



COMMUNE DE SEVERAC

COMPTE RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL

DU 10 MARS 2020 – 20h00

PRESENTS : BOUGOIN F. CHABIRON B. CHAUSSE Y. GUILLAUME V JOUAN A. LADURELLE F. LANIO A. LE CHEVILLER D. MARTIN J.-N. PECOT D. PEROUZE R. TRANCHANT E. TREGRET N. VILLEQUENAULT L.

ABSENTS EXCUSES : FITAMANT A. (PROCURATION A PEROUZE R.). MEHDAOUI N. (PROCURATION A PECOT D.)

SECRETAIRE DE SEANCE : LANIO A.

PRESIDENT DE SEANCE : PECOT. D

SECRETAIRE DE SEANCE : LANIO A.

DATE DE CONVOCATION : le 05 mars 2020

1. PRESENTATION DE L'ORDRE DU JOUR

- L'ordre du jour est adopté à l'unanimité

2.ADOPTION DU COMPTE RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL DU 11 FEVRIER 2020

- Adopté à l'unanimité

TAUX DE LA FISCALITÉ 2020

Monsieur le Maire propose à l'assemblée de maintenir les taux de la fiscalité locale au niveau de ceux de 2019 comme suit :

- Taxe d'habitation : 19,93 %
- Taxe foncière bâtie : 28,69 %
- Taxe foncière non bâtie : 68,55 %

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal approuve à l'unanimité ces taux.

- Adoptée à l'unanimité

ADMISSIONS EN NON-VALEUR

Monsieur le Maire propose d'admettre en non-valeur les créances minimales suivantes qui n'ont pas pu être recouvrées par la Trésorerie et qui sont prescrites pour certaines :

Exercice de la pièce	Titre	Montant	Objet
2018	T-36	33,99	Cantine
2010	T-174	369,15	Cantine
2009	T-89	192,6	Cantine
2019	R-1-69	3,55	Cantine
2012	T-337	6,35	Cantine

Soit un total de : 605,64 €

Après en avoir délibéré et à l'unanimité des membres présents, le Conseil Municipal adopte cette proposition.

- Adoptée à l'unanimité

DEVIS

Les crédits étant disponibles, les devis suivants sont présentés :

Fournisseur	Objet du devis	Prix TTC
Espace Emeraude	Tondeuses	1 642,80 €
Tony Couverture	Toiture local rue de l'école (matériel sabotier)	2 802,90 €
Munier	Colombarium- (Floracube 10 cases)	7 191,64 €

Adequat	Matériel de bureau + périscolaire	1 312,97 €
SARL EGNR	Radiateurs école	20 365,62 €
SARL GUILLOUZOUIC	Démolition cabanon terrain de foot	1 800 €
SARL GUILLOUZOUIC	Démolition sanitaire Pléiades	1 800 €
SCB Cado	Remplacement coupoles landes de la pré	5 837,98 €

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal adopte à l'unanimité ces dépenses d'investissement.

➤ *Adoptée à l'unanimité*

CONTRIBUTION OBLIGATOIRE AUX ECOLES PRIVEES

L'école privée St-Joseph de Saint-Gildas-des-Bois et l'école privée Saint-Charles de Fégréac sollicitent la participation financière de la commune pour les élèves sévéracais.

Les listes d'élèves pour lesquelles les contributions sont demandées ont été étudiées attentivement au regard de la législation en vigueur qui permet ce financement pour les écoles privées sous contrat, sous réserve que les élèves répondent à certains critères liés soit aux obligations professionnelles des parents et à la présence ou non de services périscolaires sur la commune d'origine, soit à la fratrie, soit à des raisons médicales (Article L442-5-1 du Code de l'éducation créé par loi n°2009-1312 du 28 octobre 2009 – art 1).

Monsieur le Maire rappelle que cette participation, qui relève de dépenses obligatoires ne peut en aucun cas être supérieure au moyen coût d'un élève de l'enseignement public de la commune.

Il ressort que sont éligibles à la participation de la commune :

Années scolaires	Ecole Saint-Charles à Fégréac	Ecole saint-Joseph à Saint Gildas
2019 - 2020	2 enfants	14 enfants
2018 - 2019	2 enfants	10 enfants
2017 - 2018	1 enfants	Payé (délibération du 2/07/19)
2016 - 2017	3 enfants	Payé (délibération du 2/07/19)
2015 - 2016	6 enfants	Payé (délibération du 2/07/19)
Total	14 enfants	24 enfants

Suite à l'évaluation du coût d'un élève de l'école la Garenne pour la commune de Sévérac, il avait été décidé par délibération du 2 juillet 2018 de fixer la participation à hauteur de 300 € par élève et par an.

