

COMPTE RENDU DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

15 JUILLET 2025

ORDRE DU JOUR

1.	Approbation du précédent compte-rendu	3
2.	Adhésion au Parc naturel Régional des Baronnies provençales.....	3
3.	Accord local : répartition des sièges entre les communes membres.....	4
4.	Révision du RIFSEEP	5
5.	Responsabilité Élargie du Producteur - Produits et Matériaux de Construction du Bâtiment.....	18
6.	Renouvellement de la convention d'accès à la déchèterie de Séderon.....	19
7.	Modulation tarifs des de l'accueil de loisirs en fonction du quotient familial pour les familles soumises aux tarifs extérieurs.....	20
8.	Tarifs restauration repas accueil de loisirs	21
9.	Création poste animateur.....	21
10.	Questions diverses	22
	• Plan InterCommunal de Sauvegarde.....	22
	• Schéma directeur d'Assainissement et Schéma directeur en Eau Potable : IT04.....	22

Pour la commune d'AUBIGNOSC :
René AVINENS, 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 titulaire

Pour la commune de LES OMERGUES :
Alain COSTE, membre titulaire

Pour la commune de MONTFORT :
Aucun représentant

Pour la commune de MONTFROC :

Jean-Noël PASERO, membre titulaire

Pour la commune de NOYERS sur JABRON :
Claude GUERINI, membre titulaire

Pour la commune de PEIPIN :
Joëlle BLANCHARD, membre titulaire
Dorothee DUPONT, membre titulaire
Philippe BOTALLA, membre titulaire
Philippe SANCHEZ-MATEU, membre
titulaire

**Pour la commune de SAINT VINCENT SUR
JABRON :**
Richard DUBOST, membre suppléant

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 VALBELLE :
Pierre-Yves VADOT, membre titulaire

Le quorum est atteint, à 18 h15

Absents excusés : BARTOLUCCI Patrice, BELLEMAIN Thierry, CHADEBEC Brice (*pouvoir à C.GUERINI*), DAUPHIN Frédéric (*pouvoir à P.SANCHEZ-MATHEU*), DELSARTE Jean-Luc (*pouvoir à A.EULOGE*), FIGUIERE Nicolas, GENDRON Yannick, JOSEPH Gisèle (*pouvoir à D.DUPONT*), LERDA Serge (*pouvoir à F.ROBERT*), PTASZYNSKI Sabine (*pouvoir à P.BOTALLA*), RAHMOUN Farid.

Membres en exercice :...27
Titulaires présents :.....16
Suppléants présents :.....2
Pouvoirs :.....6
Votants : 24

Secrétaire de séance : Jean-Philippe MARTINOD

1. Approbation du précédent compte-rendu

Le compte rendu est adopté à l'unanimité.

2. Adhésion au Parc naturel Régional des Baronnies provençales

--- Monsieur le Président informe les conseillers communautaires que le PNR des Baronnies, dont la commune de Montfroc fait partie, est en phase de renouvellement de sa charte. Dans ce cadre, le Parc a entamé des discussions avec les communes de la vallée du Jabron afin de savoir si ces dernières étaient intéressées pour intégrer le territoire du Parc. Une présentation à l'échelle de l'intercommunalité a été faite le 23 Avril 2025.

Cette réunion a été l'occasion d'aborder plusieurs points et rappeler notamment que :

- Un Parc Naturel Régional ne peut rien imposer, il n'a pas de pouvoir réglementaire. Il ne doit pas être confondu avec les parcs nationaux. Un PNR n'a pas de compétences mais des missions.
- La plus-value du PNR est, outre le bénéfice de l'image d'un territoire préservé, l'accès à l'ingénierie du syndicat mixte. Le PNR est en effet un outil d'ingénierie autour de 6 familles d'intervention :
 - Ingénierie technique
 - Ingénierie financière et apport de financements sur le territoire
 - Animateur de dialogue territorial, conciliation d'intérêts divergents, médiateur
 - Sensibilisation / information des publics sur les enjeux patrimoniaux (patrimoine culturel, naturel et paysager)
 - Structuration de la connaissance et accompagnement prospectif / innovation / expérimentation
 - Marque Valeurs Parc pour les professionnels - disposer d'une marque pour valoriser l'engagement et les valeurs de certains professionnels (hébergeurs, restaurateurs, agriculteurs...)

