

Registre de procès-verbaux de séance du Conseil Municipal

SEANCE DU 3 novembre 2021

Date de convocation : 29 octobre 2021

Étaient présents : ROBERT Bruno, GOYON Fabienne, PLAIZE Maryline, BETARD Philippe, BOSSIS Sophie, BERTINEAU Marion, GRIFFON Christophe, PALISSIER Boris TARDY Jean-Louis.

Était absent excusé : GERBAUD Jean-Claude pouvoir à ROBERT Bruno

Était absente : DURIEUX Bernadette

A été élue secrétaire de séance : GOYON Fabienne.

Ordre du jour :

- Approbation du procès-verbal de la réunion du 8 octobre 2021.
- Mise en conformité du temps de travail du personnel communal.
- Révision de la délibération sur le RIFSEEP (régime indemnitaire des agents communaux).
- Chauffage logements impasse du 19 mars.
- Devis cuisine salle des fêtes.
- Compte-rendu de l'exécution des délégations.
- Questions diverses.

Approbation du procès-verbal de la réunion du 8 octobre 2021 à l'unanimité.

OBJET : Temps de travail des employés communaux

Le Maire informe l'assemblée :

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a organisé la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et collectivités territoriales et un retour obligatoire aux 1607 heures.

Un délai d'un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes a été imparti aux collectivités et établissements pour définir, dans le respect des dispositions légales, les règles applicables aux agents.

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du Comité Technique. Par ailleurs, le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

Ce principe d'annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées.

Ainsi, les cycles peuvent varier en fonction de chaque service ou encore en prenant en considération la nature des fonctions exercées.

Le temps de travail peut également être annualisé notamment pour les services alternant des

périodes de haute activité et de faible activité.

Dans ce cadre, l'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

- Répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité
- Maintenir une rémunération identique tout au long de l'année, c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité

Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'agent dont le temps de travail est annualisé pendant les périodes de forte activité seront récupérées par ce dernier pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées :

- La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1.607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	- 104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	- 25
Jours fériés	- 8
Nombre de jours travaillés	= 228
Nombre de jours travaillées = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1 600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1 607 heures

- La durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- Aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives de travail sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;
- L'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;
- Les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;
- Le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- Les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

Le Maire rappelle enfin que pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services techniques et administratifs, et afin de répondre au mieux aux besoins des usagers, il convient parfois d'instaurer pour les différents services de la commune des cycles de travail différents.

Le Maire propose à l'assemblée :

➤ **Fixation de la durée hebdomadaire de travail**

La commune ne disposant que d'emplois à temps non complet, le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune est par principe défini dans la délibération

fixant la durée de travail relative à chaque poste, comme suit :

Mme Angélique BIRAUD fonction d'adjoint administratif territorial principal de 1^{ère} classe 17 h 30 hebdomadaires.

M. François BLAS fonction d'adjoint technique territorial principal de 2^{ème} classe 24 heures hebdomadaire.

M. Joachim GRUGET fonction d'adjoint technique territorial principal de 2^{ème} classe 20 heures hebdomadaire.

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents ne bénéficieront pas de jours de réduction de temps de travail (ARTT).

➤ **Détermination des cycles de travail**

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l'organisation des cycles de travail au sein des services de la commune est fixée comme suit :

*Les services techniques :

Les agents des services techniques dont l'activité est liée aux conditions climatiques seront soumis à un cycle de travail annuel de 2 périodes.

Les modalités pratiques des heures de travail effectuées pendant ces deux périodes seront détaillées et feront l'objet d'annexes afin de faciliter les modifications de temps de travail des agents et les adapter à l'évolution de leurs contours de poste.

Les modifications des cycles de travail pourront être révisées annuellement dans le cadre des entretiens annuels.

