PROCES-VERBAL REUNION DU CONSEIL MUNICIPAL
19 JANVIER 2022

L'an deux mille vingt- deux le 19 janvier à 19 heures, le Conseil Municipal légalement convoqué, s'est réuni à la salle de convivialité sous la présidence de Monsieur Claude MARIN, Maire, conformément aux dispositions *du Code général des collectivités territoriales (Art. L 2121.7 à L. 2121.34).*

Etaient Présents : M. MARIN Claude, Mme PENAVAIRE Sandrine, M. MILHAU Claude, Mme JACOB Herveline, M. FRUET René, Mme CALVIGNAC Corinne, Mme CAMUS Laurence, M. GAGLIONE Pierre, M. Jean Marc LAMANTIA, M. RICARD Jean-Luc, M. RUBIO Jean, M. SFORZIN Denis, Mme CAMILLO Eliane M. DE ALMEIDA CHAVES Guillaume, Mme FAURE Véronique

Etaient absents : M. GERBER Patrice, Mme ESPINOSA Emma, Mme VILALTA Brigitte, Mme PRUDON Laurence

Pouvoirs : M. GERBER à M. MARIN
Mme VILALTA Brigitte à Herveline JACOB
Mme PRUDON Laurence à Sandrine PENAVAIRE

Le quorum étant atteint, le conseil municipal peut délibérer.

Mme FAURE Véronique est élue secrétaire de séance

- **Débat sur la protection sociale complémentaire.**

L'article 4 de l'ordonnance du 17 février 2021 prévoit l'organisation d'un débat obligatoire concernant l'obligation pour les employeurs publics de participer au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents (santé et prévoyance) : « Les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics organisent un débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire dans un délai d'un an à compter de la publication de la présente ordonnance. »

M Le Maire ouvre la discussion : « *La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 a instauré une obligation pour les employeurs publics de participer au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents (santé et prévoyance).*

Pour les employeurs territoriaux, cette participation au financement de la protection sociale complémentaire sera obligatoire :

- *À compter du 1er janvier 2025 pour la protection « Prévoyance », à hauteur de 20% minimum d'un montant de référence ;*
- *À compter du 1er janvier 2026 pour la protection « Santé à hauteur de 50% minimum d'un montant de référence ;*

Des décrets, attendus prochainement, doivent préciser les modalités d'application et les montants de référence de cette participation.

A l'heure actuelle, la commune ne participe pas aux dépenses de protection sociale complémentaire des agents. Les agents peuvent adhérer à une assurance de « prévoyance » qui permet de compléter le salaire en cas de maladie. Cependant, la totalité de la cotisation est à la charge des agents.

Je précise que la participation à la protection sociale complémentaire pourra se faire de deux façons :

- ***La labellisation :*** *L'agent choisit librement l'organisme et le niveau de garanties qu'il souhaite parmi la liste des contrats labellisés. L'agent justifie auprès de son employeur l'adhésion à un contrat labellisé et perçoit à ce titre la participation employeur mise en place dans sa collectivité. Si la collectivité opte pour cette solution, elle doit accorder sa participation à tous les agents ayant un contrat labellisé quel que soit l'opérateur ;*
- ***La convention de participation :*** *La collectivité sélectionne un contrat auprès d'un organisme à l'issue d'une procédure de mise en concurrence, pour un niveau de garantie donné. L'adhésion des agents à cette convention est facultative, mais seuls les agents qui optent pour ce contrat perçoivent la participation employeur.*

Dès que les montants de référence seront publiés, je consulterai les agents de la commune afin d'établir un état des lieux et étudier les modalités de participation. Cette mesure aura un impact budgétaire important. »

Suite à ces propos introductifs, M. Le Maire demande aux conseillers municipaux s'ils ont des questions.

Aucune question n'étant posée, le Maire clos le débat.

Les conseillers municipaux prennent acte de la tenue du débat obligatoire sur la participation de la commune à la protection sociale complémentaire de ses agents.

