



PV DU CONSEIL MUNICIPAL DU 02 MARS 2026

Présents : Jean-Pierre PETTAVINO, Olivier VOLLAIRE, Isabelle BROUSSET, Caroline BERTHET, Adeline LE BARON, Damien DIAGNE, Jérôme MORELLO, Manon THERON CHAUVET, Cyrille BARTHELEMY, Caroline PETTAVINO, Joël RAYMOND, Isabelle AVON, Murielle COMMETTE,

Absents excusés: Serge DIDIER, Roger STACHINO

Ont donné pouvoir : Serge DIDIER à Olivier VOLLAIRE

secrétaire de séance : Isabelle BROUSSET

Ordre du jour :

Approbation du PV du CM du 26.01.2026

Point travaux / urbanisme

Point personnel communal :

- ISFE garde champêtre,
- avancement de grade 2026,
- ouverture de postes d'animateurs en contrat d'engagement éducatif pour les vacances d'Avril,

Avenant DSP Fruitière Numérique

Arrêt du réseau « cuivre » et ADSL

Bilan de l'ouverture de l'ALSH extrascolaire et avenir de l'association « Le Grigri de Trescamp »

Organisation des élections municipales

Questions diverses

Approbation du PV du CM du 26.01.2026

Le procès verbal du conseil municipal du 26 janvier 2026 est arrêté à l'unanimité des votants

Point travaux / urbanisme

- Amélioration du système d'éclairage du stade avec la mise en place d'une horloge qui permettra une extinction automatique,
- Aigues Brun : dans le cadre de la délégation de la compétence GEMAPI de l'EPCI LMV, le SMAVD engage des travaux sur la végétation des berges de plusieurs affluents de la Basse Durance. Ils consistent à enlever certains embâcles, à abattre des arbres susceptibles d'emporter la berge et/ou de créer un embâcle, à enlever des dépôts sauvages ou à débroussailler des ronces afin de rouvrir et de mettre en valeur le milieu.

URBANISME :

- Rappel du recours contentieux contre le PLU pour une parcelle proche du cimetière. Les recours devant le tribunal administratif étant épuisés au profit de la commune, le requérant a saisi le Conseil d'Etat qui se prononcera sur la recevabilité de la requête.

Point personnel communal :

- ISFE garde champêtre,

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique, notamment l'article L714-13,

Vu le décret n°2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres,

Vu le décret n°2011-444 du 21 avril 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,

Vu le décret n°2006-1392 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale,

Vu le décret n°2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale,

Vu le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

Vu le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 modifié pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°94-731 du 24 août 1994 portant statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres,

Vu la délibération D2022027 en date du 23 mai 2022 relative au régime indemnitaire applicable au personnel relevant des cadres d'emplois de la police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres,

Vu la délibération D2024060 du 26 novembre 2024 pour la mise en place du nouveau régime indemnitaire des gardes champêtres à compter du 1er janvier 2025

Vu l'avis donné par le Comité social territorial, en sa séance du 17 février 2026

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée :

Conformément à l'article L.714-13 du Code général de la fonction publique, les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes-champêtres bénéficient d'un régime indemnitaire spécifique différent du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RISFEEP) attribué aux autres filières de la fonction publique territoriale.

Suite à la refonte du régime indemnitaire de la filière police municipale instaurée par le décret n°2024-614 du 26 juin 2024, une nouvelle indemnité est créée : l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) applicable pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des directeurs

de police municipale, des chefs de service de police municipale, des agents de police municipale et des gardes champêtres.

Cette indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) est constituée d'une part fixe et d'une part variable tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon les critères définis par l'organe délibérant.

Il appartient à l'organe délibérant de définir le cadre général de l'instauration de ce nouveau régime indemnitaire, dans les conditions et les limites fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal,

DÉCIDE

Article 1 : bénéficiaires

A compter du 1er avril 2026, une indemnité spéciale de fonction et d'engagement comprenant deux parts est versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires du cadre d'emploi suivant :

- cadre d'emplois des gardes champêtres.

