



CONSEIL MUNICIPAL DU 16 DECEMBRE 2021

COMPTE RENDU

L'an deux mil vingt-et-un, le SEIZE DECEMBRE à vingt heures trente, les membres du CONSEIL MUNICIPAL, légalement convoqués, se sont réunis en séance publique sous la présidence de Madame MORGANT, Maire.

PRÉSENTS : Mmes et MM. MORGANT, LEPETIT, MIRGAINE, CHAUVEAU, MASSE, HAMIOT, NIAY, PAQUIER, PAVARD, TURBAN, LASSAY, TREBOUET, QUILLEVERE, HALLOIN, BEAUTRU, BOISGILLOT, MENANT, ROUCOUX, JAMET, GAGNEUX, COME, NAVARRE, PAPIN, DOUARD.

ABSENTS EXCUSÉS : M. DELAUD (pouvoir à Mme MIRGAINE), M. CHOLEAU (pouvoir à Mme MORGANT), Mme SERGENT (pouvoir à M. NAVARRE), M. ROUANET (pouvoir à M. LEPETIT)

SECRÉTAIRE : Mme QUILLEVERE

Le compte-rendu de la séance du 18 novembre 2021 est adopté à l'unanimité.

1 - TARIFS MUNICIPAUX 2022

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

- Valide les propositions de la Commission des finances du 2 décembre 2021 concernant les tarifs municipaux applicables pour 2022 (voir tableaux joints).
- Décide de ne pas modifier les tarifs de la médiathèque, et les tarifs de l'eau et assainissement (part communale), pour l'année 2022.

Arrivée de M. Menant et de Mme Gagneux après le vote.

2 - DÉCISION MODIFICATIVE AU BUDGET GÉNÉRAL N°9

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal VALIDE, à l'unanimité, la décision modificative N° 9 suivante :

• DCI Environnement :		
D822-2315-1006	+ 422	
D020-2176-0221 (œuvres d'arts)	- 422	
• Lave-linge école maternelle :		
D211-2188-0208	+ 2150	
D414-21318-0206 (plan d'eau)	- 2150	
• DM fonctionnement budget principal :		
Chapitre 65 / 025-6574 (subventions aux associations)	- 2700	
Chapitre 68 / 020-6817	+ 2700	

3- DECISION MODIFICATIVE N°2 AU BUDGET ASSAINISSEMENT

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal VALIDE, à l'unanimité, la décision modificative N° 2 suivante :

- DM fonctionnement budget assainissement :

Chapitre 011 / compte 622 (rémunérations d'intermédiaires et honoraires) - 300
Chapitre 68 / compte 6817 + 300

4- DÉPOT DES DOSSIERS AU TITRE DE LA DETR ET/OU DSIL POUR L'ANNÉE 2022

Dans le cadre de la Dotation d'Équipement des Territoires Ruraux et/ou Dotation de Soutien à l'Investissement Public Local, pour l'année 2022, le projet susceptible d'être éligible est :

Priorité 1 – sécurisation des visiteurs et amélioration de l'offre ludique au complexe sportif.

Le Conseil municipal est invité à délibérer et à adopter le projet précité, et décider de solliciter le concours de l'État et arrêter les modalités de financement suivantes :

Dossier 1 : sécurisation des visiteurs et amélioration de l'offre ludique au complexe sportif, composée de :

- **Structure de jeux pour le complexe sportif**
- **Pose de pare ballons sur 2 terrains de football**

DÉPENSES TRAVAUX	55 023.13 € HT
SUBVENTIONS ATTENDUES	
ETAT- DETR 2021 ou DSIL 2021 Sollicitée	27 511.56€ soit 50%
Total des aides publiques	27 511.56€
AUTOFINANCEMENT	
Total autofinancement	27 511.56€
TOTAL	55 023.13€ HT