Fait et délibéré en Mairie, les jours, mois et an susdit

▪ CDG31 : adhésion au contrat groupe CDG31- IRCANTEC

Le Maire informe l'Assemblée que, depuis 1992, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne (CDG31) propose une mission optionnelle d'assurance des risques statutaires afférents aux personnels territoriaux, par application des dispositions du Décret n° 86-552 du 14 mars 1986 pris pour l'application de l'article 26 alinéa 5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Ce service consiste en :

- La mise en place d'un contrat groupe d'assurance à adhésion facultative, pour le compte des structures publiques territoriales employeurs du département de la Haute-Garonne ;
- La réalisation d'une prestation de suivi des sinistres et des conditions d'application du contrat groupe et de conseil.

Après mise en concurrence par voie d'appel d'offres ouvert, le groupement Gras Savoye (Courtier mandataire) et CNP (Assureur) est titulaire du contrat groupe permettant la couverture des risques afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC et des risques afférents aux agents affiliés à la CNRACL.
Les deux couvertures prennent effet au 1er Janvier 2022 pour une durée de 4 ans.

Le Maire indique que les conditions de couverture et les conditions financières proposées au titre du contrat groupe sont les suivantes :

Pour la couverture des risques statutaires afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC (agents titulaires et stagiaires dont le temps de travail est inférieur à 28 heures hebdomadaires, agents contractuels de droit public ou de droit privé) :

- Garantie :
  - • Congé de maladie ordinaire avec une franchise de 10 jours fermes par arrêt en maladie ordinaire
  - • Congé de grave maladie
  - • Congé de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé adoption et paternité/accueil de l'enfant
  - • Congé pour accident ou maladie imputable au service

- Taux de cotisation : 0,60 %
- Résiliation : chaque structure adhérente peut résilier son adhésion au 1er janvier de chaque année en respectant un préavis de 2 mois.
- Conditions de garanties :

Le contrat groupe a vocation à couvrir tous les risques statutaires. Cependant, ce principe fait l'objet de quelques tempéraments.

Tout d'abord, les garanties sont établies en fonction des textes législatifs et réglementaires existants à la date de lancement de la consultation (07/09/2021) qui a permis la conclusion du contrat groupe.

Le CDG31 pourra étudier avec le titulaire du contrat groupe une évolution des garanties en fonction de l'évolution règlementaire, durant le marché.
Par ailleurs, le titulaire du contrat groupe a émis dans son offre une réserve qui sera applicable dans le cadre de l'exécution du contrat.
Ainsi, l'indemnisation des sinistres ne sera réalisée que sur production des décomptes de la Sécurité Sociale.

Le contrat groupe comporte des prestations complémentaires, à savoir :

- La gestion des dossiers via un extranet et les formations à son utilisation ;
- Le suivi et l'analyse des statistiques de sinistralité ;
- L'organisation et la prise en charge de contrôles médicaux (contre-visites médicales et expertises médicales) ;
- La mise en œuvre de recours contre tiers responsables permettant le recouvrement de sommes non couvertes par l'assurance ;
- Une assistance psychologique et sociale à destination des agents ;

- Des formations en prévention à l'initiative du CDG31 ;
- Des prestations d'accompagnement spécifiques (gestion de crise notamment) sur devis préalable.

Le Maire précise que les adhésions à chacune des couvertures (risques statutaires afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC et risques statutaires afférents aux agents affiliés à la CNRACL) sont totalement indépendantes.

Il précise en outre que les taux sont garantis pendant deux ans à couverture constante. A compter du 1er Janvier 2024, ils pourront être révisés dans les conditions fixées par le marché.

Le Maire indique que le CDG31 propose aux employeurs territoriaux du département de la Haute-Garonne d'adhérer à ce contrat groupe, pour chacune des couvertures.

Ce service est mis en œuvre par le CDG31 mobilise une équipe de 5 conseillères en assurance, sous la responsabilité d'un responsable de service.

Il donne lieu à la signature d'une convention d'adhésion et à la perception par le CDG31 d'une rémunération spécifique par couverture souscrite, d'un montant représentant 5% du montant de la prime d'assurance, avec une perception minimale de 25 €.

