

RÉUNION DE CONSEIL COMMUNAUTAIRE

LUNDI 28 JUIN 2021

Étaient présents :

Pour la commune d'AUBIGNOSC :

- René AVINENS, membre titulaire
- Serge LERDA membre titulaire
- Frédéric ROBERT, membre titulaire

Pour la commune de BEVONS :

- Marc HUSER membre titulaire

Pour la commune de CHATEAUNEUF VAL SAINT DONAT :

- Frédéric DRAC, membre titulaire

Pour la commune de CHATEAUNEUF MIRAVAIL :

- Jean-Philippe MARTINOD, membre titulaire

Pour la commune de CUREL :

- Antoine POLATOUCHE, membre suppléant

Pour la commune de LES OMERGUES :

- Lionel BUCHER, membre suppléant

Pour la commune de MONTFORT :

- Pas de représentant

Pour la commune de MONTFROC :

- Jean-Noël PASERO membre titulaire

Pour la commune de NOYERS sur JABRON :

- Brice CHADEBEC, membre titulaire
- Claude GUERINI, membre titulaire

Pour la commune de PEIPIN

- Joelle BLANCHARD , membre titulaire
- Frédéric DAUPHIN, membre titulaire
- Jean-Marie DUBOIS, membre titulaire
- Dorothée DUPONT, membre titulaire
- Gisèle JOSEPH, membre titulaire
- Sabine PTASZINSKI, membre titulaire
- Philippe SANCHEZ-MATHEU, membre titulaire

Pour la commune de SALIGNAC :

- Angélique EULOGE, membre titulaire
- Philippe IZOARD, membre titulaire

Pour la commune de SOURRIBES

- Patrick HEYRIES, membre titulaire

Pour la commune de SAINT VINCENT SUR JABRON :

- Richard DUBOST, membre suppléant

Pour la commune de VALBELLE

- Pierre-Yves VADOT membre titulaire

Absents excusés :

- BARTOLUCCI Patrice (pouvoir à F. DRAC), BELLEMAIN Thierry, DELSARTE Jean-Luc, FIGUIERE Nicolas, GENDRON Yannick, COSTE Alain, RAHMOUN Farid (pouvoir à J. BLANCHARD)

Membres en exercice : 27

Titulaires présents :..... 21

Suppléants présents :2

Pouvoirs :..... 2

Votants : 25

Le quorum est atteint, à 18h15.

Le Président ouvre la séance et désigne Lionel BUCHER comme secrétaire de séance.

L'ordre du jour de la réunion de conseil communautaire est le suivant :

- Approbation du précédent compte rendu
- Marché éclairage public
- Compétence eau et assainissement
- Conventions d'accès à la déchetterie de CHÂTEAU-ARNOUX
- Renouvellement de la convention d'accès à la déchetterie de SEDERON
- Convention de délégation de la compétence GEMAPI
- Régime Indemnitaire RIFSEEP
- Création d'un poste permanent de grade d'adjoint technique principal 2ème classe
- CDD adjoints d'animation
- Renouvellement poste CDD agent d'entretien
- Demande de subvention Accueil pour tous
- Programme Mobilité terre
- Révision de l'enveloppe financière sentiers de randonnée vallée du Jabron
- Non valeurs
- Signature CRTE
- Recrutement VTA
- Questions diverses

MARCHE ECLAIRAGE PUBLIC

Monsieur le Vice-président rappelle que la Communauté de communes a lancé une consultation pour l'éclairage public, le marché actuel ayant pris fin le 31 Mai dernier. Une seule entreprise s'est portée candidate.

Après négociation le prix proposé par l'entreprise Urbelec est de :

- Points lumineux leds 16€
- Points lumineux classiques 22.50€
- Points lumineux solaires 16€

Les interventions urgentes non comprises dans le cadre de la maintenance programmée, seront obligatoirement facturées sur la base du taux horaire d'une équipe de 2 techniciens + camion nacelle (110€ HT de l'heure) et au temps passé incluant le trajet AR pour effectuer cette prestation.

Dès lors, il est rappelé que toute demande d'intervention doit obligatoirement passer par la Communauté de communes qui contactera l'entreprise.

Les communes ne seront autorisées à contacter l'entreprise directement qu'en cas d'interventions urgentes à réaliser lors des week-ends, lorsqu'il y a un danger pour la sécurité et la santé des personnes.

Au vu de cette proposition, Monsieur le vice-président en charge de la compétence demande aux membres du conseil communautaire de statuer sur l'attribution du marché.

--- Après en avoir délibéré à l'unanimité, le conseil communautaire:

- **ATTRIBUE** le marché d'entretien de l'éclairage public à l'entreprise URBELEC pour la surveillance mensuelle des installations d'éclairage public
- **DECIDE** de retenir l'option suivante :
 - Pose et dépose des guirlandes de Noel pour un montant de 5 110 €HT
- **PRECISE** que le contrat est conclu pour une durée de trois ans,
- **AUTORISE** le Président à signer le contrat.

PROJET TRANSFERT COMPETENCE EAU ET ASSAINISSEMENT

Monsieur le Vice-Président explique que la CCJLVD envisage, depuis plusieurs mois maintenant, de prendre la compétence eau et assainissement dès 2023 et ne pas attendre l'échéance obligatoire de 2026 afin de ne pas subir ce transfert mais d'en maîtriser au mieux les enjeux.