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal, à l'unanimité,

- **Autorise Mme le Maire à déposer le dossier présenté ci-dessus au titre de la DETR, DSIL, DSIL relance et/ou DSIL rénovation énergétique pour l'année 2022**
- **Atteste de l'inscription des projets au budget de l'année en cours**
- **Atteste de l'inscription des dépenses en section d'investissement**
- **Atteste de la compétence de la collectivité à réaliser les travaux**

5- MODIFICATION STATUTAIRE RELATIVE A LA COMPOSITION DU BUREAU COMMUNAUTAIRE

Par délibération en date du 9 novembre 2021, le conseil communautaire a validé la modification statutaire relative à la composition du bureau communautaire. (cf délibération ci jointe)

Cette modification entraîne la réécriture de l'article 6 des statuts comme suit :

« Le conseil de communauté élit en son sein un bureau. Il comprendra :

- Le Président
- Les Vice-Présidents dont le nombre sera déterminé librement par l'organe délibérant dans les limites fixées par le CGCT,
- -d'autres membres dont le nombre sera déterminé librement par l'organe délibérant.
- Le bureau sera composé de 12 membres maximums. »

Conformément à l'article L5211-20 du CGCT et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal valide, à l'unanimité, cette modification statutaire.

6-DELIBERATION PORTANT MISE EN PLACE DES 1607 HEURES

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

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

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

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 47 ;

Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié 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 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 la délibération du Conseil Municipal du 29 Avril 2021 instaurant la mise en place des 1607h à compter du 01/01/2022,

Après avis du Comité Technique et du CHSCT en date du 6 décembre 2021,

Considérant que la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et collectivités territoriaux et un retour obligatoire aux 1607 heures

Le Conseil Municipal,

DECIDE de la suppression des journées d'ancienneté, des 2 jours de congés exceptionnels ainsi que de la journée de congé supplémentaire attribuée pour les fêtes de fin d'année.

VALIDE, avec 26 voix pour et 2 abstentions, les modalités de mise en œuvre comme suit :

Article 1: La durée annuelle du temps de travail

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 1600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1 607 heures

Article 2 : Garanties minimales

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies :

- La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures.
- La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures.
- Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures.
- L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures.
- Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.
- Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Article 3 : Modification des cycles de travail comme suit :

- **Service Administratif**

Les agents administratifs travaillant à temps plein resteront sur une base de 39h par semaine. Les agents à temps plein bénéficieront de 25 jours de congés annuels et de 23 jours de RTT maximum par an. Les RTT pourront être posées librement.

Un des agents comptables de la collectivité travaillera sur un cycle de 35H sans génération de RTT.

Le policier municipal restera sur un cycle de travail de 35h sans génération de RTT.

Les agents à temps partiel (90%) au sein du service administratif passeront à compter du 01/01/2022 sur un cycle de 31h30 qui ne génère pas de RTT. Ils bénéficieront de 20 jours de congés annuels par an.

- **Service Technique**

Les services techniques travaillent actuellement sur un cycle de 37h30 sur l'année. Ils bénéficiaient de 17 RTT par an. A compter du 01/01/2022 le cycle de 37h30 ne générera que 15 RTT maximum.

- **ATSEM**

A compter du 01/01/2022, les ATSEM travailleront 24 semaines sur un cycle de 38h, 12 semaines sur un cycle de 34h et 16 semaines sur un cycle de 35h.

Pendant les vacances scolaires le cycle de 35h sera effectué sur les horaires 6h-13h ou 12h-19h.

Les agents à temps plein bénéficieront de 8 jours de RTT par an maximum.

- **Médiathèque**

Mise à jour des cycles de travail des 2 agents afin de se mettre en conformité avec l'octroi des repos hebdomadaires.