Cela porte la participation de la commune à :

- 14 x 300 € = 4 200 € à l'école Saint-Charles de Fégréac pour les années 2015/2016 ; 2016/2017 ; 2017/2018 ; 2018/2019
- 24 x 300 € = 7 200 € à l'école Saint-Joseph de Saint-Gildas-des-Bois pour les années 2018/2019 et 2019/2020.

Le conseil municipal débat cette proposition. Certains élus font remarquer que cette contribution est de nature à faciliter les inscriptions dans les écoles privées hors du territoire et peuvent fragiliser les effectifs de l'école de Sévérac. Par ailleurs, cette réglementation questionne la laïcité. Il est néanmoins rappelé que si la commune ne verse pas cette contribution elle s'expose à des sanctions.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal adopte ces propositions par 7 voix pour et 9 abstentions.

➤ *Adoptée à 7 voix pour et 9 abstentions*

DEMANDE DE SUBVENTION – DSIL 2020

Monsieur le Maire rappelle qu'une demande de subvention pour le projet d'aménagement des espaces publics et le développement des mobilités a été déposée auprès de la Préfecture en décembre 2019 au titre de la Dotation de Solidarité à l'Investissement Local. Ce projet s'inscrit dans la priorité thématique « développement d'infrastructures en faveur de la mobilité ou de la construction de logements ».

Après échanges avec les services de la Préfecture, cette demande a fait l'objet de modifications, pour être découpée en tranches opérationnelles. Ainsi, il convient de prendre une nouvelle délibération conforme avec le dépôt de dossier.

La demande de subvention porte sur la tranche 1 du projet, autrement dit l'aménagement du pôle gare. Le plan de financement est le suivant :

Dépenses	HT	Recettes	HT
Tranche 1 : pôle gare	419 625 €	-Région (30%)	125 887,5 €
		-Etat (FSIL 30%)	125 887,5 €
		-Autofinancement (40%)	167 850 €
Total	419 625 €		419 625 €

Ainsi, Monsieur le Maire demande à l'assemblée de bien vouloir l'autoriser à déposer une demande de subvention DSIL pour 2020 d'un montant de 125 887,5 €.

Après délibération, le Conseil municipal autorise Monsieur le Maire à déposer ce dossier, à signer et entreprendre toutes les démarches utiles dans le cadre de cette demande de subvention.

➤ *Adoptés à l'unanimité.*

DEMANDE DE SUBVENTION – CTR LOGEMENT BOULANGERIE

Dans le cadre du Contrat Régional de Territoire, la commune est éligible à une subvention du Conseil Régional d'un montant de 67 970 €.

Monsieur le Maire propose de présenter le projet de logements au niveau du bâtiment de la boulangerie, qui comprends l'aménagement d'un T3, d'un studio et la réfection de la toiture. Le plan de financement du projet est le suivant :

Dépenses	Montant HT	Organisme	Montant HT
Désamiantage toiture	10 324,50 €	Région CTR	67 970 €
Réfection Toiture	17 108,29 €	Autofinancement	88 922,79 €
Maîtrise d'ouvrage	7 000 €		
Travaux logement	122 400 €		
Total	156 832,79 €	Total	156 832,79 €

Monsieur le Maire demande à l'assemblée de bien vouloir l'autoriser à déposer une demande de subvention au titre du CTR d'un montant de 67 970 € pour le projet présenté.

Après délibération, le Conseil municipal autorise Monsieur le Maire à déposer ce dossier, à signer et entreprendre toutes les démarches utiles dans le cadre de cette demande de subvention.

➤ *Adoptés à l'unanimité.*

MISE EN PLANCE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESIONNEL (RIFSEEP)

INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE) ET COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Sur rapport de Monsieur le Maire,

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 modifié pris pour l'application du 1^{er} 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 le décret n°2015-661 modifiant 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 l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du 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° 2016-4916 du 27 décembre 2016,

Vu la circulaire DGCL /DGFIP du 3 avril 2017,

Vu les arrêtés fixant les montants de référence pour les services de l'Etat,

Vu la délibération du 16 décembre 2003 instaurant le régime indemnitaire,

Vu le tableau des effectifs,

Vu les crédits inscrits au budget,

Vu les réunions du groupe de travail temps de travail et régime indemnitaire,

Vu l'organigramme des postes mis à jour à cette occasion,

Vu la réunion avec les agents le 15-01-2020,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 10-02-2020 et du Comité Technique complémentaire du 05-03-2020,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

L'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État. Ses deuxième et troisième phrases prévoient : « Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents. Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État ».