La question du transfert devait être délibéré lors du présent conseil mais il a été suggéré en réunion de bureau de reporter cette question au prochain conseil afin d'étudier toutes les possibilités existantes en matière de transfert.

En effet, à l'occasion des réunions d'information qui se sont déroulées courant Juin dans les communes, certains élus communaux ont évoqué la possibilité de subdéléguer la compétence eau et assainissement aux communes, tel que le prévoit la loi du 3 Août 2018.

Si en théorie cette possibilité semble idéale pour contourner le transfert obligatoire de la compétence à la CC il faut savoir que, dans les faits, la mise en œuvre de cette option est complexe.

En effet elle suppose que :

- la CC ait la compétence
- la ou les communes qui le souhaitent fassent la demande à la CC de lui déléguer la compétence
- La CC dans tous les cas reste responsable de la compétence déléguée à la commune
- Une convention doit être établie entre la CC et la commune et préciser :
 - o La durée de la délégation : durée limitée mais renouvelable
 - o Les modalités d'exécution :
 - Objectifs de qualité de service rendu et de pérennité des infrastructures
 - Modalités de contrôle de la communauté délégante (état des investissements réalisés, actions menées au regard des objectifs définis)
 - Moyens humains et financiers consacrés à l'exercice de la compétence déléguée
 - o La convention doit être évaluée avec des indicateurs de suivi sur les objectifs en matière de qualité de service
 - o Le budget annexe des communes doit être clôturé avec dissolution de la régie puis une fois la délégation conclue, le délégataire (la commune) devra ouvrir un budget annexe M49 pour isoler budgétairement la gestion de ce service SPIC « au nom et pour le compte de.. »
 - o Les mises à disposition de la commune vers la CC sont toujours de mise puisque le transfert de compétence existe, elles sont constatées sur le plan comptable
 - o Un syndicat peut poursuivre ses missions pour le compte de l'EPCI auquel il rend compte de son activité
 - o Sur les aspects pratiques plus poussés, les conventions ci-jointes constituent un exemple des opérations à mettre en place entre la commune et la CC.

Cette possibilité est donc à examiner avec attention avant toute décision afin d'en connaître toutes les implications tant positives que négatives.

La CCJLVD a interrogé la Préfecture sur les modalités pratiques du conventionnement, aussi la décision de la prise de compétence est reportée au prochain conseil afin de disposer de tous les éléments nécessaires à la prise de décision.

CONVENTIONS D'ACCÈS À LA DÉCHETTERIE DE CHÂTEAU-ARNOUX

--- Monsieur le Président rappelle aux membres du conseil communautaire que la Communauté de communes Jabron Lure Vançon Durance (CCJLVD) ne disposant pas de déchetterie sur son territoire, elle conventionne avec d'autres collectivités (Provence Alpes Agglomération et la Communauté de communes des Baronnies en Drôme Provençale) pour que chaque administré puisse y avoir accès.

--- Monsieur le Président indique les usagers des communes de : AUBIGNOSC, BEVONS, CHÂTEAUNEUF-MIRAVAIL, CHÂTEAUNEUF VAL SAINT DONAT, MONTFORT, NOYERS SUR JABRON, PEIPIN, SAINT VINCENT SUR JABRON, SALIGNAC, SOURRIBES, et VALBELLE ont accès à la déchetterie des Bâches Gombert à Château-Arnoux, gérée par Provence-Alpes-Agglomération.

--- Monsieur le Président rappelle que cette déchetterie avait été créée par la Communauté de Communes Moyenne-Durance (CCMD) qui a aujourd'hui intégré PAA et la Communauté de Communes Lure-Vançon-Durance (CCLVD) qui a aujourd'hui intégré la CCJLVD, regroupées au sein d'un Syndicat Mixte Intercommunal de Ramassage et de Traitement des Ordures Ménagères, le SMIRTOM.

--- Monsieur le Président indique que la convention d'accès à la déchetterie des Blâches Gombert à CHATEAU-ARNOUX est arrivée à terme.

--- Monsieur le Président explique qu'il a pris contact avec PAA pour garantir l'accès à la déchetterie à compter du 1er janvier 2021, et pour les années à venir.

Il a été convenu d'établir 2 nouvelles conventions (une pour 2021 et une pour 2022-2024) et que ces dernières soient établies sur les mêmes bases que celle précédemment signées, à savoir : le montant annuel sera établi en fonction du coût par habitant (calculé dans le rapport d'activité).

--- Monsieur le Président indique que Provence Alpes Agglomération doit prochainement délibérer sur ces 2 conventions.

--- Monsieur le Président demande aux membres du conseil communautaire de se prononcer sur le principe de ces deux conventions et de bien vouloir l'autoriser à signer ces conventions.

--- Après en avoir délibéré à l'unanimité, le conseil communautaire :

- **APPROUVE** le principe de ces deux conventions
- **AUTORISE** le Président à négocier les termes et signer la future convention au titre de 2021 sur les bases énoncées ci-dessus.
- **AUTORISE** le Président à négocier les termes et signer la future convention au titre des années 2022 à 2024, sur les bases énoncées ci-dessus.

RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION D'ACCES A LA DECHETTERIE DE SEDERON

--- Monsieur le Président rappelle que depuis plusieurs années, les administrés des communes des OMERGUES, de CUREL et de MONTFROC ont accès à la déchetterie de SEDERON.