*Les services administratifs :

Les agents administratifs seront soumis au cycle de travail hebdomadaire suivant :

Pour un poste à temps plein : 35 heures sur 5 jours

Pour un temps non complet : les heures de travail hebdomadaires seront réparties en fonction de l'ouverture de la Mairie au public et aux besoins des missions spécifiques comme la participation aux conseils municipaux, la rédaction des procès-verbaux des élections, mariages...)

Les modalités pratiques des heures de travail pour les missions spécifiques seront détaillées en fonction de la mission de chaque agent et feront l'objet d'annexes afin de s'adapter au caractère non régulier de ses missions.

➤ **Journée de solidarité**

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, la journée de solidarité, afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, sera instituée :

- Lors d'un jour férié précédemment chômé (à l'exclusion du 1^{er} mai) exemple : le lundi de la pentecôte
- Par toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel

Vu le Code général des collectivités territoriale,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 47),

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 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,

Le conseil municipal, après en avoir délibéré :

DECIDE

D'adopter la proposition du Maire et les annexes à cette délibération et soumettra cette décision à l'avis du comité technique.

OBJET : Délibération sur le RIFSEEP (régime indemnitaire des agents communaux).

Le Maire rappelle au Conseil Municipal :

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment ses articles 87, 88 et 136,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, modifié, pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 susvisé,

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, modifié, portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

VU le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

VU l'arrêté ministériel du 27 août 2015, modifié, pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

VU l'avis du Comité Technique en date du ... relatif à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au sein de la commune

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein de la commune, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la commune (ou de l'établissement),

Considérant que ce régime indemnitaire se compose d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le cas échéant, d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de définir le cadre général de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois, ainsi que les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités,

Le Maire propose au Conseil d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution.

ARTICLE 1 : BENEFICIAIRES

Conformément au principe de parité prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un nouveau régime tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) sera appliqué à l'ensemble des fonctionnaires occupant un emploi au sein de la commune qu'ils soient stagiaires ou titulaires à temps complet, temps non complet, temps partiel et appartenant à l'ensemble des filières et cadres d'emplois suivants, selon les règles énumérées ci-après :

- Adjoints techniques territoriaux
- Adjoints administratifs territoriaux

Ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels à temps complet, temps non complet ou temps partiel relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et occupant un emploi au sein de la commune.

ARTICLE 2 : PARTS ET PLAFONDS

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (part fixe),
- Le complément indemnitaire versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (part variable).

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions suivantes. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

La part variable (CIA) ne peut excéder 49 % du montant global des primes attribué au titre du RIFSEEP.

Les plafonds applicables à chacune de ces parts ainsi que le nombre de groupes sont définis à l'article 3, 2°, de la présente délibération.

ARTICLE 3 : MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

1) Principe

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonction au vu des critères professionnels tenant compte des cadres emplois.

Les groupes de fonctions seront définis pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1.

2) Montants plafonds

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi	Montant maximal individuel annuel En euros
Adjointes administratifs territoriaux	Groupe 1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications	8 400
Adjointes techniques territoriaux	Groupe 2	Agent d'exécution	4 200

L'autorité territoriale est chargée de fixer, par arrêté, le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent compte tenu de son groupe de fonctions d'appartenance et des critères suivants :

- niveau de responsabilité
- le niveau d'expertise

3) Prise en compte de l'expérience professionnelle des agents

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle, qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- *Nombre d'années dans le domaine d'activité ;*
- *Capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents ou partenaires ;*
- *Formation suivie*

4) Conditions de réexamen

Le montant annuel versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- a minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, concours).

ARTICLE 4 : MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

1) Principe

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel de l'année N

Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- *Efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs ;*
- *Compétences professionnelles et techniques ;*
- *Qualités relationnelles ;*

2) Montants plafonds

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés à l'article 1^{er} de la présente délibération, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi (à titre d'exemple)	Montant maximal individuel annuel En euros
Adjoint administratifs territoriaux	Groupe 1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications	1 260
Adjoint techniques territoriaux	Groupe 2	Agent d'exécution	1 200

L'autorité territoriale est chargée de fixer, par arrêté, le montant individuel du CIA attribué à chaque agent compte tenu de son groupe de fonctions d'appartenance et des résultats de l'entretien professionnel annuel.