A titre d'exemple, le PNR a accompagné la création de la Maison de vautours à Remuzat et aider à la réfection de la Chapelle Saint Clair à Montfroc.

La vallée du Jabron figure désormais dans le périmètre d'étude. A la fin du processus d'étude, les communes délibéreront pour valider ou pas leur intégration au Parc Naturel Régional. Cette délibération sera à prendre en 2030 sachant que les communes seront associées, le temps de l'étude, aux réflexions engagées dans le cadre du renouvellement de la charte.

A ce jour, toutes les intercommunalités dont le territoire est impacté par le parc, adhèrent à cette structure à l'exception de notre Communauté de communes. Il est donc proposé de devenir membre du parc dès aujourd'hui avec une cotisation fondée sur la seule population de Montfroc (2.40 € / hab.).

Cette adhésion donnerait un siège et une voix à la communauté de communes au comité syndical. Monsieur le Président demande aux membres du conseil s'ils souhaitent adhérer au Parc des Baronnie

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

- **DECIDE** de surseoir à la décision d'adhérer au Parc des Baronnie au vu des élections municipales à venir.

3. Accord local : répartition des sièges entre les communes membres

--- Monsieur le Président rappelle que les communes et leur intercommunalité peuvent procéder avant le 31 août 2025 à la détermination, par accord local, du nombre et de la répartition des sièges au sein du conseil communautaire selon les dispositions prévues à l'article L.5211-6-1 du CGCT.

Pour être valable cet accord local doit être voté par la moitié des communes membres représentant les 2/3 de la population ou par les 2/3 des conseils municipaux représentant la moitié de la population. Cette majorité doit comprendre le conseil municipal de la commune dont la population est la plus nombreuse lorsque que celle-ci est supérieure au quart de la population totale des communes membres.

En l'absence d'accord c'est la répartition de droit commun qui s'applique.

La Communauté de Communes pourrait avoir dans le cadre d'un accord local jusqu'à 33 sièges, soit 6 sièges de plus que les 27 actuellement attribués. Toutefois la répartition de ces sièges dans le cadre d'un accord local est strictement encadrée (cf. simulation sur le site de AMF). En effet, elle ne doit pas créer de déséquilibres entre les collectivités puisqu'elle doit prendre en compte la population respective de chaque commune. Aussi, au vu de ces contraintes et du fonctionnement de notre collectivité, il est proposé que la répartition actuelle, qui est la répartition de droit commun, soit maintenue pour la prochaine mandature.

--- Monsieur le Président rappelle la répartition actuelle :

PEIPIN	8	BEVONS	1
SALIGNAC	3	SAINT-VINCENT-SUR-JABRON	1
AUBIGNOSC	3	SOURRIBES	1
CVSD	2	CHÂTEAUNEUF-MIRAVAIL	1
NOYERS-SUR-JABRON	2	LES OMERGUES	1
MONTFORT	1	MONTFROC	1
VALBELLE	1	CUREL	1

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

- **DECIDE** de conserver la composition du futur conseil en fonction de la répartition de droit commun.

4. Révision du 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 la création du poste de rédacteur, la modification des plafonds pour le grade d'ingénieur et revaloriser les plafonds des primes attribuables aux agents. Ce projet de délibération a été adressé à la CST pour avis, laquelle a émis un avis favorable le 11/07/2025.

--- Monsieur le Président rappelle les modalités d'application du régime indemnitaire.

MODALITES APPLICATION REGIME INDEMNITAIRE RIFSEEP

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

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	
			Non logé	RIFSEEP	
				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€
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€	5 200€	7 800€

• Complément indemnitaire annuel (CIA) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	PROPOSITION Montant maximum annuel
Groupe 1	Direction d'une collectivité	6 390 €	2 400 €
Groupe 3	coordination de projet, chargé de mission, chef de service,	4 500 €	1 800 €

•**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	36 000€	6 000€	9 000€

•Complément indemnitaire annuel (CIA) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	Montant annuel maximum PROPOSITION
Groupe A3	coordination de projet, chargé de mission, chef de service,	6 350 €	1 850 €

Pour les catégories B :

•**Cadre d'emplois des animateurs territoriaux :**

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les animateurs 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 animateurs territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions. La collectivité est concernée par le groupe 1.