--- Monsieur le Président indique que la dernière convention, signée en 2019 (convention d'un an, renouvelable deux fois et rétroactive à compter du 01 août 2018), arrive à terme au 01/08/2021.

--- Monsieur le Président a donc envoyé un courrier le 06 mai dernier à la Communauté de communes des Baronnies en Drôme Provençale (CCBDP) pour que les habitants du Haut de la Vallée du Jabron, (Les OMERGUES, MONTFROC et CUREL) puissent bénéficier de l'usage de la déchetterie de SEDERON. En effet, cette dernière est beaucoup moins éloignée que celle de CHATEAU ARNOUX SAINT AUBAN dont dépend le reste du territoire.

--- Monsieur le Président indique qu'il a demandé une nouvelle convention selon les mêmes conditions (15 € par habitant), soit une participation annuelle de la CCJLVD d'environ 4 020 € à verser à la CCBDP. Il indique que la CCBDP a préparé la nouvelle convention sur les mêmes bases que la précédente.

--- Monsieur le Président demande donc aux membres du conseil communautaire de se prononcer sur cette convention.

--- Après en avoir délibéré à l'unanimité, le conseil communautaire :

- **APPROUVE** cette convention.
- **AUTORISE** le Président à signer ce document et toutes les pièces relatives à cette affaire.

CONVENTION DE DÉLÉGATION DE LA COMPÉTENCE GEMAPI

--- Monsieur le Vice-Président rappelle aux membres du conseil communautaire que la CCJLVD est depuis le 1er janvier 2018 compétente dans le domaine de la gestion des milieux aquatiques et de prévention des inondations (GEMAPI).

--- Monsieur le Vice-Président rappelle que la gestion de la Durance est assurée par le Syndicat Mixte d'Aménagement de la Vallée de la Durance (SMAVD). Il précise que les autres cours d'eau (le Vançon, le Riou du Jabron, le Mardaric, le ruisseau le Riou, le Riou d'Aubignosc ou le Jabron), ont fait l'objet d'un conventionnement avec le SMAVD pour la réalisation d'un diagnostic pour mettre en évidence les principaux enjeux.

--- Monsieur le Vice-Président explique qu'à la suite de ce diagnostic, il a été décidé de poursuivre le partenariat pour la gestion de ces cours d'eau, dans le cadre d'une assistance mutualisée par le SMAVD. Ce dernier propose en effet aux intercommunalités une stratégie d'actions déclinée en 4 axes d'intervention :

- la définition d'une stratégie de Système d'endiguement ;
- la mise en œuvre d'un Programme pluriannuel de restauration et d'entretien des cours d'eau (PPRE) ;
- une veille hydrométéorologique et un appui technique lors des crues et travaux post-crues ;
- un accompagnement technique des maîtres d'ouvrage locaux.

La mise en œuvre de cette stratégie doit être retranscrite conventionnellement. Parmi les différents modes de conventionnement possibles, c'est la convention de délégation de compétence GEMAPI qui a été retenue. Celle-ci permet à la CCJLVD de rester décisionnaire de la stratégie à mettre en œuvre, tout en déléguant au SMAVD la maîtrise d'ouvrage des études et travaux à réaliser, le syndicat pouvant également mobiliser ses moyens techniques propres, dans un cadre mutualisé. Il sera précisé comment seront partagées les responsabilités.

--- Monsieur le Vice-Président ajoute que la mise en œuvre des conventions se fera de manière progressive, en deux phases. Une clause de revoyure, en fin de phase 1 actera le principe et les conditions de mise en œuvre de la phase 2. La durée envisagée de la convention est de 6 ans : 2 ans pour la phase 1 et 4 ans pour la phase 2.

- La phase 1 sera consacrée à la production des études et le dépôt des dossiers réglementaires relatifs aux programmes d'intervention des axe A (Définition d'une stratégie de Système d'endiguement) et axe B (Mise en œuvre d'un Programme Pluriannuel de Restauration et d'Entretien) ; la mise en œuvre des travaux déjà planifiés et qui sont à considérer en priorité ; la mise en œuvre des travaux d'urgence en situation de post-crue ; la mise en place d'une veille hydrométéorologique.

- La phase 2 sera consacrée à la mise en œuvre des programmes de travaux définis et validés en phase 1 ; la mise en œuvre des travaux d'urgence en situation de post-crue.

--- Monsieur le Vice-Président précise que les intercommunalités contribueront au financement des compétences déléguées par le versement d'une contribution forfaitaire destinée à couvrir les coûts internes de leur prise en charge par le SMAVD. Cette contribution sera établie au prorata des enjeux GEMAPI du territoire et de leur capacité en termes de mobilisation financière. Des discussions sont engagées avec l'Agence de l'eau pour une contribution à ces coûts de gestion. Les frais externalisés d'études et de travaux seront répercutés aux intercommunalités à l'euro-l'euro. Les premiers échanges avec le SMAVD ont laissé entendre que les coûts internes coût forfaitaire pour les postes du SMAVD (chargés + frais de structure) seraient approximativement les suivants en 2021 : quasi nul ; en 2022 : environ 17 000 € ; en 2023 : 35 000 € ; en 2024 : 35 000 € ; en 2025 : 35 000 € ; et en 2026 : 35 000 €.