Agent 1 à temps partiel 90%

Lundi	Repos	Repos	Repos	Repos
Mardi	8h30	12h30	13h30	17h
Mercredi	8h30	13h30	Temps partiel	Temps partiel
Judi	8h30	13h	14h	17h
Vendredi	8h30	12h30	13h30	18h
Samedi	09h30	13h	Repos	repos
Dimanche	Repos	Repos	Repos	repos

Agent 2 à temps non complet 25h par semaine

Lundi	Repos	Repos	13h30	18h
Mardi	8h30	12h30	14h	17h
Mercredi	9h	12h	14h	18h
Judi	9h	12h30	14h	17h
Vendredi	Repos	Repos	Repos	repos
Samedi	Repos	repos	Repos	repos
Dimanche	Repos	Repos	Repos	repos

L'agent à temps partiel 90% bénéficiera de 20 jours de congés annuels, et l'agent à temps non complet bénéficiera de 17,5 jours de congés annuels.

Au sein de la collectivité la journée de solidarité sera prise sur les jours de RTT pour les agents qui en génèrent ou sur les heures supplémentaires ou complémentaires pour les agents qui ne bénéficient pas de RTT,

7- DELIBERATION PORTANT MODIFICATION D'EMPLOIS PERMANENTS

Après avis du Comité Technique et du CHSCT en date du 6 décembre 2021 et après en avoir délibéré, le **Conseil Municipal DECIDE, à l'unanimité, de procéder aux modifications et créations de postes suivantes :**

1. Suppression d'un poste d'adjoint technique de 17.5 heures et création du même poste sur une durée hebdomadaire de 17 heures.
2. Suppression d'un poste d'adjoint technique de 25.75 heures et création du même poste sur une durée hebdomadaire de 21 heures (après avis du Comité Technique)
3. Suppression d'un poste d'adjoint technique de 32.25 heures et création du même poste sur une durée hebdomadaire de 32.75 heures.
4. Suppression d'un poste d'adjoint technique de 8.67 heures et création du même poste sur une durée hebdomadaire de 10 heures (après avis du Comité Technique).
5. Suppression d'un poste d'adjoint d'animation principal de 2^{ème} classe de 11 heures et création du même poste sur une durée hebdomadaire de 11.23 heures.
6. Suppression d'un poste d'adjoint technique de 20.92 heures et création du même poste sur une durée hebdomadaire de 19.35 heures.

INDIQUE que le tableau des emplois de la collectivité sera mis à jour en tenant compte de ces nouvelles annualisations.

8- DELIBERATION PORTANT MODIFICATION DU REGLEMENT INTERIEUR DE LA COLLECTIVITE

Vu le projet de modification du règlement intérieur de la collectivité présenté aux instances le 6 décembre 2021,

Vu l'avis favorable des 2 collèges des 2 instances et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité, ADOPTE le règlement présenté (document annexé) à effet de la date de la présente délibération.

9- RIFSEEP – refonte de l'architecture de l'IFSE et mise en œuvre du CIA

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le 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,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 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 la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu la délibération du 1^{er} mars 2017 instaurant le RIFSEEP,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 6 décembre 2021,

Vu le tableau des effectifs,

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),

Considérant que ce régime indemnitaire se compose :

- D'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent
- D'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent

Considérant qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois,

Le Conseil Municipal, avec 2 abstentions et 26 voix pour, DECIDE de modifier le RIFSEEP comme suit :

- 1. Mise en place d'un système de cotation (voir annexe) permettant de déterminer les groupes de fonctions et la modification de ces groupes de fonction par catégorie tel que présenté ci-dessous :**

Catégorie A

Groupe	Points	Description	Mini Annuel	Maxi Annuel
A3	De 30 à 41 points	Poste avec forte technicité dans un domaine particulier ou responsable sans encadrement	1750	12000
A2	De 42 à 51 points	Direction d'un ou plusieurs services à forte technicité avec encadrement	3500	24000
A1	De 52 à 60 points	Direction générale	5000	36210

Catégorie B

Groupe	Points	Description	Mini Annuel	Maxi Annuel
B3	De 22 à 33 points	Assistance au responsable (poste d'expertise technique) ou responsable sans encadrement	1350	12000
B2	De 34 à 44 points	Responsable d'un service à forte expertise avec encadrement	2000	15000
B1	De 45 à 52 points	Responsable de plusieurs services avec encadrement	2500	17480

