



L'an deux mille vingt et un, le neuf décembre à dix-huit heures trente, s'est réuni le Conseil Municipal de la commune de Saint Pierre de Vassols dûment convoqué le, sous la présidence de Sandrine RAYMOND, maire.

Présents :

Madame RAYMOND SANDRINE	Madame SPATI BOUCHAKROUT MARIE
Monsieur CALY PIERRE-MARIE	Monsieur BOYER PASCAL
Madame BASTEN JOELLE	Monsieur BAUJARD JACQUES
Madame LECHAUDEL ALEXANDRA	Monsieur BEZERT LAURENT
	Monsieur VILLAGE THIERRY

Absent(s) excusé(es) :

Monsieur JAILLIARD DAMIEN
Madame LANTIN ISABELLE
Monsieur MORIN PATRICK
Madame JUIGNÉ Colette
Madame GUITTET LAURENCE

Pouvoir(s) donné(s) :

Monsieur JAILLIARD DAMIEN pouvoir donné à Mme Sandrine Raymond
Monsieur MORIN PATRICK pouvoir donné à Monsieur CALY PIERRE-MARIE
Madame LANTIN ISABELLE pouvoir donné à Madame SPATI Marie

Mme BASTEN Joëlle a été nommé(e) secrétaire de séance.

Approbation du procès-verbal de la dernière séance du conseil municipal du 30/09/2021

Madame le Maire demande si quelqu'un a des remarques à formuler avant d'approuver le procès-verbal de la dernière réunion du conseil municipal.

Vote pour : 12 Abstention : 0 contre : 0

2021-6-1 Ligne Directrice de Gestion des Ressources Humaines

RAPPEL

Les lignes directrices de gestion ont été introduites par la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019 qui a modifié la loi N°84-53 du 26 janvier 1984 en ajoutant l'article 33-5. Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil RH ont quant à elle été précisées par le décret 2019-1265 du 29 novembre 2019. C'est en effet l'une des innovations de la loi de transformation de la Fonction Publique. Elle consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion.

LES OBJECTIFS

- Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche collective
- Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé

- Renforcer l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

- Définissent et actualisent la **stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC)

- Fixent des **orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels**. A compter du 1er janvier 2021 les Commissions Administratives Paritaires (CAP) n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion

- Favorisent, **en matière de recrutement, l'adaptation des compétences et l'évolution des missions et des métiers**, la diversité des profils et la **valorisation des parcours professionnels** ainsi que **l'égalité professionnelle femmes – hommes**

Les lignes directrices de gestion (LDG) constituent le **document de référence pour la gestion des ressources humaines** (GRH) de la collectivité ou de l'établissement.

L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique Ressources Humaines en favorisant certaines orientations, de les afficher et d'anticiper ainsi les impacts potentiels et prévisibles des mesures envisagées.

Les lignes directrices de gestion s'adressent à l'ensemble des agents et doivent être rendues accessibles a minima par voie numérique et le cas échéant par tout autre moyen.

PORTEE JURIDIQUE

Les LDG sont établies par l'autorité territoriale après avis du comité technique (puis comité social territorial) et formalisées dans un document **après une éventuelle information de l'assemblée délibérante**.

En matière de promotion interne uniquement, pour les collectivités territoriales et établissements publics obligatoirement affiliés au centre de gestion ainsi que pour les collectivités territoriales et établissements publics volontairement affiliés lui ayant confié la compétence d'établissement des listes d'aptitude, les lignes directrices de gestion sont arrêtées par le Président du Centre de Gestion.

A SAVOIR : les LDG n'ont pas à faire l'objet d'une délibération de l'organe délibérant mais peuvent être présentées pour information.

L'autorité territoriale met en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours « sans préjudice de son pouvoir d'appréciation » en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Un agent pourra invoquer les LDG de sa collectivité en cas de recours devant le tribunal administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable. Il pourra également faire appel à un représentant syndical, désigné par l'organisation représentative de son choix (siégeant au CT) pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation. À sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui seront communiqués.