--- Il convient d'ajouter à ces montants, les coûts inhérents aux travaux. La taxe Gemapi permettra de supporter une partie de ces coûts.

--- Monsieur le Vice-Président indique que le modèle définitif de convention sera présenté en comité syndical du SMAVD en septembre. Il demande donc au conseil communautaire de se prononcer sur le principe de cette convention et de bien vouloir l'autoriser à éventuellement négocier les termes puis à la signer.

--- Après en avoir délibéré à l'unanimité, le conseil communautaire :

- **APPROUVE** le principe de cette convention
- **AUTORISE** le Président à négocier les termes et signer la future convention

REGIME INDEMNITAIRE RIFSEEP

--- Monsieur le Président explique aux membres du conseil qu'il est nécessaire de revoir la délibération sur le régime indemnitaire « RIFSEEP » afin de prendre en considération l'évolution du personnel au sein de la Communauté de communes.

--- En effet le RIFSEEP ne porte que sur les emplois existants au sein de la Communauté de Communes, les nouveaux corps de métiers doivent donc être ajoutés, il s'agit dans notre cas suite à la création de postes, des agents de maîtrise et des ingénieurs. En outre, eu égard au recours aux Contrats à Durée Déterminée pour remplacer temporairement des postes à responsabilités, nous devons raccourcir le délai pour l'attribution de primes aux agents contractuels en passant à 3 mois ancienneté avec un contrat 6 mois minimum (au lieu de 6 mois ancienneté avec un an contrat).

----Enfin il est proposé d'augmenter le plafond des primes sur les catégories C permettant d'apporter plus de souplesse aux possibilités d'évolution en fonction des responsabilités exercées et d'inverser les montants prévus pour les parts fonction et expérience professionnelle en majorant la part expérience professionnelle (60% du plafond IFSE) par rapport à la part fonctionnelle (40% du plafond IFSE).

Monsieur le Président rappelle que ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- une indemnité de fonctions, de sujétions et à l'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle ;
- un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Il a pour finalité de :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes
- susciter l'engagement et valoriser l'exercice des fonctions et l'expérience professionnelle des agents
- fidéliser les agents

Bénéficiaires

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel,
- Agents non titulaires de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel bénéficiant d'une ancienneté de 3 mois

Etant précisé : Pour les agents non titulaires, ils bénéficieront du RIFSEEP correspondant au groupe de fonctions afférent à leur emploi. Les agents de droit privé, les vacataires et les contrats d'apprentissage ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

Détermination des groupes de fonctions, critères d'attribution et des montants plafonds :

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat. Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

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

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

1. Critères de répartition des postes

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés. Cette répartition des postes est définie selon les trois critères cumulatifs suivants :

1. Le niveau d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

2. La technicité, l'expertise requise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
3. Les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Ces 3 critères seront notamment évalués au regard des indicateurs suivants :

Pour le niveau d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception -

- niveau hiérarchique
- nombre et du type de collaborateurs encadrés
- niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement
- niveau de responsabilités liées aux missions (humaines, financières, juridiques, ...)
- influence du poste sur les résultats
- ampleur du champ d'actions (en nombre de missions)
- organisation du travail des agents
- conseil aux élus
- conduite de projet
- animation de réunions
- supervision, accompagnement, tutorat

Pour la technicité, l'expertise requise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

- connaissance requise (d'élémentaire à expertise)
- technicité/complexité du poste
- polyvalence/diversité des tâches des dossiers ou projets
- niveau de qualification (diplôme)
- habilitation/certification
- autonomie/initiative
- pratique et maîtrise d'un outil
- besoin d'actualisation des connaissances

Les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

- relations externes/internes (élus, administrés, partenaires extérieurs)
- risque d'agression physique/verbale
- risque de blessure/d'accident
- effort physique
- confidentialité
- tension mentale/nerveuse
- valeur du matériel utilisé
- responsabilité pour la sécurité d'autrui
- itinérance, déplacements
- variabilité des horaires
- contraintes météorologiques
- obligation d'assister aux instances
- travail posté (obligation de présence physique au poste de travail)
- engagement de la responsabilité financière
- acteur de la prévention
- sujétions horaires (week-end, dimanche et jours fériés)

Considérant la structure des effectifs de la collectivité, le système de hiérarchisation selon les grades et postes selon l'organigramme en vigueur sera également pris en compte dans la classification par groupes de fonction.

2. Critères d'évaluation de l'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle est une des composantes de l'IFSE. Cette expérience professionnelle sera évaluée au regard des critères suivants :

- niveau de compétences atteint par l'agent au regard des compétences exigées pour le poste
- parcours professionnel avant arrivée sur son poste : mobilité, diversité du parcours (nombre années expériences, nombre de postes occupés, nombre d'employeurs...)
- connaissance de l'environnement de travail, du poste et des procédures

- approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montée en compétences (formation suivie, volonté d'y participer...)
- capacité à exploiter l'expérience acquise (réussite des objectifs, diffusion de son savoir à autrui, force de proposition)

3. Critères d'attribution individuelle dans le cadre du CIA

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est versé en fonction :

- de la manière de servir
- de l'engagement professionnel de l'agent

Ces critères seront évalués lors de l'entretien professionnel notamment au regard des éléments suivants.

Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs :

- implication/fiabilité et qualité du travail/disponibilité/rigueur/anticipation/initiative et responsabilité/organisation/adaptabilité et coopération/initiative

Compétences professionnelles et techniques

- connaissance de l'environnement professionnel/ maîtrise des compétences techniques listées sur la fiche de poste/ maîtrise des nouvelles technologies/ entretien des compétences/ application des directives données/ respect des normes et des procédures/ capacité à rendre-compte/ autonomie dans le travail/ sens de la communication écrite et orale

Qualités relationnelles :

- discrétion/ capacité de travail en équipe/sens de l'écoute et du dialogue/ relations avec la hiérarchie, les élus, le public/ sens du service public/ aptitude à la négociation pour éviter des conflits.

La capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

- niveau d'expertise/ capacités d'organisation du travail / capacité à déléguer/ capacité à prendre des décisions et les faire appliquer /capacité à motiver et à valoriser le personnel/ capacité à gérer les conflits / capacité à communiquer / capacité à fixer des objectifs et à contrôler leur réalisation.

4. Détermination des montants plafonds

Pour les catégories A :

•Cadre d'emplois des attachés territoriaux de 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.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emploi des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie de catégorie A est réparti en 4 groupes de fonctions. La collectivité est concernée par le groupe 1 et le groupe 3

•Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions		Critères (à titre indicatif)	Montants plafonds annuels Pour mémoire	PROPOSITION MONTANT ANNUEL MAXIMUM	
				RIFSEEP	
			Non logé	Part fonctionnelle	Part expérience
Groupe A1	Direction d'une collectivité	management stratégique transversalité, encadrement, arbitrages, conduite de projet, conseil aux élus polyvalence niveau Diplôme Bac+4 relations externes et internes	36 210 €	8 900	13 400
Groupe A3	Chargé de mission	pilotage et coordination de projet, polyvalence, diplôme bac +3, conseil aux élus	25 500€	4 500	7 200

•Complément indemnitaire annuel (CIA) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	PROPOSITION Montant annuel maximum
Groupe 1	Direction d'une collectivité	6 390 €	2 300 €
Groupe 3	coordination de projet, chargé de mission, chef de service,	4 500 €	1 700 €

•Cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux

Arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire est pris en référence pour les ingénieurs territoriaux de catégorie A.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emploi des ingénieurs de catégorie A est réparti en 3 groupes de fonctions. La collectivité est concernée par le groupe 3

•Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions		Critères (à titre indicatif)	Montants plafonds annuels Pour mémoire	PROPOSITION MONTANT ANNUEL MAXIMUM	
			Non logé	RIFSEEP	
				Part fonctionnelle	Part expérience
Groupe A3	Chargé de mission	pilotage et coordination de projet, polyvalence, diplôme bac +3, conseil aux élus	25 500€	4 500	7 200

•Complément indemnitaire annuel (CIA) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	Montant annuel maximum PROPOSITION
Groupe 3	coordination de projet, chargé de mission, chef de service,	4 500 €	1 700 €

Pour les catégories C :

•Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux

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.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions. La collectivité est concernée par le groupe 1.

• Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions		CRITERES	Montants plafonds annuels Pour mémoire	PROPOSITION Montant annuel maximum	
				RIFSEEP	
			Non logé	Part fonctionnelle	Part expérience
Groupe C1	Secrétariat	Accueil du public Connaissances métier /utilisation logiciels & matériels, expertise polyvalence	11 340 €	2 000€	3000€

• Complément indemnitaire annuel (CIA) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	PROPOSITION Montant annuel maximum
Groupe C1	secrétariat	1 260 €	1 100€

• Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux

Vu les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions. La collectivité est concernée par le groupe 2.

• Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels Pour mémoire	PROPOSITION Montant annuel maximum	
			RIFSEEP	
		Non logé	Part fonctionnelle	Part expérience
Groupe C2	Agent d'exécution Connaissances métier, utilisation matériels, règles hygiène et sécurité	10 800 €	1 000	1 500

• Complément indemnitaire annuel (CIA) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	PROPOSITION Montant annuel maximum
Groupe C2	Agent d'exécution	1 200 €	400€

• Cadre d'emplois des agents de maîtrise

Vu les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques territoriaux et agents de maîtrise.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emploi des agents de maîtrise est réparti en 2 groupes de fonctions. La collectivité est concernée par le groupe 2.

• Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels Pour mémoire	PROPOSITION Montant annuel maximum	
			RIFSEEP	
		Non logé	Part fonctionnelle	Part expérience
Groupe C2	Agent d'exécution Connaissances métier, utilisation matériels	10 800 €	1 000€	1 500€

• Complément indemnitaire annuel (CIA) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	PROPOSITION Montant annuel maximum
Groupe C2	Agent d'exécution	1 200 €	400€

• Cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat transposables aux adjoints territoriaux d'animation.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emploi des adjoints territoriaux d'animation est réparti en 2 groupes de fonctions. La collectivité est concernée par les groupes 1 et 2.

• Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels Pour mémoire	PROPOSITION Montant annuel maximum	
		Non logé	RIFSEEP	
			Part fonctionnelle	Part expérience
Groupe C1	Direction, encadrement d'équipe	11 340	2 880€	4 320€
Groupe C1	Adjoint de direction	11 340	1 480€	2 220€
Groupe C2	Animateur Encadrement d'enfants	10 800	1 000€	1 500€

• Complément indemnitaire annuel (CIA) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	PROPOSITION Montant annuel maximum
Groupe C1	Direction, encadrement d'équipe	1 260€	1 100€
Groupe C1	Adjoint de direction	1 260€	800€
Groupe C2	Animateur	1 200€	400€

Modulations individuelles

• Part fonctionnelle (IFSE) :

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

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions, de grades ou d'emplois ;
- Pour tenir compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent et notamment l'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ; l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

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

•Part « expérience professionnelle » (IFSE) :

La part expérience professionnelle liée à l'expérience professionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend de l'expertise et/ou de l'expérience de l'agent, du développement des connaissances, de la mise en pratique selon les exigences différentes des types de tâches dans les domaines de travail.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions, de grades ou d'emploi ;
- pour tenir compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent et notamment l'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ; l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

La part de la prime liée à l'expérience professionnelle sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

•Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) :

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un coefficient de prime appliqué au montant de base et pouvant varier de 0 à 100%.

Le pourcentage du montant plafond déterminant le montant individuel est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Ce pourcentage est apprécié notamment à partir des résultats de l'évaluation professionnelle. Le pourcentage attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

La part liée à la manière de servir sera versée en deux fractions semestrielles (juin & décembre)

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

•Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires :

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

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

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultats (PFR),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de mission des préfetures (IEMP),

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, IF. Elections ...).

Modalités de maintien ou de suppression :

En cas de congé de maladie ordinaire, les primes sont conservées intégralement.

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement du régime indemnitaire est maintenu.

Etant précisé que lorsqu'un agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée 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 durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

En cas de grève les primes suivent les mêmes règles d'abattement que la rémunération principale.

Le CIA étant ajusté en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel durant la période de présence, il ne pourra pas être attribué en cas d'absence totale au cours d'une même année.

Après en avoir délibéré à l'unanimité, le conseil communautaire

- **DECIDE** de modifier le régime indemnitaire « RIFSEEP » en fonction des éléments présentés ci-dessus
- **AUTORISE** le Président à signer, le cas échéant, tous documents se rapportant à ce dossier.

CREATION POSTE PERMANENT ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL 2ème classe

---- Monsieur le Président propose aux membres du conseil communautaire de créer un poste permanent d'adjoint technique principal 2ème classe afin d'assurer le ménage des locaux de l'accueil de loisirs et le service restauration à compter du 1er Septembre 2021.

L'agent qui occupe actuellement ce poste est en contrat CDD depuis le 27 Novembre 2019 et donne pleinement satisfaction. Par ailleurs cet agent travaille déjà pour la commune de Aubignosc pour 24.5/35ème en tant que fonctionnaire.

--- Il est donc proposé de recruter cet agent par voie directe, cet agent devenant par conséquent agent intercommunal. Le fonctionnaire ainsi nommé l'est à l'échelon du grade ou de l'emploi et avec l'ancienneté détenus au jour de sa nomination. Il n'est plus soumis aux conditions éventuelles de stage et de formation initiales.

--- Après en avoir délibéré à l'unanimité, le conseil communautaire décide de :

- CRÉER un poste permanent d'adjoint technique territorial dans le grade d'adjoint technique principal de 2ème classe relevant de la catégorie hiérarchique C pour une durée de 9/35ème à compter du 1er Septembre 2021 afin d'assurer le ménage des locaux de l'accueil de loisirs et le service restauration.

RECRUTEMENT PERSONNEL ANIMATION

---- Monsieur le Président rappelle que l'accueil de loisirs multisites nécessite (hors direction) la présence à minima de 2 agents sur Valbelle et 2 à 3 agents sur Peipin.

Actuellement la Communauté de Communes salarie deux agents fonctionnaires (dont un agent en arrêt longue maladie jusqu'en Février 2022), le reste de l'effectif étant composé d'agents contractuels en poste depuis Octobre-Novembre et dont les contrats s'achèvent début Août.

Afin d'assurer les besoins du service Monsieur le Président propose donc de créer deux postes d'animateurs sur trois ans renouvelables.

Après en avoir délibéré à l'unanimité, le conseil communautaire décide de :

- CRÉER deux postes permanents d'animateurs sur le fondement de l'article 3-3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 dans le grade d'Adjoint territorial d'animation (rémunération afférente au 1er échelon) relevant de la catégorie hiérarchique C à temps non complet à raison de 18.5/35ème

pour assurer l'animation des mercredis et des vacances. Cet emploi sera ouvert au recrutement d'agents contractuels recrutés par CDD sur une période de 3 ans renouvelable compte tenu de l'incertitude sur les effectifs de l'accueil de loisirs.

RENOUVELLEMENT POSTE AGENT ENTRETIEN

--- Monsieur le Président expose aux membres du conseil qu'un poste permanent d'adjoint technique dans le grade d'adjoint technique territorial (rémunération afférente au 1er échelon) relevant de la catégorie hiérarchique C sur le fondement de l'article 3-3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 a été créé en Juillet 2020 pour une durée hebdomadaire de service de 2/35ème afin d'assurer l'entretien des locaux de la Communauté de communes.

---- Le contrat de l'agent actuellement en poste s'achève le 1er Juillet. Il propose donc de renouveler ce contrat pour une durée de 3 ans soit jusqu'au 31 Juin 2024.