Article 2 : modalités et conditions d'attribution de la part fixe

L'ISFE est constituée d'une part fixe et d'une part variable.

La part fixe de l'ISFE est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé par l'organe délibérant, dans la limite des taux prévus par le décret :

CADRES D'EMPLOIS	TAUX INDIVIDUEL En pourcentage du montant du traitement soumis à retenue pour pension
Gardes champêtres	30 %

Périodicité

La part fixe est versée mensuellement. Le montant de la part fixe évolue en fonction du traitement soumis à retenue des agents concernés.

Article 3 : modalités et conditions d'attribution de la part variable

L'organe délibérant détermine le plafond de la part variable de l'ISFE dans la limite des montants prévus par le décret :

CADRES D'EMPLOIS	MONTANT ANNUEL INDIVIDUEL MAXIMUM EN EUROS
Gardes champêtres	5 000 €

La part variable de l'ISFE tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents appréciés selon les critères suivants :

- résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- les compétences professionnelles et techniques ;
- les qualités relationnelles ;
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ;
- ou éventuellement à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Périodicité

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement dans la limite de 50 % du plafond annuel défini par l'organe délibérant, et pourra être complétée par un versement annuel sans que la somme des versements ne dépasse ce même plafond.

Article 4 : cumul

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception :

- des indemnités horaires pour travaux supplémentaires, dans les conditions fixées par le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 ;
- et des primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail, tel que défini par le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001.

Article 5 : dispositif de sauvegarde

Lors de la première application de l'ISFE, si le montant indemnitaire mensuel perçu par le fonctionnaire est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, à l'exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, ce montant précédemment perçu a été conservé, à titre individuel et au titre de la part variable, au-delà du pourcentage de 50 % et dans la limite du plafond réglementaire.

Article 6 : modulation de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement du fait des absences

- #* Congés liés aux responsabilités parentales

En application de l'article L.714-6 du CGFP, le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés liés aux responsabilités parentales (congés de maternité, congés de naissance, congés pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congés d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant), sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent territorial et des résultats collectifs du service.

➤ Congés pour raison de santé

L'ISFE (part fixe) est maintenue pendant :

- Les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, l'ISFE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire
- Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle
- Les congés pour invalidité temporaire imputable au service
- Le temps partiel thérapeutique : les primes suivent le traitement indiciaire

L'ISFE (part fixe) est suspendue pendant :

- Les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- Les congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC).
- La disponibilité d'office pour raison de santé

Lorsque l'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 accordé au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

➤ Autres congés :

L'ISFE (part fixe) est maintenue pendant :

- Les congés annuels, JRTT, repos compensateurs,
- Les congés bonifiés
- Les congés pris au titre du Compte Epargne Temps – CET
- L'absence liée à une action de formation professionnelle
- Le congé pour formation syndicale
- La décharge de service pour exercer un mandat syndical – DAS
- L'autorisation spéciale d'absence
- La Période Préparatoire au Reclassement – PPR

L'ISFE (part fixe) est suspendue pendant :

- Le congé parental
- Le congé de proche aidant
- Le congé de solidarité familiale
- Le congé de formation professionnelle
- La suspension
- La disponibilité
- L'exclusion temporaire de fonctions
- Les faits de grève, au prorata du nombre d'heures d'absences de l'agent en cas de jour incomplet

S'agissant de la part variable de l'ISFE, son montant a vocation à être réajusté, après chaque entretien professionnel, et il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si l'impact de l'absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de

l'agent, doit ou non se traduire par une baisse.

Article 7 : clause de revalorisation

Les montants maxima (plafonds) feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants ou taux prévus, dans le décret n°2024-614 du 26 juin 2024, seront revalorisés.

Article 8 : date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er avril 2026

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

- avancement de grade 2026.