Le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) se compose de deux éléments :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle (IFSE),
- Le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes et indemnités versées antérieurement y compris la prime de fin d'année dont la légalité n'a pas pu être pleinement justifiée (courrier du Préfet de Loire-Atlantique) et hormis celles limitativement énumérées par décret.

I.- La mise en place de l'IFSE

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- de la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Pour chacun des 3 critères, les postes de tous les agents sont analysés afin de déterminer pour chacun d'eux le niveau global de présence des critères dans le poste (cf. annexe n°1).

A.- Les bénéficiaires

Après en avoir délibéré, décide d'instaurer dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public sans condition de durée pour l'IFSE mensuelle et pour des contrats d'une durée égale ou supérieure à 6 mois pour l'IFSE annuelle (cf. modalités de versement).

B.- La détermination des groupes de fonctions et des montants maxi :

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

- **Catégories A**

- Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.

ATTACHES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Direction générale des services	0€	36 210€	36 210 €

- **Catégories B**

- Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 3	Cadre intermédiaire service administratif	0€	14 650€	14 650 €

- Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les animateurs territoriaux.

ANIMATEURS TERRITORIAUX	MONTANTS ANNUELS
-------------------------	------------------

GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 2	Coordinatrice enfance - éducation	0€	16 015€	16 015€

- **Catégories C**

- Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 2	Gestionnaire ; agent d'accueil	0€	10 800€	10 800 €

- Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES		MONTANTS ANNUELS		
GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 2	Agent territorial des écoles maternelles	0€	10 800€	10 800 €

- Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat transposables aux adjoints territoriaux d'animation de la filière animation.

ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION		MONTANTS ANNUELS		
GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Responsable adjoint secteur enfance	0€	11 340€	11 340€
Groupe 2	Agent d'animation	0€	10 800€	10 800 €

- **L'arrêté du 16 juin 2017** relatif aux adjoints techniques du ministère de l'intérieur complétant l'arrêté du 28/04/2015

ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX	MONTANTS ANNUELS
---	-------------------------

GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Responsable d'unité	0€	11 340€	11 340€
Groupe 2	Agent polyvalent des services techniques Agent des écoles Agent de restauration Agent d'entretien des locaux	0€	10 800€	10 800 €

- **L'arrêté du 16 juin 2017** relatif aux agents de maîtrise du ministère de l'intérieur complétant l'arrêté du 28/04/2015

AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Responsable de service	0€	11 340€	11 340€

C.- La modulation individuelle.

Le montant de l'IFSE peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

L'IFSE est proratisée dans les mêmes conditions que le traitement pour les agents à temps partiel et pour les agents occupant un emploi à temps non complet.

L'IFSE est versée selon deux modalités :

- Un versement annuel correspondant à une partie de l'ancienne prime de fin d'année, soit un montant brut de 803,5 € pour un agent à temps complet présent toute l'année civile du versement ; ce montant sera versé en novembre
- Un versement mensuel correspondant au montant défini en fonction des critères de cotation des postes et intégrant le reste de l'ancienne prime annuelle (803,5€)

Chacune des deux modalités de versement fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale lequel sera notifié à l'agent. Pour les contractuels, ces modalités seront stipulées dans le contrat.

D.- Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.

Le montant mensuel attribué à l'agent et correspond à la part liée aux emplois occupés ou aux fonctions exercées fera l'objet d'un réexamen obligatoire :

- en cas de changement de fonctions et de changement de groupe de fonctions,
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite à un concours ou à un examen professionnel
- tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent

E.- Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. du fait des absences

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, il sera fait application des dispositions suivantes :

- le versement de l'IFSE est maintenu et suit le traitement (exemple demi IFSE si demi-traitement) pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, congé pour accident de trajet, accident de service et congé pour maladie professionnelle, congés pour formation, congés pour maladie ordinaire.
- le versement de l'IFSE est suspendu pendant les périodes de congé de longue maladie, congé de grave maladie et congé de longue durée (info flash Préfecture de LA du 22-11-2019 ; principe de parité avec la

F.- Clause de revalorisation l'I.F.S.E.