Après avoir délibéré à l'unanimité, le conseil communautaire :

•DECIDE de renouveler le contrat de l'agent en charge du ménage du 1er Juillet 2021 jusqu'au 30 Juin 2024 selon les conditions exposées ci-dessus

PROGRAMME MOBILITERRE

Monsieur le Président informe les conseillers communautaires de l'éligibilité de notre territoire a un programme initié par l'AMRF et Unicités sur les questions de mobilité.

Ce projet financé intégralement par les Contrats Economie Energie va permettre de mobiliser un chef de projet sur 18 mois ainsi qu'une équipe de jeunes en service civique pour réaliser un diagnostic du territoire sur les questions de mobilité, sensibiliser les habitants aux alternatives et in fine proposer des solutions de mobilité qui pourraient être financées à hauteur de 30 000€.

Ce programme nécessite toutefois un engagement fort des élus afin que le diagnostic soit pertinent et que les solutions envisagées soient réalisables. Il convient également de trouver :

- un lieu pour loger les services civiques
- un espace de travail

Nous devons indiquer à l'AMRF si notre territoire souhaite bénéficier de cette opportunité.

Monsieur le Président demande si le Conseil communautaire valide le principe de notre participation au programme Mobiliterre sachant que cela implique la mobilisation des élus. Monsieur Chadebec, Monsieur Huser et Monsieur Martinod sont volontaires pour suivre ce projet. Par ailleurs les membres du conseil se prononcent pour que l'ensemble du territoire de la CCJLVD soit concerné par cette étude. La question des locaux reste donc à solutionner, les communes seront interrogées sur leurs éventuelles disponibilités.

REVISION ENVELOPPE FINANCIERE SENTIERS DE RANDONNEE VALLEE JABRON

--- Monsieur le Vice-Président au tourisme rappelle que lors du dernier conseil communautaire nous avons revu à la hausse le montant des travaux pour la deuxième tranche des travaux d'entretien des sentiers de randonnée de la Vallée du Jabron.

Ce montant qui était passé de 27 645€Ht à 33 320€ HT doit, à nouveau être réajusté d'après le conseil départemental qui a refait une visite sur place.

Ainsi il conviendrait de rajouter 4125€ à cette enveloppe portant le tout à un montant de 37 445€ HT.

--- Le montant de la subvention sollicité auprès du Conseil départemental est de 50% soit 18 722€HT

--- Après en avoir délibéré à l'unanimité le conseil communautaire :

- DECIDE de lancer une consultation pour réaliser la seconde phase des travaux d'entretien et de balisage sur la Vallée du Jabron,
- VALIDE le plan de financement prévisionnel de l'opération portant l'opération à 37 445€ HT
- SOLLICITE pour ces travaux l'aide du Conseil Départemental à hauteur de 50%
- CHARGE le Président de réaliser l'ensemble des démarches nécessaires.

ADMISSION EN NON VALEURS

--- Monsieur le Président présente aux membres du Conseil communautaire un état des produits irrécouvrables, transmis par la trésorière de la Communauté de communes.

--- Le montant des produits non récupérables s'élève à ce jour pour le budget principal à 2 789.56€ et 110€ pour le SPANC.

---Toutefois sur cet état d'impayés apparaissent des redevables qui peuvent faire l'objet d'une récupération. Des démarches sont en cours de la part de la Communauté de communes auprès de ces deux organismes. Monsieur le Président propose donc d'accepter la liste fournie par la Trésorerie à l'exclusion des créances figurant sur le budget principal portant les numéros de pièces suivants :

- | | |
|----------------|----------------|
| - T-241 | - T-3753940211 |
| - T-3753760411 | - T-3753940111 |
| - T-3753760711 | - T-4891060311 |
| - T-3753760511 | - T-4891060211 |
| - T-3753760611 | |

--- Après en avoir délibéré à l'unanimité, le conseil communautaire :

- DÉCIDE de l'allocation en non-valeur des produits listés par la Trésorerie hormis les sommes dues par les redevables cités plus haut
- PRÉCISE que les sommes seront mandatées au Chapitre 65 :
 - Compte 6541 (créances admises en non-valeur) pour la liste d'un montant de 1126.48€ pour le budget général et 110€ pour le SPANC
 - Compte 6542 pour un montant de 190 € pour la pièce suivante : T-712534280011

CONTRAT DE RURALITE DE RELANCE ET DE TRANSITION ECOLOGIQUE

--- Monsieur le Président explique aux membres du conseil communautaire que le Contrat de Ruralité, de Relance et de Transition Ecologique 2021-2026, réalisé avec la Communauté de Communes Sisteronais Buech, a fait l'objet depuis plus de trois mois d'un important travail de diagnostic et de recensement de projets potentiellement éligibles par les équipes techniques de nos deux intercommunalités.

Ce contrat entre l'Etat, la CCSB et la CCJLVD a pour objectif d'accompagner la relance de l'activité par la réalisation de projets concrets contribuant à la transformation écologique, sociale, culturelle et économique de nos territoires

Le cadre de ce partenariat est désormais finalisé. Il s'articule autour de deux grandes orientations :

Mieux vivre le territoire :

- Développement des services à la population, en particulier dans le secteur des soins ;
- Revitalisation des centres-bourg et amélioration de l'habitat, en veillant notamment à rénover thermiquement le patrimoine bâti public et privé ;
- Développement de l'offre de mobilités et l'accessibilité du territoire ;
- Développement de l'attractivité du territoire et de son économie, en particulier dans les secteurs touristiques, agricoles et sylvicoles

Accélérer la transformation du territoire pour qu'il puisse s'adapter au changement climatique :

- Poursuite d'un objectif « Zéro Déchets » ;
- Préservation de la ressource en eau ;
- Développement maîtrisé des énergies renouvelables.