• **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 B1	Direction, encadrement d'équipe, gestion régie	17 480 €	3 840€	5 760€

• **Complément indemnitaire annuel (CIA) :**

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	PROPOSITION Montant annuel maximum
Groupe B1	Direction, encadrement d'équipe gestion régie	2 380€	1 200€

• **Cadre d'emplois des rédacteurs:**

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs 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 animateurs territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions. La collectivité est concernée par le groupe 1.

• **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 B2	métier avec expertise, sujétions ou responsabilités particulières	16 015€	3 200€	4 800€

• Complément indemnitaire annuel (CIA) :

Groupes de fonctions		Montants annuels	plafonds	PROPOSITION Montant annuel maximum
Groupe B2	métier avec expertise, sujétions ou responsabilités particulières	2 185€		1 200€

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 annuels	plafonds	PROPOSITION	
			Pour mémoire		Montant annuel maximum	
			Non logé		RIFSEEP	
					Part fonctionnelle	Part expérience
Groupe C1	Secrétariat	Accueil du public Connaissances métier /utilisation logiciels & matériels, expertise polyvalence	11 340 €		2 480€	3720€

• Complément indemnitaire annuel (CIA) :

Groupes de fonctions		Montants annuels	plafonds	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	
		Non logé	RIFSEEP	
Groupe C2	Agent d'exécution Connaissances métier, utilisation matériels, règles hygiène et sécurité	10 800 €	Part fonctionnelle	Part expérience
			1 440€	2 160€

• **Complément indemnitaire annuel (CIA) :**

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	PROPOSITION Montant annuel maximum
Groupe C2	Agent d'exécution	1 200 €	500€

• **Cadre d'emplois des agents de maitrise**

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 maitrise.

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 maitrise 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	
		Non logé	RIFSEEP	
			Part fonctionnelle	Part expérience
Groupe C2	Agent d'exécution Connaissances métier, utilisation matériels	10 800 €	1 440€	2 160€

• Complément indemnitaire annuel (CIA) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	PROPOSITION Montant annuel maximum
Groupe C2	Agent d'exécution	1 200 €	500€

• 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, regie	11 340	3 200€	4 800€
Groupe C1	Adjoint de direction, regie	11 340	1 920€	2 880€
Groupe C2	Animateur Encadrement d'enfants	10 800	1 440€	2 160€

• Complément indemnitaire annuel (CIA) :

Groupes de fonctions		Montants annuels	plafonds	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€		500€

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 préfectures (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 (y compris CITIS) : l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.

Cette indemnité est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement en cas de service à temps partiel pour raison thérapeutique et durant la période de préparation au reclassement (PPR) prévue à l'article L. 826-2 du code général de la fonction publique.

Pendant les congés annuels, cette indemnité sera maintenue intégralement.

En cas de congé de longue maladie et grave maladie : l'agent a droit au maintien des primes et indemnités à hauteur de 33% la première année et 60% la deuxième et troisième année.

En cas de congé de longue durée : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

Il est 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.

L'IFSE sera maintenue dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés liés aux responsabilités parentales (congés de maternité, de naissance, pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, d'adoption ainsi que de paternité et d'accueil de l'enfant),

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.

--- Monsieur le Président demande donc aux élus de délibérer à nouveau sur ce régime indemnitaire

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

- **APPROUVE** les modifications présentées et valide le nouveau régime indemnitaire RIFSEEP,
- **AUTORISE** le Président à signer, le cas échéant, tous documents se rapportant à ce dossier.

5. Responsabilité Élargie du Producteur - Produits et Matériaux de Construction du Bâtiment

La loi AGEC de 2020 a prévu la mise en place d'une Responsabilité Élargie du Producteur (REP) Produits et Matériaux de Construction du Bâtiment (PMCB) afin que les déchets du bâtiment soient mieux gérés, éviter les dépôts sauvages, améliorer le tri et la valorisation de ces déchets et éviter que les coûts de gestion de ces déchets n'incombent en totalité aux collectivités.

Il était notamment demandé aux éco-organismes de mettre en place un dispositif permettant aux entreprises de trouver un exutoire pour leurs déchets à une distance acceptable.