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat

II.- La mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA)

Pour rappel, le complément indemnitaire annuel est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

A.- Les bénéficiaires du CIA

Après en avoir délibéré pour fixer les montants plafonds et les conditions d'attribution, la commune pourra décider d'instaurer à titre individuel, dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat le complément indemnitaire annuel aux :

- aux agents titulaires, stagiaires et aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel

B.- La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima du CIA

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat. L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels qui peuvent être compris entre 0 et 100% du montant maximal défini dans les tableaux suivants.

Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre.

L'attribution du CIA revêt un caractère exceptionnel et ne concernera à ce titre que quelques agents afin de reconnaître un investissement exceptionnel au cours de l'année et dans le cadre d'une enveloppe budgétaire maîtrisée. Les situations où l'agent pourra se voir attribuer le CIA sont les suivantes :

- réaliser un investissement par rapport à un événement exceptionnel non prévu
- réaliser une suppléance hiérarchique (dépassement de fonction sur une durée limitée)
- assurer le tutorat de stages longs (au-delà de 2 mois)
- la réalisation d'actions particulièrement valorisantes pour l'image des services communaux

Ce coefficient sera déterminé à partir d'une note hiérarchique argumentée démontrant le caractère exceptionnel de la situation professionnelle durant l'année écoulée et justifiant l'attribution du CIA.

Une note interne pourra venir préciser les situations exceptionnelles autorisant l'attribution du CIA (cas notamment des événements exceptionnels et des actions valorisantes).

Une commission composée du Maire, d'adjoints et de la Directrice générale des services sera chargée d'examiner les demandes d'attribution du CIA et de valider les situations justifiant d'une attribution.

• Catégories A

- Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.

ATTACHES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Direction générale des services	0€	500€	6 390€

- **Catégories B**

- Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 3	Cadre intermédiaire service administratif	0€	500€	2 380€

- Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les animateurs territoriaux.

ANIMATEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 2	Coordinatrice enfance - éducation	0€	500€	2 185€

- **Catégories C**

- Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 2	Gestionnaire ; agent d'accueil	0€	500€	1 200€

- Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 2	Agent territorial des écoles maternelles	0€	500€	1 200€

- Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat transposables aux adjoints territoriaux d'animation de la filière animation.

ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Responsable adjoint secteur enfance	0€	500€	1 260€
Groupe 2	Agent d'animation	0€	500€	1 200€

- **L'arrêté du 16 juin 2017** relatif aux adjoints techniques du ministère de l'intérieur complétant l'arrêté du 28/04/2015

ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Responsable d'unité	0€	11 340€	11 340€
Groupe 2	Agent polyvalent des services techniques Agent des écoles Agent de restauration Agent d'entretien des locaux	0€	500€	1 200€

- **L'arrêté du 16 juin 2017** relatif aux agents de maîtrise du ministère de l'intérieur complétant l'arrêté du 28/04/2015

AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Responsable de service	0€	500€	1 260€

C.- Périodicité de versement du complément indemnitaire

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement annuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Son examen s'effectuera à l'occasion de l'évaluation annuelle professionnelle.

Le montant du CIA, dans la limite du montant défini ci-dessus, est indépendant du temps de présence dans la collectivité et de la durée de travail.

D.- Clause de revalorisation du CIA

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

III. Les règles de cumul

L'I.F.S.E. et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra pas se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfetures (I.E.M.P.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.)
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes
- l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement, etc.),
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail ou au dépassement régulier du cycle de travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnités pour travail de nuit, dimanche ou jour férié, ...)
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE)
- la NBI

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A, décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

IV. La date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} avril 2020.

Le RIFSEEP se substituant à l'ensemble des primes et indemnités versées antérieurement, les délibérations instaurant le régime indemnitaire antérieurement sont modifiées ou abrogées en conséquence.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Monsieur le Maire précise également que cette nouvelle architecture du régime indemnitaire profite à l'ensemble des agents avec des gains significatifs et que l'ancienne prime annuelle a été entièrement intégrée dans le nouveau régime indemnitaire ainsi constitué. Cette politique indemnitaire vise à améliorer les rémunérations des agents et rendre plus attractif les emplois communaux notamment dans les cas de recrutement.