Possibilité d'avancement pour Monsieur MARTRA Olivier du grade d'agent de maîtrise au grade d'agent de maîtrise principal

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique,

Le Maire rappelle à l'assemblée :

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

Il appartient donc à l'assemblée délibérante, compte tenu des nécessités du service, de modifier le tableau des emplois, afin de permettre la nomination de l'agent inscrit au tableau d'avancement de grade établi pour l'année 2026

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

Vu le tableau des emplois,

Le Maire propose à l'assemblée :

- la création d'un emploi d'agent de maîtrise principal, à temps complet.

LE CONSEIL MUNICIPAL, après en avoir délibéré,

DECIDE :

D'adopter la modification du tableau des emplois ainsi proposée, à compter du 1er avril 2026

Dit que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de l'agent nommé dans l'emploi seront inscrits au budget de la commune.

- ouverture de postes d'animateurs en contrat d'engagement éducatif pour les vacances d'Avril,

rémunération mensuelle minimale sont exclues.

Le salaire minimum applicable est défini en jour ; il est fixé au minimum à 4,30 fois le montant du SMIC horaire. Il est proposé au Conseil Municipal de retenir un taux de 60 € brut par jour.

Après avoir entendu le Maire dans ses explications complémentaires et après en avoir délibéré, à l'unanimité,

Le Conseil Municipal ,

DÉCIDE le recrutement de deux personnels sous contrat d'engagement éducatif pour le fonctionnement de l'ALSH extrascolaire organisé pendant les vacances scolaires d'avril 2026,

AUTORISE le Maire à signer les contrats de travail dès lors que les besoins du service l'exigeront,

NOTE ces emplois d'une rémunération journalière égale à 60,00 € brut,

PRÉCISE que les crédits suffisants seront prévus au budget de l'exercice.

• Informations personnel communal

- Embauche de Fiona en remplacement de Mattéo
- Information sur l'indisponibilité de Julie pendant quelques temps
- Renouvellement du contrat de Jonathan JAUBERT

Avenant DSP Fruitière Numérique

Le Maire rappelle aux membres présents que par délibération D2025025 du 14/04/2025 le conseil municipal a voté la délégation de service public à la SPL La Fruitière Numérique.

Il indique qu'une erreur s'est glissée dans la rédaction à l'article 35.1 du contrat de DSP annexé

L'Article 35.1 de la Délégation de Service Public ainsi rédigé :

« Une redevance sera le cas échéant versée annuellement en contrepartie de l'occupation de l'ouvrage La Fruitière Numérique. Son montant annuel s'élève à 1200 € HT. La TVA est à ajouter en plus, à la charge du délégataire.

La redevance sera versée annuellement, au plus tard le 30 juin de l'année N. »

doit être modifié pour être libellé de la façon suivante :

Article 35.1 Redevance d'affermage

« Une redevance sera le cas échéant versée annuellement en contrepartie de l'occupation de l'ouvrage La Fruitière Numérique. Son montant annuel s'élève à 1200 €.

La redevance sera versée annuellement, au plus tard le 30 juin de l'année N. »

Le Maire précise que cette modification n'a pas d'incidence financière sur la délégation

Monsieur le Maire demande aux conseillers présents de se prononcer sur cette modification, Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide à l'unanimité :

Vu le Code de l'action sociale et des familles,
Vu le Code du travail.

Le Maire propose aux membres de l'organe délibérant de se prononcer sur le recrutement des personnels pour assurer le fonctionnement de l'accueil de loisirs de mineurs extrascolaire. Il propose le recrutement d'une partie des personnels dans le cadre d'un contrat d'engagement éducatif.

Le contrat d'engagement éducatif (CEE) est un contrat de travail spécifique destiné aux animateurs et aux directeurs d'accueil collectifs de mineurs en France. Il a été créé en 2006 afin de répondre aux besoins spécifiques de ce secteur d'activités.

Ces contrats d'engagement éducatif sont des contrats de droit privé faisant l'objet de mesures dérogatoires au droit du travail en ce qui concerne le temps de travail, le repos du salarié et la rémunération.

