé dans l'emploi seront inscrits au budget, chapitre 012 article 6411.

**D.2022.09.46 – ADHESION AU DISPOSITIF DE MEDIATION PREALABLE OBLIGATOIRE DANS CERTAINS LITIGES DE LA FONCTION PUBLIQUE MIS EN ŒUVRE PAR LE CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA GIRONDE (CDG33)**

Le Maire informe l'assemblée,

La médiation est un dispositif novateur qui peut être définie comme un processus structuré, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur.

Ce mode de règlement alternatif des conflits (sans contentieux) est un moyen de prévenir et de résoudre plus efficacement certains différends, au bénéfice :

- Des employeurs territoriaux, qui peuvent souhaiter régler le plus en amont possible et à moindre coût certains litiges avec leurs agents, dans le respect des principes de légalité et de bonne administration, ainsi que des règles d'ordre public ;
- Des agents publics, qui peuvent ainsi régler, dans l'échange, leurs différends avec leurs employeurs de manière plus souple, plus rapide et moins onéreuse.

En outre, la durée moyenne d'une médiation ne dépasse pas 3 mois, ce qui est très court par rapport aux délais de jugement moyens qui sont constatés devant les tribunaux administratifs, sans compter l'éventualité d'un appel ou d'un pourvoi en cassation.

Les centres de gestion, tiers de confiance auprès des élus employeurs et de leurs agents, se sont vu confier par le législateur, au terme d'une expérimentation au bilan positif, la mise en œuvre d'un dispositif de médiation préalable obligatoire pour les litiges de la fonction publique territoriale.

L'exercice de cette mission s'est défini sur la base d'une expérimentation de trois années et d'un travail collaboratif entre le Conseil d'Etat, les juridictions administratives et la Fédération Nationale des Centres de Gestion.

La loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire a en effet inséré un nouvel article 25-2 dans la loi statutaire n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée qui oblige les centres de gestion à proposer, par convention, la mission de médiation préalable obligatoire prévue à l'article L. 213-11 du code de justice administrative.

La mission de médiation préalable obligatoire est ainsi assurée par le Centre de Gestion de la Gironde sur la base de l'article 25-2 de la loi statutaire n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Il s'agit d'une nouvelle mission à laquelle les collectivités et leurs établissements publics peuvent adhérer volontairement à tout moment, par délibération et convention conclue avec le Centre de Gestion.

En y adhérant, la collectivité choisit que les recours formés contre des décisions individuelles dont la liste est déterminée par décret et qui concernent la situation de ses agents sont, à peine d'irrecevabilité, précédés d'une tentative de médiation.

Le décret n°2022-433 du 25 mars 2022 établit la liste des litiges ouverts à la médiation préalable obligatoire ainsi qu'il suit :

- 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 de refus de détachement ou de placement en disponibilité et, pour les agents contractuels, les refus de congés non rémunérés prévus aux articles 15,17, 18 et 35-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié, relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé mentionné au point précédent ;
- 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'emploi obtenu par promotion interne ;
- Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés en application des articles L. 131-8 et L. 131-10 du code général de la fonction publique ;
- Décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions dans les conditions prévues par le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié, relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

La conduite des médiations est assurée par des agents du Centre de Gestion formés et opérationnels, qui garantissent le respect des grands principes de la médiation : indépendance, neutralité, impartialité, confidentialité, principes rappelés notamment dans la charte des médiateurs des centres de gestion élaborée sous l'égide de la Fédération Nationale des Centres de Gestion.

Afin de faire entrer la collectivité dans le champ de ce dispositif de médiation préalable obligatoire, il convient de prendre une délibération autorisant l'autorité territoriale à conventionner avec le Centre de Gestion de la Gironde.

Vu le code de justice administrative, et notamment ses articles L. 213-1 et suivants et R. 213-1 et suivants ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et 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° 85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux centres de gestion ;

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 la délibération n° DE-0017-2022 en date du 29 mars 2022 du Centre de Gestion de la Gironde portant mise en œuvre de la médiation préalable obligatoire ;

Vu la délibération n° DE-0035-2022 en date du 31 mai 2022 du Centre de Gestion de la Gironde relative à la coopération régionale des centres de gestion de la Nouvelle-Aquitaine dans l'exercice de la médiation préalable obligatoire ;

Vu la charte des médiateurs des centres de gestion élaborée par la Fédération Nationale des Centres de Gestion ;

Vu le modèle de convention d'adhésion à la mission de médiation préalable obligatoire figurant en annexe proposé par le Centre de Gestion de la Gironde ;

Sur le rapport de M. le Maire après en avoir délibéré à l'unanimité des membres présents et représentés,

DÉCIDE :

- De rattacher la collectivité au dispositif de médiation préalable obligatoire prévu par l'article L 213-1 du Code de justice administrative et d'adhérer en conséquence à la mission proposée à cet effet par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde ;
- D'autoriser le Monsieur le Maire à conclure la convention proposée par le Centre de Gestion de la Gironde figurant en annexe de la présente délibération.

#### **D.2022.09.47 – SELECTION DU FUTUR GERANT DU RESTAURANT DE LA GARE**

Monsieur le maire, explique que les travaux du restaurant avec logement de la gare sont en cours d'achèvement. Un dossier d'appel à manifestation d'intérêt (A M I) a été mis en juin sur le site de la mairie. Deux annonces ont été également publiées en septembre (Sud-ouest et le Résistant).

Les dossiers devaient-être remis en mairie avant le dimanche 25 septembre à minuit.

Le lundi 26 septembre à 18 h les conseillers étaient invités en commission pour regarder les dossiers et entendre les candidats.

Un seul candidat s'est présenté : Monsieur Yérim SY. Le dossier correspondait dans les grandes lignes aux exigences du cahier des charges, à savoir : 5 ans minimum d'expérience en gestion de restauration. Une étude financière crédible.

Les conseillers auraient souhaité plus de précisions concernant les animations avec thématiques et une expérience de restauration dans le milieu rural. Cette dernière n'était pas demandée dans le cahier des charges. Cependant il a été reconnu que Mr SY apportait un investissement important de plus de 100 000 € et prenait seul le risque financier. Qu'il avait également 30 années d'expériences dans le métier et qu'il s'intéressait au projet du restaurant de la gare depuis plusieurs mois déjà y compris avec les acteurs locaux (Maison familiale notamment). Qu'il en avait bien étudié les tenants et aboutissants. Ainsi le dossier de Mr SY, répond aux exigences du cahier des charges. Monsieur le maire propose donc de retenir Mr SY comme gérant du restaurant de la gare ainsi que des hébergements qui seront livrés dans un deuxième temps.

Monsieur le Maire rappelle que le montant de la location du restaurant est de 2 000 € HT mensuel et de 1 500 € HT mensuel pour les hébergements. Il propose de laisser la gratuité des 3 premiers mois de loyers le temps de l'installation.

Le conseil municipal après avoir délibéré acte à l'unanimité la candidature de Mr SY, charge Mr le Maire de procéder à toutes les démarches administratives pour rédiger et signer le bail pour le restaurant avec logement dans un premier temps.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 20h45.

Alain	BOIZARD	
Jacques	BORDE	
Marie-Christine	SOLAIRE	
Francis	LAFON	
Nicole	MARTIN	
Monique	VINCENT	
Stéphane	DEFRAINE	
Eric	BIROT	
Liliane	BAILLOUX	
Aurore	CARARON	
Muriel	DAVEZAN	
Jérôme	ZAROS	
Nicolas	GRASSET	
Jean-Marc	LAMI	
Florianne	DUVIGNAC	