Catégorie C

Groupe	Points	Description	Mini Annuel	Maxi Annuel
C2	De 0 à 24 points	Missions d'exécution simples	1200	5000
C1	De 25 à 36 points	Missions avec sujétions particulières et/ou responsabilités	1800	11340

- **Modalités de maintien ou suppression de l'IFSE en cas d'absence :**

En application du décret n°2020-997, la collectivité décide de maintenir le versement de l'IFSE pour les agents placés en :

- Congés annuels
- Congé de maladie ordinaire
- Accident de travail ou maladie professionnelle
- Congé de maternité ou congé de paternité et d'accueil d'enfant
- Temps partiel thérapeutique

L'IFSE suivra les mêmes règles d'abattements que la rémunération principale.

Le versement de l'IFSE sera suspendu pour les agents :

- En Congé longue maladie
- En Congé longue durée
- En Congé grave maladie
- Suspendu de leurs fonctions
- Exclu temporairement de leurs fonctions

2. Mise en place d'un Complément Indemnitaire Annuel par groupe de fonction (même cotation que pour l'IFSE présenté en Annexe) avec un plafond annuel maximum de :

Plafond annuel pour la Catégorie A

Groupe	Points	Description	Maxi Annuel
A3	De 30 à 41 points	Poste avec forte technicité dans un domaine particulier ou responsable sans encadrement	3000
A2	De 42 à 51 points	Direction d'un ou plusieurs services à forte technicité avec encadrement	4000
A1	De 52 à 60 points	Direction générale	5000

Plafond annuel pour la Catégorie B

Groupe	Points	Description	Maxi Annuel
B3	De 22 à 33 points	Assistance au responsable (poste d'expertise technique) ou responsable sans encadrement	1500
B2	De 34 à 44 points	Responsable d'un service à forte expertise	1800

		avec encadrement	
B1	De 45 à 52 points	Responsable de plusieurs services avec encadrement	2300

Plafond annuel pour la Catégorie C

Groupe	Points	Description	Maxi Annuel
C2	De 0 à 24 points	Missions d'exécution simples	1200
C1	De 25 à 36 points	Missions avec sujétions particulières et/ou responsabilités	1260

- **PRECISE** que les plafonds annuels de l'IFSE et du CIA sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.
- **DECIDE** que le montant individuel attribué au titre de l'IFSE sera défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, versé mensuellement dans les conditions prévues par la présente délibération.
- **DECIDE** D'instaurer le CIA conformément aux modalités présentées
- **DECIDE** d'un versement annuel du CIA en décembre 2022,
- **DECIDE** que le montant individuel attribué au titre du CIA sera défini par l'autorité territoriale sur proposition de l'administration, par voie d'arrêté individuel, dans les conditions prévues par la présente délibération.
- **DECIDE** de prévoir les crédits nécessaires à la refonte de l'architecture de l'IFSE et à la mise en place du CIA au budget 2022.

10- INFORMATIONS AU CONSEIL MUNICIPAL :

1-Sortie du Petit Parignéen : Le BAT sera prêt vendredi. La distribution est prévue la semaine du 20 janvier.

2-Le Noël du personnel prévu le 17 décembre et les vœux du Maire prévus le 7 janvier sont annulés du fait du contexte sanitaire,

3- Visite des carrières prévue le samedi 18 décembre.

4- début des groupes de travail liés au programme PVD à la mi-janvier. Une commission sport sera également organisée le 17 janvier pour travailler avec un groupe de jeunes sur un projet de skate parc.

5- Conseils Municipaux à venir : 20 janvier 2022, 24 février 2022, 31 mars 2022.

6- distribution des colis de Noël au plus de 70 ans : 600 colis ont été distribués.

7- retrait de Mme Turban de la commission animations, politique culturelle.

Séance levée à 21h30.

Le Maire,
Nathalie MORGANT