Ainsi, il était prévu que les surfaces de vente de matériaux de plus de 4 000 m² assurent la reprise gratuite des déchets du bâtiment, ce qui n'est à ce jour pas le cas.

Des déchèteries professionnelles devaient également être créées pour prendre en charge ces déchets et il était également prévu, par la suite, un conventionnement avec les collectivités qui prennent actuellement en charge les déchets professionnels concernés par cette REP.

Quatre Eco-organismes ainsi que l'Organisme Coordonnateur Agréé pour le Bâtiment (OCAB), chargés de développer la mise en place de cette REP, ont été créés et agréés par l'état en 2022. La REP a commencé à être opérationnelle très partiellement en 2023.

Les résultats publiés en 2024 font apparaître que ces éco-organismes sont très éloignés des objectifs qui leur ont été fixés et que le maillage prévu initialement pour recevoir ces déchets n'est absolument pas abouti. Les professionnels du bâtiment n'ont toujours pas un service étoffé de reprise des déchets à coût zéro. Les collectivités qui ont conventionné avec les Eco-organismes rencontrent des difficultés avec celui-ci tant sur le côté opérationnel de cette REP que sur la prise en charge financière.

Dans ce contexte, la ministre a proposé un moratoire sur la filière. AMORCE, de son côté, a alerté ses collectivités adhérentes en proposant un courrier type, en février 2025, à envoyer aux parlementaires.

Le SYDEVOM a transmis ce courrier type dans la foulée à ses adhérents.

Dans le département des Alpes de Haute Provence, la première collectivité à avoir signé une convention de prise en charge avec l'Eco organisme Ecomaison, la CCAPV n'est pas satisfaite du service proposé sur certains flux ni de la prise en charge financière.

La crainte d'AMORCE et des collectivités est que ce moratoire conduise à une baisse de la prise en charge de ce type de déchets et à la modification du cahier des charges des Eco-organismes.

Il ne faudrait pas, d'une part, que cela conduise à faire à nouveau supporter financièrement aux collectivités la gestion de ces déchets qui ne relèvent pas du Service Public de Gestion des Déchets (SPGD). D'autre part, il ne faudrait pas non plus que le maillage prévu initialement soit réduit, limitant ainsi pour les entreprises et les artisans les possibilités de prise en charge gratuite de ces déchets.

La CCAPV a adopté la motion proposée par AMORCE lors de son conseil communautaire du 08 avril 2025.

Je vous propose que la CCJLVD adopte la motion d'AMORCE.

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

- **REAFFIRME** l'attachement aux filières REP qui permettent la prise en charge financière et opérationnelle de déchets spécifiques, et particulièrement de la REP PMCB telle qu'elle a été définie dans le cadre de la loi AGECE.
- **REAFFIRME**, dans le cadre de la REP PMCB, la nécessité du déploiement du maillage de reprise de ces déchets à coût zéro pour les artisans et entreprises du secteur du bâtiment et du maintien du financement prévu par cette REP pour les déchèteries publiques qui prennent en charge ce type de déchets, faute de déchèteries professionnelles à une distance compatible pour les entreprises.

Un retour en arrière aurait une incidence majeure sur le service public local de gestion des déchets, tant sur les finances publiques que sur le service rendu aux usagers. Sans compter les conséquences en termes de dépôts sauvages de déchets du bâtiment qui pourraient se démultiplier dans nos chemins, nos espaces ruraux et nos forêts.

- **DEMANDE** à l'État le déploiement de cette filière telle que prévu initialement.

6. Renouvellement de la convention d'accès à la déchèterie de Séderon

Monsieur le Président rappelle que la Communauté de communes ne dispose pas de déchetterie sur son territoire, elle conventionne donc avec d'autres collectivités (Provence Alpes Agglomération et la Communauté de communes des Baronnies en Drôme Provençale) pour que chaque administré puisse avoir accès à ce service.

Il indique que les usagers des communes de : Curel, Montfroc et Les Omergues ont accès à la déchetterie de Séderon, gérée par la Communauté de Communes des Baronnies en Drôme Provençale (CCBDP).