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal décide :

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus
- D'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus
- De prévoir les crédits correspondants au budget

➤ *Adoptés à l'unanimité.*

MODIFICATION DE L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET L'AMELIORATION DE LA QUALITE DES SERVICES AUX PUBLICS

AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (ATT)

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 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,

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 et sa circulaire n° NOR MFPF1202031C,

Vu la loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment les articles 47 et 48 du titre III

Vu le Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'ARTT pour la Fonction Publique d'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'ARTT dans la Fonction Publique Territoriale,

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

Vu le décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne temps dans le Fonction Publique Territoriale,

Vu la ou les délibérations instaurant l'ARTT,

Vu le tableau des effectifs,
Vu la réunion avec les agents en date du 15 janvier 2020
Vu l'avis du Comité Technique départemental en date du 10-02-2020

Préambule :

Considérant la nécessité de revoir les modalités d'aménagement du temps de travail pour les adapter à l'évolution du service public,
Considérant que les modalités d'aménagement du temps de travail en vigueur dans les services communaux doivent être adaptées à l'évolution de l'organisation municipale,
Considérant que les modalités actuelles d'aménagement du temps de travail ne garantissent pas l'équité des agents et des services,
Considérant que les modalités actuelles d'aménagement du temps de travail manquent de précisions notamment en matière de présence, absences et de prise de jours de congés et RTT,
Considérant l'obligation qui est faite aux collectivités territoriales de se mettre en conformité avec la réglementation en matière de temps de travail et notamment de mettre fin aux régimes dérogatoires à la durée légale.

Les nouvelles règles en matière d'aménagement du temps de travail poursuivent les objectifs principaux suivants :

- Se conformer à la réglementation en vigueur en matière de temps de travail
- Garantir l'équité entre les agents et les services en matière d'organisation du temps de travail
- Mieux prendre en compte les nécessités du service public
- Garantir de bonnes conditions de vie au travail des agents communaux
- Maintenir une ouverture et un fonctionnement des services cohérents avec les besoins de la population de la commune de Sévérac.

Les dispositions suivantes sont fixées sans préjudice des évolutions législatives et réglementaires applicables à la Fonction Publique Territoriale.

I. L'organisation du temps de travail

Le champ d'application - Agents concernés

Sont concernés par les dispositions suivantes les agents titulaires, stagiaires, non titulaires et contractuels, à temps complet, non complet ou temps partiel, des catégories A, B et C qui sont dénommés "agents".

La durée annuelle de travail

Conformément au décret n° 2000-815 du 25 août 2000 susvisé, la durée légale annuelle de travail effectif est de 1 607 heures, incluant la journée de solidarité.

La durée annuelle de travail effectif est calculée comme suit :

	Nombre de jours travaillés : (365j/an – 104j de repos hebdo/an – 25j de congés annuels – 8 jours de fériés en moyenne/an) =	228 jours
X	Nombre d'heures par jour =	7h
=	Nombre d'heures par an =	1 596h arrondies à 1 600h
+	Journée de solidarité =	7h
=	Durée annuelle de travail effectif =	1 607h

Il n'existe pas de dérogation à cette durée annuelle de travail pour des agents qui seraient soumis à des sujétions particulières.

Les agents à temps non complet et à temps partiel relèvent, quant à eux, d'un temps de travail annuel effectif calculé au prorata de celui des agents à temps complet occupant un emploi similaire.

Le temps de travail effectif

Le temps de travail s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles (article 2 du 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'État et dans la magistrature).

Sont assimilées à du temps de travail effectif :

- les pauses méridiennes lorsque l'agent ne peut quitter son poste de travail en raison de ses fonctions (repas pris par les agents en surveillance de cantine, par exemple)

- les pauses de courtes durées organisées sur le temps de travail (précisées par règlement interne)
 - les déplacements professionnels accomplis par l'agent, dès lors que l'agent reste à disposition de son employeur
 - les temps de permanence assurés sur le lieu de travail ou dans un lieu imposé par l'employeur
 - les autorisations spéciales d'absence
 - le temps consacré à l'habillement et au déshabillage sur le lieu de travail, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé
 - les temps de douche sur le lieu de travail pour les agents effectuant des travaux insalubres et salissants
 - le temps consacré aux visites médicales professionnelles
 - les périodes de congés pour raison de santé (congés pour maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maternité, adoption, paternité, accident de service, maladie professionnelle, ...)
 - les absences liées à la mise en œuvre du droit syndical
 - les temps pendant lesquels l'agent suit une formation professionnelle décidée par l'employeur ou acceptée par lui
- Le temps de travail effectif passé en formation est précisé dans un règlement interne mais ne pourra pas être inférieur aux obligations de services habituelles de l'agent définies dans son planning prévisionnel. Pour les agents à TNC exerçant des journées de travail hebdomadaires différentes, une absence formation d'une journée sera comptabilisée 7h et 3,5h pour une demi-journée.