N'appelle pas au vote du CM Vote pour : _____ Abstention : _____ contre :

2021-6-2 Motion de soutien à Virgin Radio et RFM

La direction de Virgin Radio et de RFM (groupe Lagardère) a annoncé le 7 octobre un projet de plan de « sauvegarde » de l'emploi qui aboutirait à la fermeture de 30 radios locales sur les 71 que comportent les deux réseaux. 26 locales de Virgin Radio et 4 de RFM seraient concernées, avec la suppression de 30 postes de journalistes et de 4 animateurs. Le groupe Lagardère risque de supprimer des postes sur le département de Vaucluse, donc suppression d'emplois et éloignement de l'information sur les ondes radios. Beaucoup de nos associations, artisans, collectivités utilisent ce mode de diffusion.

Beaucoup de nos jeunes écoutent Virgin Radio et les concours permettent de faire gagner des places de concerts ou sorties culturelles. Les étudiants peuvent récupérer les places gagnées à Avignon. En ces temps où nous mettons en avant les circuits courts, il est bon de soutenir nos radios locales, plus ils s'éloigneront et moins notre territoire sera représenté.

Réuni en réunion de Bureau le 6 décembre 2021, l'Association des Maires de Vaucluse :

- Expriment tout leur soutien aux salariés des antennes RFM et Virgin Radio ;
- Rappelent leur attachement à la diversité et à la proximité de l'information ;
- Demandent au Président du Conseil Supérieur de l'Audiovisuel d'examiner la validité du plan de sauvegarde de l'emploi au regard de la nécessaire préservation d'une information locale de qualité

Vote pour : 9 Abstention : 3 contre : 0

2021-6-3 Fonction Publique Territoriale 1607h

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a mis fin aux accords dérogatoires au temps de travail dans la fonction publique territoriale et imposé aux collectivités territoriales de redéfinir leur temps de travail en conformité avec la règle des 1607h dans un délai d'un an à compter du renouvellement général des assemblées délibérantes, avec prise d'effet au plus tard le 1^{er} janvier 2022.

Le respect des 1607h s'apprécie en effet globalement, en tenant compte de la définition des cycles de travail et des congés et absences accordées aux agents, d'où cette proposition d'un document regroupant ces différents aspects.

Vote pour : 12 Abstention : 0 contre : 0

2021-6-4 CET Compte Epargne Temps

Madame le Maire informe le conseil municipal que l'instauration du compte épargne-temps est obligatoire dans les collectivités territoriales mais l'organe délibérant doit déterminer les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte épargne-temps ainsi que les modalités d'utilisation des droits.

Ce compte permet à son titulaire d'accumuler des droits à congés en jours ouvrés.

Il est ouvert de droit et sur demande aux fonctionnaires titulaires et aux agents contractuels de droit public, et qu'ils soient employés de manière continue et aient accompli une année de service. Les fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels de droit privé ne peuvent pas bénéficier d'un CET.

Vote pour : 12 Abstention : 0 contre : 0

2021-6-5 Bons cadeau de Noel agents municipaux

Madame le Maire propose au conseil municipal d'allouer un bon d'achat au personnel communal pour les fêtes de Noël.

Elle fait savoir que le montant du bon d'achat est exonéré de paiement de cotisations et de contributions de sécurité sociale lorsqu'il n'excède pas 5% du plafond de la sécurité sociale (soit 171€ en 2021), ce montant est non assujetti aux cotisations de Sécurité sociale.

Ces bons seront attribués sous la forme de tickets de la société Kadéos suivant le critère lié à la situation familiale du foyer et proratisé à la date d'entrée dans la collectivité.

COMPOSITION DU FOYER	NOMBRE D'ENFANTS / MONTANT DU BON ALLOUE (par agent)
1 PERSONNE SEULE	Aucun enfant = 151€ 1 enfant = 156€ 2 enfants = 161€ 3 enfants = 166€ 4 enfants = 171€
2 PERSONNES	Aucun enfant = 140€ 1 enfant = 145€ 2 enfants = 150€ 3 enfants = 155€ 4 enfants = 160€

Vote pour : 12 Abstention : 0 contre : 0

Divers :

Dépôts sauvages Vallat
Mise en place de composteurs
Chorale de Noël du 19 décembre

Décisions :

DIA
Insite

Fin de séance à 20h00

Compte rendu affiché le 14/12/2021