Entendu l'exposé du rapporteur,
Le Conseil municipal, après en avoir délibéré :

Article 1 : DECIDE d'adhérer au service Contrats-groupe du CDG31 à l'occasion de la mise en place du contrat groupe d'Assurance statutaire 2022/2025, aux conditions ci-après exposées :

Article 2 : SOUSCRIT à la couverture afférente aux agents affiliés à l'IRCANTEC ;

Article 3 : AUTORISE Le Maire à signer tous les documents contractuels et conventionnels afférents aux décisions précédentes, ainsi qu'à procéder aux choix des variables de couverture (bases de l'assurance et de couverture au titre des rémunérations assurées) ;

Article 4 : INSCRIT au Budget de la structure les sommes correspondantes au recours à la mission optionnelle du CDG31 et aux primes annuelles d'assurance.

Adopté à l'unanimité

POUR : 18
CONTRE : 0

- **Région Occitanie : Demande de subvention réaménagement du jardin public « le Jardi'Loup »**

La commune souhaite effectuer des travaux de réaménagement du jardin public « Le Jardi'Loup ».

Les travaux nécessaires sont les suivants :
- Rénovation du réseau d'eau pluviale et création d'un avaloir en point bas.
- Réaménagement des allées piétonnes abîmées

Ces travaux sont estimés à 19 602 € HT.

La Région Occitanie est susceptible de financer cette opération dans le cadre de l'aide à l'aménagement et la qualification des espaces publics.

Entendu l'exposé du rapporteur,

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré :

Article 1 : APPROUVE le projet d'investissement et son plan de financement ci-dessous :

Plan de financement prévisisonnel Aménagement du jardin public "le Jardiloup"		
INVESTISSEMENT	**Montant HT**	
Travaux d'aménagement des allées	*16 540,00 €*	
Travaux réseaux humides	*3 062,00 €*	
Total Travaux	19 602,00 €	
TOTAL DES INSVESTISSEMENTS	19 602,00 €	
RESSOURCES	**Montant HT**	**% sur opération**
Région Occitanie	4 135,00 €	21%
Conseil départemental-31	6 616,00 €	34%
Commune de Saint-Loup Cammas	8 851,00 €	45%
TOTAL DES RESSOURCES	19 602,00 €	100%

Article 2 : AUTORISE Monsieur le maire à effectuer une demande de subvention la plus élevée possible auprès de la Présidente de la région Occitanie ;
Article 3 : AUTORISE Monsieur le Maire à signer tout acte afférent à cette demande de subvention.

Adopté à l'unanimité

POUR : 18
CONTRE : 0

- **CD31 : Demande de subvention réaménagement du jardin public « le Jardi'Loup »**

La commune souhaite effectuer des travaux d'aménagement du jardin public « Le Jardi'Loup ».
Les travaux nécessaires sont les suivants :
- Rénovation du réseau d'eau pluviale et création d'un avaloir en point bas.
- Réaménagement des allées piétonnes abîmées

Ces travaux sont estimés à 19 602 € HT.

Le Conseil départemental de la Haute-Garonne est susceptible de financer cette opération.

Entendu l'exposé du rapporteur,
Le Conseil municipal, après en avoir délibéré :

Article 1 : APPROUVE le projet d'investissement et son plan de financement ci-dessous :

Plan de financement prévisisonnel Aménagement du jardin public "le Jardiloup"		
INVESTISSEMENT	**Montant HT**	
Travaux d'aménagement des allées	*16 540,00 €*	
Travaux réseaux humides	*3 062,00 €*	
Total Travaux	19 602,00 €	
TOTAL DES INSVESTISSEMENTS	19 602,00 €	
RESSOURCES	**Montant HT**	**% sur opération**
Région Occitanie	4 135,00 €	21%
Conseil départemental-31	6 616,00 €	34%
Commune de Saint-Loup Cammas	8 851,00 €	45%
TOTAL DES RESSOURCES	19 602,00 €	100%

Article 2 : AUTORISE Monsieur le maire à effectuer une demande de subvention la plus élevée possible auprès du Président du Conseil départemental de la Haute-Garonne ;
Article 3 : AUTORISE Monsieur le Maire à signer tout acte afférent à cette demande de subvention.

Adopté à l'unanimité

POUR : 18
CONTRE : 0

- **CD31 : Demande de subvention réfection court de tennis**

Le court de tennis n°1 nécessite des travaux de rénovation. Les travaux prévoient le perçage du revêtement existant et la réalisation d'une nouvelle couche de revêtement, l'application de peinture résine et la réalisation des lignes de jeu règlementaire.