Cette convention a été établie sur la période 2021-2025 et arrive à échéance au 1er août 2025. La CCBDP a indiqué vouloir renouveler cette convention jusqu'au 31 décembre 2026 afin :

- de laisser le choix aux futures instances politiques d'engager les collectivités sur du plus long terme,
- d'organiser l'accès à la future déchèterie de Séderon qui remplacera le site actuel.

La méthode de facturation qui est proposée est la suivante : 15 € par habitant. Elle intègre un nouveau principe de mise à jour annuelle au regard de la population INSEE.

Jean-Philippe MARTINOD se questionne sur la pertinence de maintenir la commune de Châteauneuf-Miravail au périmètre compris dans le contrat signé pour l'accès à la déchèterie de Château-Arnoux alors que la déchèterie de Séderon est plus proche et moins coûteuse par habitant. René AVINENS suggère de maintenir cette organisation jusqu'au renouvellement de la convention avec Provence Alpes Agglomération dont dépend la déchèterie de Château-Arnoux.

Monsieur le Président demande aux membres du conseil communautaire de se prononcer sur le principe de cette convention et de bien vouloir l'autoriser à la signer.

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

- **APPROUVE** le principe de cette convention.
- **AUTORISE** le Président à signer la future convention du 1^{er} août 2025 au 31 décembre 2026 sur les bases énoncées ci-dessus.

7. Modulation tarifs des de l'accueil de loisirs en fonction du quotient familial pour les familles soumises aux tarifs extérieurs

--- Monsieur le Vice-président rappelle que la Communauté de communes, à la demande de la CAF, a modulé les tarifs de l'accueil de loisirs en fonction des revenus des familles. Cette modulation doit, d'après le dernier contrôle CAF en date, être aussi appliquée aux familles soumises aux tarifs extérieurs.

--- Monsieur le Vice-Président demande aux membres du conseil communautaire de statuer sur la proposition suivante :

Quotient Familial	Tarifs résidents CCJLVD/ dont l'un des parents travaille sur la CCJLVD/ grands-parents résidant sur la CCJLVD (sans repas)		Tarifs extérieurs (sans repas)		Tarifs résidents CCJLVD/ dont l'un des parents travaille sur la CCJLVD/ grands-parents résidant sur la CCJLVD (sans repas)	Tarifs extérieurs (sans repas)
	Tarif modulé journée	Tarif modulé demi-journée	Journée	Demi- journée	Tarif modulé journée séjour	Journée séjour
Entre 0 € et 499 €	9	4,5	15	8	25	38
Entre 500 € et 899 €	9,2	4,7	15,2	8,2	25,5	38,8
Entre 900 € et 1299 €	9,4	4,9	15,4	8,4	26	39,5
Entre 1300 € et 1699 €	9,7	5,2	15,7	8,7	27	41,0
Sup 1700€	10	5,5	16	9	28	42,6

--- Monsieur le Vice-Président rappelle qu'en cas de non autorisation de consultation du quotient familial ou de non présentation des justificatifs permettant le calcul de ce quotient, le tarif appliqué sera celui correspondant à la tranche maximum.

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

- **ADOpte** la grille tarifaire exposée ci-dessus pour l'accueil de loisirs.
- **PRECISE** que ces nouveaux tarifs seront appliqués à compter du 1er Septembre 2025
- **AUTORISE** le Président à réaliser les démarches nécessaires à l'application de ces tarifs

8. Tarifs restauration repas accueil de loisirs

---- Monsieur le Président précise que le contrat avec notre prestataire arrive à échéance à la fin de l'été. Le prestataire a proposé pour l'année à venir une offre à 4.57€ TTC/ repas.

Monsieur le Président propose par conséquent aux membres du conseil communautaire de fixer le prix du repas à 4.60€ TTC par enfant.

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

- **FIXE** le prix du repas pour les familles à 4.60 € TTC /par enfant à compter du 1^{er} septembre 2025

9. Création poste animateur

--- Monsieur le Vice-Président indique qu'avec l'extension de l'ouverture de l'accueil de loisirs sur les 2 semaines d'Aout et la semaine de la Toussaint, il est nécessaire de créer un poste d'animateur avec un temps de travail à la hauteur du nouveau besoin.

Monsieur le Vice-président demande aux membres du conseil communautaire de délibérer sur cette création de poste.