Les périodes de congé maladie, congé pour accident de service ou maladie professionnelle, d'autorisation spéciale d'absence sont prises en charge dans le calcul de la durée légale du travail. Cependant, il ne s'agit pas de travail effectif au regard des droits à RTT.

Le temps exclu du temps de travail effectif comprend notamment :

- la pause méridienne, d'une durée de 45 minutes minimum, au cours de laquelle l'agent peut vaquer librement à ses occupations ;
- le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail désigné comme tel par l'employeur ;
- le temps de trajet pour se rendre à une formation (voir règlement)

Les congés annuels

Aux termes de l'article 1er du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, les agents en activité ont droit, sous réserve des nécessités de service, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois les obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés.

Le nombre de jours de congés s'apprécie par année civile et est fixé, pour chaque agent, à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service.

Les obligations de service sont exprimées en nombre de jours ouvrés et correspondent au nombre de jours effectivement travaillés par l'agent, soit (exemples) :

- 25 jours pour un agent à temps complet travaillant 5 jours par semaine
- 20 jours pour un agent à temps non complet travaillant 4 jours par semaine
- 22,5 jours pour un agent à temps partiel travaillant 4,5 jours par semaine

Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions sur la totalité de la période de référence (du 1er janvier au 31 décembre), ont droit à un congé annuel calculé au prorata de la durée de services accomplis.

Un calendrier est établi par l'autorité territoriale afin de prévoir les absences, sous réserve des nécessités de service et après consultation des agents. Une note interne précise les modalités d'élaboration du planning des congés. Sauf exceptions prévues par les textes, l'absence de service ne peut excéder 31 jours consécutifs.

Les congés étant dus pour une année, ils ne pourront en principe se reporter sur l'année suivante. Néanmoins, les droits à congés restant de l'année écoulée pourront être reportés sur la première semaine de janvier des vacances scolaires de Noël.

Au terme de cette période, les congés restants qui n'auront pas été pris pourront, à la demande de l'agent concerné, être versés dans un compte épargne temps ou seront perdus définitivement.

Un solde de tout compte est adressé à l'agent à son départ des effectifs.

Le congé fractionné

Un jour de congé supplémentaire est attribué au fonctionnaire ou à l'agent non titulaire dont le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours.

L'organisation des cycles de travail

Le travail des agents de la commune de Sévérac est organisé selon des périodes de référence nommées cycles de travail.

Le cycle de travail de base est de **35 heures hebdomadaires** pour un agent à temps plein, réparties sur 5 journées de 7 heures. C'est le cas notamment des agents du service administratif.

	FORMULE 1
	5 jours travaillés par semaine
	7h00 par jour / 35h00 par semaine
Nombre de jours congés annuels	25 jours pour un agent à temps complet

Compte-tenu des nécessités de service, les agents du service technique sont autorisés à travailler selon un cycle de travail différent de **39 heures hebdomadaires** :

	FORMULE 2
	5 jours travaillés par semaine
	8h les lundi, mardi, mercredi et jeudi et 7h le vendredi
Nombre de jours congés annuels	25 jours pour un agent à temps complet
Nombre de jours de RTT	23 jours pour un agent à temps complet

L'attribution des jours RTT est liée à la présence effective de l'agent pendant la période de référence qui est l'année civile. Ils sont acquis dès lors que le temps de travail retenu pour le service a été effectivement réalisé.

Les agents dont la charge de travail est variable d'une semaine et / ou d'un mois à l'autre s'inscrivent dans un **cycle annuel**. Leur temps de travail est décompté sur la base d'une durée annuelle de 1 607 heures. C'est le cas notamment des agents dont l'activité est liée au cycle scolaire (agents des écoles) ; FORMULE 3.

Ces agents bénéficient d'un planning annuel prévisionnel établi par le chef de service et faisant apparaître : les jours travaillés, les samedis, dimanches et jours fériés et les périodes de congés annuels. Bien qu'annualisés, ces agents bénéficient des garanties minimales relatives au temps de travail.

Compte tenu de la disponibilité nécessaire pour accomplir ses fonctions (au moins 39 heures hebdomadaires en moyenne), **l'agent occupant les fonctions de DGS** n'est pas astreint à un temps de travail hebdomadaire et la récupération se fera forfaitairement sur la base de 23 jours de RTT par an ; FORMULE 4.