Le coût de ces travaux est estimé à 21 890 € HT.

Le Conseil Départemental de la Haute-Garonne est susceptible de subventionner cette opération.

Entendu l'exposé du rapporteur,
Le Conseil municipal, après en avoir délibéré :

Article 1 : APPROUVE le projet d'investissement et son plan de financement ci-dessous :

DEPENSES	Montant HT
TRAVAUX	21 890 €
TOTAL	**21 890 €**

RESSOURCES	Montant HT
Conseil Départemental	6 567 €
Commune	15 323 €
TOTAL	**21 890 €**

Article 2 : AUTORISE Monsieur le Maire à effectuer une demande de subvention la plus élevée possible auprès du Président du Conseil Départemental de la Haute-Garonne ;

Article 3 : AUTORISE Monsieur le Maire à signer tout acte afférent à cette demande de subvention.

Adopté à l'unanimité

POUR : 18
CONTRE : 0

- **RH : Cycles de travail des services administratifs et services techniques**

Le conseil municipal de la Commune de Saint-Loup Cammas

Vu le Code général des collectivités territoriales ;
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 7-1 ;
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
Vu la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;
Vu la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, notamment son article 115 ;
Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et notamment son article 47 ;
Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;
Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
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 ;

Vu l'avis du comité technique en date du 2 décembre 2021

Considérant ce qui suit :
Rappel du contexte
Depuis la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, la durée hebdomadaire de temps de travail est fixée à 35 heures par semaine, et la durée annuelle est de 1607 heures.
Cependant, les collectivités territoriales bénéficiaient, en application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, de la possibilité de maintenir les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001.
La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a remis en cause cette possibilité.
En effet, l'article 47 de ladite loi pose le principe de la suppression des régimes de temps de travail plus favorables, et l'obligation, à compter du 1er janvier 2022, de respecter la règle des 1607h annuelles de travail.
En ce sens, en 2017, la circulaire NOR : RDFF1710891C du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique rappelait qu'il est « de la responsabilité des employeurs publics de veiller au respect des obligations annuelles de travail de leurs agents ».
Ainsi, tous les jours de repos octroyés en dehors du cadre légal et réglementaire qui diminuent la durée légale de temps de travail en deçà des 1607h doivent être supprimés.

Rappel du cadre légal et réglementaire
Conformément à l'article 1er du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, « les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 » relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, par délibération après avis du comité technique.

Par conséquent, pour un agent à temps complet :
-la durée hebdomadaire de temps de travail effectif est fixée à 35 heures ;
-la durée annuelle de temps de travail effectif est de 1 607 heures, heures supplémentaires non comprises.

Le décompte des 1607 h s'établit comme suit :

Nombre de jours de l'année		365 jours
Nombre de jours non travaillés : - Repos hebdomadaire : - Congés annuels : - Jours fériés : **- Total**	 104 jours (52x2) 25 jours (5x5) 8 jours (forfait) 137 jours	
Nombre de jours travaillés		(365-137) = 228 jours tra
Calcul de la durée annuelle 2 méthodes : soit (228 jours x 7 h) = 1596 h arrondi légalement à ou soit (228 jours/5 jours x 35h) = 1596 h arrondi légalement à	 → →	 1600 h 1600 h
+ Journée de solidarité		7 h
TOTAL de la durée annuelle		1607 h

Par ailleurs, 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) ;
- la durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures 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.

Il est possible de prévoir un ou plusieurs cycles de travail, afin de tenir compte des contraintes propres à chaque service, et de rendre ainsi un meilleur service à l'usager.