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

- **CRÉE** un poste permanent d'animateur selon les caractéristiques suivantes :
 - cadre d'emplois des adjoints d'animation relevant de la catégorie hiérarchique C
 - fonction : animation des mercredis et des vacances
 - temps non complet à raison de 21/35ème

- emploi ouvert au recrutement d'agents contractuels recrutés par CDD sur le fondement de l'article 3-3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.
- **PRECISE** que le tableau des effectifs sera modifié en fonction
- **AUTORISE** le Président à réaliser les démarches nécessaires au recrutement

10. Questions diverses

- **Plan InterCommunal de Sauvegarde**

Monsieur le Président rappelle que lors de la séance du 12 septembre 2024, il a informé les membres du conseil communautaire de l'obligation d'élaboration d'un PICS à l'échelle de la CCJLVD. Il convient à présent de nommer un élu référent sur ce dossier ainsi que les membres d'un groupe de travail (4-5 personnes). Ce groupe de travail devra faire les choix stratégiques, valider les étapes, la surveillance du bon déroulement et de la remontée d'informations au conseil communautaire.

Dans la mesure où Pierre-Yves VADOT est en charge de la commission GEMAPI et qu'il s'agit de la thématique la plus en lien avec les risques, il lui a été proposé de mener ce groupe de travail. Pierre-Yves VADOT annonce qu'il accepte cette fonction

Monsieur le Président sollicite ensuite les membres de l'assemblée pour désigner les membres du groupe de travail. Sont ainsi nommés :

- Claude GUERINI
- Patrick HEYRIES
- Frédéric DAUPHIN

- **Schéma directeur d'Assainissement et Schéma directeur en Eau Potable : IT04**

Monsieur le Président rappelle que la Communauté de communes a missionné IT04 pour l'accompagner dans la réalisation du schéma directeur d'assainissement intercommunal. Dans le cadre de cette mission IT04 nous suggérerait, plutôt que de faire une consultation isolée, de nous associer à une procédure groupée (un accord cadre) avec d'autres intercommunalités du Département. Cette option permettrait pour notre EPCI de déléguer à IT04 la réalisation de la procédure de consultation, elle présenterait par ailleurs l'avantage, en mutualisant l'offre, de susciter l'intérêt de plusieurs opérateurs et ainsi tirer les prix vers le bas. A la suite de cette première consultation, un marché subséquent (marché dans le marché) propre à notre territoire et nos besoins sera lancé auprès des quelques entreprises retenues au sein de l'accord-cadre permettant ainsi d'avoir une offre personnalisée.

Il est à noter que cette mutualisation de l'achat public est proposée par IT04 pour toutes les collectivités (cf. mail en date du 03/06) et présente un intérêt certain puisqu'elle permet non seulement de tirer les prix mais aussi de déléguer toutes les procédures liées aux marchés publics. Pour votre information cette mutualisation d'achat concerne aussi les schémas directeurs d'eau potable qui, concernent les communes ou syndicats, la CC n'ayant que la compétence schéma directeur d'assainissement.

Vous pouvez dès à présent contacter IT04 si vous êtes intéressés par cette démarche. Le marché public devrait être disponible à l'automne 2025.

- Déchets

René AVINENS informe les personnes présentes du déplacement de 3 Points d'Apport Volontaire (PAV) des déchets. Cela concerne :

- le PAV du Couvent à Noyers-sur-Jabron qui sera transféré près du caisson d'équarrissage,
- les PAV du covoiturage et de la place du Bon Vent à Peipin.

Les manipulations seront effectuées par le SYDEVOM durant la semaine 30.

Marc HUSER transmet une information concernant les dépôts sauvages (notamment au pied des colonnes) qui a été communiquée par la Gendarmerie : en cas d'identification du responsable de l'infraction, un courrier de demande de retrait doit être adressé en premier lieu. Une fois passé un délai de 10 jours, l'acte pourra être sanctionné en cas de non-respect de la requête.

Jean-Philippe MARTINOD explique avoir eu affaire récemment à cette situation avec une habitante ayant jeté ses ordures ménagères dans le composteur. Le problème a pu être réglé par la discussion et l'intervention immédiate de l'agent technique intercommunal. Il ajoute qu'une colonne d'ordures ménagères est cassée sur le PAV du Cimetière et qu'il serait préférable de la remplacer par une colonne d'emballages.