Les collectivités territoriales peuvent conclure des contrats d'engagement éducatif en vue de l'organisation d'accueils collectifs de mineurs dès lors qu'il s'agit de satisfaire à un besoin occasionnel de recrutement et qu'elles sont responsables de l'organisation de ce type d'activités.

Deux conditions tenant à la nature de l'emploi doivent être remplies pour permettre le recours aux CEE :

- Le caractère non permanent de l'emploi,
- Le recrutement en vue d'assurer des fonctions d'animation ou de direction d'un accueil collectif de mineurs.

Le CEE peut être proposé à toute personne qui participe occasionnellement à des fonctions d'animation ou de direction d'un accueil collectif de mineurs. La notion de participation occasionnelle se traduit par l'impossibilité d'engager un salarié pour une durée supérieure à 80 jours de travail sur 12 mois consécutifs. Ne peut pas être engagée en CEE, une personne qui anime au quotidien des accueils en période scolaire.

Pour bénéficier du CEE, il faut notamment justifier des qualifications exigées, par la réglementation en vigueur.

Concernant la durée du travail, les dispositions relatives à la durée légale ne s'appliquent pas au titulaire d'un CEE : celui-ci bénéficie expressément d'un régime permettant de tenir compte des besoins de l'activité.

Cependant, certaines prescriptions minimales sont applicables :

- le salarié ne doit pas travailler plus de 48 heures par semaine, calculées en moyenne sur une période de 6 mois consécutifs.
- le salarié bénéficie d'une période de repos hebdomadaire fixée à 24 heures consécutives minimum par période de 7 jours.
- il bénéficie également d'une période de repos quotidien de 11 heures consécutives minimum par période de 24 heures.

Toutefois, si le titulaire du CEE est mineur, celui-ci bénéficie des règles applicables aux personnes mineures prévues par les articles L3161-1 L3162-3, L3163-1 et L7124-1 du Code du travail. En effet, les personnes mineures employées en CEE **ne dérogent pas au droit du travail** comme peuvent le faire les majeurs au niveau des horaires et durées de travail.

Concernant la rémunération dans le cadre d'un CEE, les dispositions relatives au SMIC et à la

- D'approuver la modification de l'article 35.1 de la DSP conclue avec la SPL La Fruitière Numérique
- D'autoriser le Maire à signer les pièces afférentes à cette affaire.

Arrêt du réseau « cuivre » et ADSL

Les abonnements ADSL ne sont plus commercialisés sur la commune dans la perspective d'arrêter définitivement le réseau cuivre / ADSL ;
Il faut communiquer largement afin d'avertir la population.

Bilan de l'ouverture de l'ALSH extrascolaire et avenir de l'association « Le Grigri de Trescamp »

19 enfants inscrits la 1ere semaine,
23 enfants inscrits la 2eme semaine
Démarrage en douceur qui permet de peaufiner l'organisation.
Recrutement de 2 animateurs BAFA en complément de Julie (Directrice) et Ichraf (animatrice)
Sortie avec Mouv sénior
Rencontres intercentre (Puyvert – Cucuron)

Li Grigri de Trescamp :

Cette association devait à la base s'arrêter.

La commune de Cucuron a souhaité continuer en reprenant le bureau. Cette perspective permet aux communes de Cucuron et de Vaugines de continuer à proposer ce service, à la commune de Cabrière d'Aigues de l'intégrer et à la commune de Lourmarin d'avoir une solution à proposer lorsque le centre du Four à Chaux est complet afin de satisfaire un maximum de parents.

Organisation des élections municipales

Un planning sera distribué comme pour chaque élection.

Questions diverses

Olivier VOLLAIRE prend la parole pour remercier le Conseil Municipal du travail effectué et remercier également les conseillers sortants pour leur engagement.

Jean-Pierre PETTAVINO évoque un mandat riche dans un bon climat.

La secrétaire de séance
Isabelle BROUSSET



le Maire
Jean-Pierre PETTAVINO