Lorsque le cycle de travail hebdomadaire dépasse 35 heures, c'est-à-dire que la durée annuelle du travail dépasse 1607 heures, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) sont accordés afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.
Le nombre de jours de repos prévu au titre de la réduction du temps de travail est calculé en proportion du travail effectif accompli dans le cycle de travail et avant prise en compte de ces jours.
A cette fin, la circulaire n° NOR MFPF1202031C relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 précise que le nombre de jours ARTT attribués annuellement est de :

-3 jours ouvrés par an pour 35h30 hebdomadaires ;
-6 jours ouvrés par an pour 36 heures hebdomadaires ;
-9 jours ouvrés par an pour 36h30 hebdomadaires ;
-12 jours ouvrés par an pour 37 heures hebdomadaires ;
-15 jours ouvrés par an pour 37h30 hebdomadaires ;
-18 jours ouvrés par an pour 38 heures hebdomadaires ;
-20 jours ouvrés par an pour un travail effectif compris entre 38h20 et 39 heures hebdomadaires ;
-23 jours ouvrés par an pour 39 heures hebdomadaires.

Les agents à temps non complet ne peuvent bénéficier de jours ARTT.
Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail.

Entendu l'exposé du rapporteur,
Le Conseil municipal, après en avoir délibéré :

DECIDE

Article 1 : La suppression de tous les jours de congés non prévus par le cadre légal et réglementaire, afin de garantir le respect de la durée légale du temps de travail qui est fixée à 1607 heures, dans les conditions rappelées ci-avant.

Article 2 : Dans le respect de la durée légale de temps de travail, les services suivants sont soumis aux cycles de travail suivant :

Service administratif :
-cycle hebdomadaire : 36h par semaine sur 5 jours ouvrant droit à 6 jours de RTT par an pour un agent à temps complet.

Selon les horaires suivants :

	Matin	Après-midi
Lundi	9h00-12h00	13h30-17h30
Mardi	8h30-12h00	13h30-17h30
Mercredi	9h00-12h00	13h30-17h30
Jeudi	8h30-12h00	13h30-17h30
Vendredi	9h00-12h00	13h30-17h30
Samedi*	8h30-12h00	-
dimanche	-	-

**Un tableau de rotation est établi en début d'année et permettra le décompte des heures complémentaires ou supplémentaires qui feront l'objet d'une récupération*

La pause méridienne a lieu de 12h00 à 13h30 soit 1h30.

Service technique :

-cycle hebdomadaire : 36h par semaine sur 5 jours ouvrant droit à 6 jours de RTT par an pour un agent à temps complet.

Selon les horaires suivants :

	Matin	Après-midi
Lundi	8h00-12h00	14h00-17h00
Mardi	8h00-12h00	14h00-17h00
Mercredi	8h00-12h00	14h00-17h00
Jeudi	8h00-12h00	13h30-17h00
Vendredi	8h00-12h00	13h30-17h00
Samedi*	-	-
Dimanche*	-	-

**Dans le cadre de manifestations (fête locale, festibouchou, ...) ou de conditions météorologiques exceptionnelles (neige, verglas), certains agents pourront être sollicités les samedis et dimanches. Le responsable de service établira un tableau des heures complémentaires ou supplémentaires réalisées qui feront l'objet d'une récupération.*

La pause méridienne a lieu de 12h00 à 14h00 soit 2h00 le lundi, mardi et mercredi de 12h00 à 13h30 le jeudi et vendredi soit 1h30.

Article 3 : La fixation des horaires de travail des agents relève de la compétence du Maire dans le respect des cycles définis par la présente délibération.

Article 4 : Les jours d'ARTT ne sont pas juridiquement des congés annuels, et ne sont donc pas soumis aux règles définies notamment par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.
Ces jours ARTT peuvent être pris, sous réserve des nécessités de service *:*

-de manière groupée (plusieurs jours consécutifs) ;
-sous la forme de jours isolés ;
-ou encore sous la forme de demi-journées.

Les jours ARTT non pris au titre d'une année ne peuvent être reportés sur l'année suivante. Ils peuvent, le cas échéant, être déposés sur le compte épargne temps.

En cas d'absence de l'agent entrainant une réduction des jours ARTT, ces jours seront défalqués au terme de l'année civile de référence. Dans l'hypothèse où le nombre de jours ARTT à défalquer serait supérieur au nombre de jours ARTT accordés au titre de l'année civile, la déduction s'effectuera sur l'année N+1.
En cas de mobilité, un solde de tout compte doit être communiqué à l'agent concerné.