ARTICLE 5 : MODALITES DE VERSEMENT

1) Périodicité de versement

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

Le CIA fera l'objet d'un versement en une fraction, et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet, ainsi que les agents quittant la collectivité ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice des indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

2) Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE et du CIA

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés :

- En cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service et maladie professionnelle) : le RIFSEEP (ses deux parts) suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels, les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption : il sera maintenu intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du RIFSEEP est suspendu. Les montants versés depuis la date de début du congé de longue maladie ou congé de longue durée ou congé grave maladie restent acquis ; aucun remboursement ne sera demandé.

3) Attribution individuelle

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

ARTICLE 6 : CUMULS POSSIBLES

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

L'arrêté en date du 27 août 2015 précise que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) est cumulable avec les 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° 2000-815 du 25 août 2000.

L'IFSE est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée au DGS.

ARTICLE 8 : DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après l'avis du comité technique

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide :

- De proposer cette délibération au comité technique pour avis.
- d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- d'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- que la présente délibération abroge les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

OBJET : Chauffage logements impasse du 19 mars.

Le Maire explique qu'il devient urgent de revoir le chauffage de deux des logements de l'impasse du 19 mars.

En effet, les locataires font preuve d'impatience car les chauffages consomment énormément et ne chauffent pas les pièces correctement.

Le Maire fait part des très grosses difficultés qu'il rencontre par rapport à la disponibilité des artisans tant au niveau de la fourniture de devis que des interventions d'entretien.

Il informe qu'il n'a pu obtenir qu'un seul devis.

L'entreprise LB Electricité propose des radiateurs à inertie pour les deux logements.

Le montant du devis s'élève à 5 699.40 € HT dépense prévue au budget.

Après en avoir délibéré, à l'unanimité, le Conseil Municipal décide :

- De retenir le devis de l'entreprise LB électricité pour un montant de 5 699.40 € HT.

OBJET : Devis cuisine salle des fêtes.

Le Maire donne la parole à Fabienne GOYON qui explique qu'elle a obtenu un devis pour la fourniture d'un piano de cuisson électrique ainsi que d'une table inox et d'un four à micro-ondes.

Le montant du devis s'élève à 4 522.00 € HT.

Les membres du Conseil Municipal trouvent que le montant du four à micro-ondes ainsi que du piano de cuisson sont un peu élevés.

Fabienne GOYON est chargée d'obtenir d'autres devis pour ce matériel.

OBJET : Compte-rendu d'exécution des délégations

- ⇒ Le Maire informe que l'acte de vente du terrain sur lequel la commune avait utilisé son droit de préemption a été signé. Un projet de construction d'un pavillon locatif est à l'étude pour 2023.
- ⇒ Le Maire informe qu'il a renoncé au droit de préemption sur la vente de la maison sur la parcelle cadastrée ZE n°157 au lieu-dit Les Gâtines.

Questions diverses

- ⇒ Le Maire rappelle qu'il a signé la convention pour l'application IntraMuros et invite les membres du Conseil Municipal à télécharger cette application.
- ⇒ Maryline PLAIZE souhaite faire part de son retour d'expérience par rapport à l'exercice de sécurité civile qui a eu lieu le 20 octobre 2021.
Elle pense qu'il serait judicieux que chaque conseiller récolte les numéros de téléphone portable des habitants de son secteur défini dans le PCS (plan communal de sauvegarde) afin qu'en cas d'alerte il soit plus facile de les joindre. Elle souhaite que cette action reste dans la conformité avec le RGPD (règlement général sur la protection des données). Cette question sera abordée lors de la prochaine réunion du Conseil Municipal

Rien ne restant à l'ordre du jour, le Maire déclare la séance close.

Ont signé au registre tous les membres présents.