Monsieur le Président rappelle les projets inscrits au titre du contrat pour notre territoire :

Priorités d'action contractuelles	Maître d'ouvrage	Projet	Montant	Début travaux	Financement Etat sollicité
1, Maintenir et diversifier le tissu industriel, soutenir la relocalisation en renforçant l'attractivité du territoire régional	CCJLVD	ZA durable	1 000 000	2022	350 000
1. Développement territorial	Aubignosc	Construction de 6 logements communaux	900 000	2022	450 000
3. Transition écologique	CCJLVD	Programme pluriannuel de restauration et d'entretien des berges	600 000	2022	240 000
3. Transition écologique	Les Omergues	Rénovation du traitement de l'eau potable (UV)	30 000	2021-2022	12 000
2. Transition énergétique	Aubignosc Montfort Châteauneuf Val saint Donat Saint Vincent sur Jabron	Rénovation thermique des bâtiments	252 000	2022-2024	126 000
2. Transition énergétique	Aubignosc	Installation de panneaux photovoltaïques sur les bâtiments communaux	87 000	2022-2023	30 450
Déchets et mobilité	St Vincent sur Jabron	Projet global Aménagement entrée du village aire de covoiturage et aire de tri	40 000	2021-2022	16 000

<u>Priorités d'action contractuelles</u>	<u>Maître d'ouvrage</u>	<u>Projet</u>	<u>Enveloppe financière prévisionnelle</u>	<u>Début des travaux</u> (Année de démarrage envisagée)
4. Economie circulaire et déchets	CCJLVD	Gestion des biodéchets alimentaires et des déchets verts	600 000	2023
3. Transition écologique	Saint-Vincent-sur-Jabron	Valorisation des eaux de la STEP	40 000	
1. La lutte contre les déserts médicaux et le renforcement de l'accès aux soins de proximité dans les territoires	Les Omergues	Réhabilitation d'un local municipal pour l'accueil de soignants	150 000 €	2024
7. Assurer le rééquilibrage entre les territoires et réguler les flux sur les sites touristiques sensibles	Les Omergues	Création d'un camping municipal	300 000€	2024
2. Transition énergétique	Les Omergues	Installation de panneaux photovoltaïques sur le toit de la mairie	50 000€- 100 000€ selon opérateurs	2024-2026
3. Transition écologique	CCJLVD	Mise en conformité, renouvellement des réseaux et stations, mise en place de compteurs	2 695 065€	2023-2026
7. Assurer le rééquilibrage entre les territoires et réguler les flux sur les sites touristiques sensibles	CCJLVD	Centre aromatique	660 000€	2023-2026

--- Suite à cette présentation, Monsieur le Président demande aux membres du conseil de l'autoriser à signer le CRTE

---Après en avoir délibéré à l'unanimité le conseil communautaire :

- **AUTORISE** le Président à signer le Contrat de Ruralité, de Relance et de transition écologique 2021-2026

CONTRAT DE PROJET CHARGE DE MISSION ENVIRONNEMENT

--- Monsieur le Président précise que, suite au dernier conseil communautaire, un poste de chargé de mission environnement a été créé et des entretiens ont eu lieu. A ce jour, nous avons auditionné 4 personnes. Nous devons encore voir d'autres candidats la semaine prochaine.

--- Monsieur le Président demande aux membres du conseil si, au vu des entretiens passés et dans l'éventualité où la collectivité ne trouve pas de profil intéressant éligible au dispositif VTA, ils l'autorisent à recruter un agent plus âgé sachant que l'aide de l'Etat ne pourrait pas, dans ce cas, être perçue.

---Après en avoir délibéré à l'unanimité le conseil communautaire :

- **AUTORISE** le Président à recruter un chargé de mission environnement en dehors du dispositif VTA
- **RAPPELLE** qu'il s'agit d'un un emploi non permanent de chargé de mission environnement contractuel relevant de la catégorie hiérarchique A à temps complet dans le grade d'Attaché ou Ingénieur à temps complet (DHT 35heures). La rémunération de l'agent sera calculée par référence aux premiers indices du grade d'ingénieur ou attaché territorial + primes et avantages prévus pour ce cadre d'emploi en particulier et pour le personnel de la communauté de communes en général.

Cet emploi non permanent est créé pour mener à bien un projet ou une opération identifiée à savoir notamment l'accompagnement de la prise de compétence eau et assainissement, le développement des services Gemapi et Ordures ménagères. Il sera occupé par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 18 mois.

Le contrat peut être renouvelé par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans.

Le contrat prendra fin :

- soit avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu,
- soit si le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser.

L'agent devra justifier d'un diplôme de niveau Bac +3 minimum dans les métiers de l'environnement et de l'aménagement du territoire et avoir des connaissances techniques et réglementaires dans le domaine de l'assainissement, de l'eau, et des ordures ménagères

- **CHARGE** le Président de réaliser les démarches nécessaires au recrutement

Fin de la séance à 19h50