Article 5 : La délibération entrera en vigueur le 1er janvier 2022. Les délibérations antérieures relatives aux cycles de travail sont abrogées à compter de cette entrée en vigueur.

Adopté à l'unanimité

POUR : 18
CONTRE : 0

RH : Cycle de travail annualisé pour le service enfance et jeunesse et le service entretien ménager

Vu le Code général des collectivités territoriales ;
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 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 ;
Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Vu l'avis du comité technique en date du 02 décembre 2021

Le Maire rappelle que :

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 (article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée). Par ailleurs, le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail (article 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 précité).

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) ;
- la durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures 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 en outre que l'annualisation du temps de travail est une pratique utilisée pour des services alternant des périodes de haute activité et de faible activité.

L'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

- de 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 ;
- de 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.

Le Maire rappelle enfin que pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services, et afin de répondre aux mieux aux besoins des usagers, il convient en conséquence d'instaurer pour certains services des cycles de travail annualisés : service entretien ménager et service enfance et jeunesse

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1 607 heures. Ces heures correspondent aux 1600 heures initialement prévues, auxquelles ont été rajoutées 7 heures au titre de la journée de solidarité.

Le service enfance et jeunesse et le service entretien ménager appliqueront un cycle annuel de 1 607 heures (pour un agent à temps complet).

Le temps de travail des agents à temps non complet ou à temps partiel sera proratisé à partir de la base de 1 607 heures de travail annuel.

Entendu l'exposé du rapporteur,
Le Conseil municipal, après en avoir délibéré :

DECIDE

Article 1 : La suppression de tous les jours de congés non prévus par le cadre légal et réglementaire, afin de garantir le respect de la durée légale du temps de travail qui est fixée à 1607 heures, dans les conditions rappelées ci-avant.

Article 2 : Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, les services suivants sont soumis à un cycle de travail annualisé :

L'organisation du cycle de travail du service enfance et jeunesse été définit comme suit :
- des cycles durant le fonctionnement de l'année scolaire
- des cycles durant les vacances scolaires

L'organisation du cycle de travail du service entretien ménager été définit comme suit :
- des cycles durant le fonctionnement de l'année scolaire
- des cycles durant les vacances scolaires

Les heures travaillées au-delà du cycle de 1 607 heures sont considérées comme des heures supplémentaires ou complémentaires et doivent être compensées soit par rémunération, soit par un repos compensateur. L'agent annualisé dispose de repos compensateur dans la mesure où pendant certaines périodes de l'année il effectue plus d'heures de services que celles prévues pour son emploi.

Article 3 : Les agents publics relevant d'un cycle annualisé restent soumis de plein droit à l'ensemble des droits et obligations des agents publics, tels que définis notamment par les lois n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Article 4 : Un planning à l'année sera remis à l'agent, qui distinguera les temps travaillés, les temps de repos compensateurs et les congés annuels. En effet, en cas de maladie, seuls les congés annuels sont reportés de plein droit.
Un décompte du relevé d'heures effectués par l'agent lui sera remis afin d'assurer un suivi précis des heures.

Adopté à l'unanimité

POUR : 18
CONTRE : 0

- **RH : Modalité de gestion de la journée de solidarité**

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 7-1 ;
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
Vu la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;

Vu la délibération n° 2022-06 en date du 19-01-2022 relative au temps de travail et fixant les cycles de travail,
Vu la délibération n° 2022-07 en date du 19-01-2022 relative au temps de travail et fixant les cycles de travail annualisé

Vu l'avis du comité technique en date du ***02 décembre 2021***

Considérant ce qui suit :

Le Maire rappelle au Conseil que conformément à l'article 6 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004, une journée de solidarité est instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Elle prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les agents (fonctionnaires et agents contractuels).
Cette journée de solidarité est incluse dans la durée légale annuelle de temps de travail, qui est de 1607 heures pour un agent à temps complet.
Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel, la durée de travail supplémentaire est proratisée en fonction de leurs obligations hebdomadaires de service.

Dans la fonction publique territoriale, cette journée est fixée par délibération, après avis du comité technique.
L'assemblée est amenée à se prononcer sur les nouvelles modalités d'application de ce dispositif au niveau de la collectivité.

Le Maire rappelle que la journée de solidarité peut être accomplie selon les modalités suivantes :

-le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai.
Ou
-le travail d'un jour de RTT tel que prévu par les règles en vigueur ;
Ou
-toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

Entendu l'exposé du rapporteur,
Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

DECIDE :

Article 1 : d'instituer la journée de solidarité selon le dispositif suivant :

Agents affectés au service administratif et au service technique (services bénéficiant de jours d'ARTT)

-Les agents à temps complet : une déduction d'une journée d'ARTT sera appliquée ;
-Les agents à temps partiel : une déduction d'ARTT proratisée à la quotité de travail sera appliquée ;
-Les agents à temps non complet (ne bénéficient pas de jours d'ARTT) : ils réaliseront une journée ou une demi-journée de travail supplémentaire au prorata de leur temps de service.

Agents affectés au service enfance et jeunesse et au service entretien ménager (services travaillant sur un cycle annuel)

Les agents à temps complet : 7 heures supplémentaires seront rajoutées à la durée annuelle du temps de travail à effectuer ;

Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel : des heures seront rajoutées à la durée annuelle du temps de travail, au prorata de leur temps de service.

Article 2 : sauf disposition expresse de l'assemblée délibérante prise sur un nouvel avis du Comité technique compétent, ces dispositions seront reconduites tacitement chaque année.

Article 3 : INDIQUE que ces dispositions seront applicables à compter du 01 janvier 2022.

Adopté à l'unanimité

POUR : 18
CONTRE : 0

- **RH : Ouverture d'un emploi non permanent d'agent des services techniques du 01/03/2022 au 31/12/2022**

M. Le Maire propose au conseil municipal d'ouvrir un emploi non permanent pour recruter un agent des services techniques. Dans un souci de gestion et afin de faire face à un accroissement temporaire de la charge de travail, un emploi d'adjoint technique territorial à temps complet, 35 heures, est nécessaire.

Entendu l'exposé du rapporteur,
Le Conseil municipal, après en avoir délibéré :

Article 1 : DECIDE l'ouverture un emploi non permanent d'adjoint technique territorial à temps complet du 01.03.2022 au 31.12.2022 pour exercer les fonctions d'agent des services techniques.

Article 2 : DONNE pouvoir à Monsieur le Maire pour effectuer toutes les démarches nécessaires à la mise en œuvre de cette décision.

Article 3 : PRECISE que les crédits correspondants sont inscrits au budget primitif 2022.

Adopté à l'unanimité

POUR : 18
CONTRE : 0

- **RH : Ouverture d'un emploi non permanent d'agent des services techniques du 01/03/2022 au 31/12/2022 dispositif Parcours Emploi Compétence**

Le contrat Parcours emploi compétences (P.E.C.) a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. A cette fin, il comporte des actions d'accompagnement professionnel.
La prescription des P.E.C. est centrée sur les publics éloignés du marché du travail, l'entrée dans un PEC se fait sur la base du diagnostic du prescripteur.

L'aide à l'insertion professionnelle de l'Etat est attribuée à l'employeur qui, en contrepartie, doit obligatoirement mettre en place des actions d'accompagnement et de formation.
L'employeur doit également désigner un tuteur parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction.
Le P.E.C. prend la forme d'un contrat à durée déterminée d'une durée de 6 à 12 mois.
Le renouvellement du contrat n'est ni prioritaire ni automatique, il est conditionné à l'évaluation, par le prescripteur, de son utilité pour le bénéficiaire et autorisé uniquement si les engagements antérieurs de l'employeur ont été respectés.

Un emploi au sein de la commune peut correspondre à ce dispositif.

Entendu l'exposé du rapporteur,
Le Conseil municipal, après en avoir délibéré :

Article 1 : DECIDE l'ouverture d'un poste à temps complet 35 heures en PEC pour exercer les fonctions d'agent des services techniques du 01/03/2022 au 31/12/2022.

Article 2 : DONNE pouvoir à Monsieur le Maire pour effectuer toutes les démarches nécessaires à la mise en œuvre de cette décision.

Article 3 : PRECISE que les crédits correspondants sont inscrits au budget primitif 2022.

Adopté à l'unanimité

POUR : 18
CONTRE : 0