Les jours de RTT

Un jour de RTT est un jour de repos accordé par l'employeur à l'agent en compensation du temps de travail réalisé au-delà du cycle standard de 35 heures hebdomadaires.

Les jours de RTT sont accordés par année civile aux agents à temps complet et à temps partiel, les agents à temps non-complet en étant exclus. Ils constituent un crédit ouvert au début de l'année civile considérée.

Les agents qui n'exerceront pas leurs fonctions sur la totalité de la période de référence (du 1er janvier au 31 décembre), auront droit à un crédit de jours RTT calculé au prorata de la durée de services accomplis.

Le décompte des jours RTT s'effectuera par demi-journées. Ne pouvant être indemnisés, les jours RTT feront l'objet d'une compensation sous forme de jours de repos définis en accord avec le chef de service en fonction des nécessités de service et des obligations de continuité de service public.

Pour les agents du service technique, les jours de RTT seront pris de la manière suivante :

- 9 RTT pris par demi-journée le vendredi après-midi
- 14 RTT pris librement sous réserve des nécessités de service (saisonnalité, point-à-temps, travail d'équipe, ...)
- Pour la période du 15 avril au 15 juin, le nombre de jours d'absence (CA + RTT) est limité à 5 jours

Pour l'agent occupant le poste de Dgs, les RTT seront pris en fonction des nécessités du service public en accord avec l'autorité territoriale.

Un planning annuel prévisionnel sera établi en début de chaque année civile.

Aucun report de RTT ne sera autorisé au-delà du 31 décembre de l'année d'octroi. Au terme de cette période, les jours restants qui n'auront pas été pris pourront, à la demande de l'agent concerné, être versés dans son CET ou seront perdus définitivement.

Les congés pour raison de santé, qui ne génèrent pas de droit à RTT, viendront réduire à due proportion le nombre de jours RTT acquis annuellement pour les agents qui se sont absentés pour des raisons de santé sur l'année considérée.

Les situations d'absence qui justifient une réduction des droits à RTT sont les suivantes : autorisation spéciale d'absence, congés de maladie, de longue maladie, de grave maladie, de maladie longue durée, congés sans traitement pour maladie, y compris ceux résultant d'un accident ou d'une maladie imputable au service.

Les jours RTT seront défalqués au terme de l'année civile de référence. Dans l'hypothèse où le nombre de jours RTT à défalquer serait supérieur au nombre de jours RTT accordés au titre de l'année civile, la déduction s'effectuera sur les droits à RTT de l'année N+1.

En cas de mobilité (mutation, détachement...), un solde de tout compte sera adressé à l'agent.

Le contrôle du temps de travail

Chaque chef de service s'assure du respect des cycles de travail de ses agents dans le cadre des dispositions susvisées et mets en place un planning des présences et absences.

La journée de solidarité

Le lundi de Pentecôte, l'ensemble des services municipaux seront fermés et les agents devront poser un jour d'absence.

Les garanties minimales de repos

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.

Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures.

La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures sur une amplitude maximale de 12 heures.

Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 11 heures.

Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures, ou une autre période de 7 heures consécutives comprises entre 22 heures et 7 heures.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Il est possible de déroger à titre exceptionnel aux garanties minimales, sur une période limitée et par décision expresse du chef de service, qui en informe les instances paritaires compétentes, en cas de force majeure, justifiée notamment par :

- la protection des personnes et des biens ;
- la sécurité publique ;
- des événements climatiques particuliers.

Aucune autre dérogation ne sera autorisée, les agents devant se conformer aux garanties minimales réglementaires.

Organisation de la journée de travail

L'organisation des horaires est déterminée, en accord avec la hiérarchie, en tenant compte des missions spécifiques des services, des nécessités du service public ainsi que des heures d'affluence du public.

L'organisation des horaires est déterminée selon des horaires fixes ou fixes aménagés.

Des aménagements horaires seront possibles sur proposition de la hiérarchie et avec l'accord de l'autorité territoriale ; exemple : aménagement des horaires des agents du service technique en cas de fortes chaleurs avec la possibilité de mise en place de la journée continue et sous réserve des nécessités et de la continuité du service public.

Chaque agent dispose d'un planning horaire prévisionnel défini en concertation avec la hiérarchie compte tenu des nécessités de service et du cycle de travail.

Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures effectives de travail effectuées à la demande du chef de service en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail et les horaires de fonctionnement du service. Elles présentent donc par nature un caractère exceptionnel.

Les heures supplémentaires ne pourront être réalisées que sur demande expresse du chef de service pour garantir l'exécution des missions de service public et ne pourront en aucun cas relever des convenances personnelles des agents. Aussi, les heures de travail réalisées par les agents en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail en dehors de toute demande expresse ne seront pas comptabilisées.

Les heures supplémentaires seront prioritairement récupérées. Un règlement interne définit les modalités de récupération ou d'indemnisation des heures supplémentaires.

Les autorisations exceptionnelles d'absence (AEA)

A l'occasion de certains évènements familiaux ou liés à des motifs civiques, les agents peuvent bénéficier d'autorisations exceptionnelles d'absences (AEA), dans le cadre et selon les modalités prévues par la collectivité (cf. annexe à la délibération).

Le don de jours de repos

Les agents ont la faculté de renoncer à tout ou partie des jours de repos non pris (congrés annuels et jours RTT), y compris ceux épargnés sur un compte-épargne temps, au bénéfice d'un autre agent public, employé par la commune de Sévérac, qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le don de jours de repos s'effectuera selon les conditions et modalités définies par le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015.

II. Le Compte Epargne Temps

Ouverture du compte-épargne temps

L'ouverture d'un compte épargne temps est possible pour les agents, employés de manière continue et ayant accompli au moins une année de service, ayant la qualité :

- de fonctionnaires titulaires de la fonction publique territoriale à temps complet ou non complet
- de fonctionnaires de la fonction publique hospitalière ou d'état en détachement
- d'agents non titulaires de droit public sur emplois permanents.

L'ouverture du compte-épargne temps étant de droit, elle peut être demandée, par écrit, à tout moment de l'année.

Agents exclus du dispositif du CET :

- les fonctionnaires stagiaires,
- les agents contractuels de droit public recrutés pour une durée inférieure à un an,
- les agents de droit privé (CUI-CAE, contrat d'apprentissage, etc.),
- les fonctionnaires et contractuels relevant de régimes d'obligations de service définis dans les statuts particuliers de leur cadre d'emplois c'est-à-dire les professeurs, les assistants spécialisés et les assistants d'enseignement artistique.

Alimentation du compte-épargne temps

L'alimentation du CET ne peut se faire que par le dépôt de jours entiers.

Le compte-épargne temps pourra être alimenté par :

- le report de congés annuels, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à 20 (proratisés pour les agents à temps partiel et à temps non complet)
- les jours de fractionnement accordés au titre des jours de congés annuels non pris dans la période du 1er mai au 31 octobre
- les jours de récupération au titre de la réduction du temps de travail (RTT)
- les jours de repos compensateurs (récupération des heures supplémentaires ou complémentaires)

Le compte-épargne temps ne pourra donc pas être alimenté par les congés bonifiés et les autorisations spéciales d'absence quel que soit le motif.

Le nombre total de jours épargnés sur le compte-épargne temps ne pourra pas excéder 60 jours.

Le jour ouvré constitue l'unité de décompte du compte-épargne temps. Ainsi, les repos compensateurs devront être transformés en jours s'ils sont exprimés en heures, un jour correspondant au nombre d'heures moyen d'une journée de travail en référence à la durée journalière moyenne de travail correspondant au cycle retenu.

La demande d'alimentation du compte-épargne temps devra se faire au moyen d'un formulaire ad hoc à transmettre au responsable avant le 31 décembre de chaque année ou, pour les agents qui n'auraient pu, pour des raisons de service, liquider leurs jours de repos (congrés, jours RTT, jours de récupération) avant la fin de l'année, au plus tard le 28 février de l'année suivant celle au-cours de laquelle les droits à épargner ont été générés. Cette demande, qui ne pourra être réalisée qu'une fois par an, devra détailler la nature et le nombre de jours que l'agent souhaite verser sur son compte.

Utilisation du compte-épargne temps

Les agents seront autorisés à utiliser les droits épargnés sur leur compte-épargne temps sous forme de congés uniquement et sous réserve des nécessités de service.

L'agent pourra choisir de fractionner l'utilisation de son compte-épargne temps, l'unité minimale de prise étant la journée.

La règle selon laquelle l'absence du service au titre des congés annuels ne peut excéder 31 jours consécutifs n'est pas applicable aux jours consommés dans le cadre du compte-épargne temps.

La demande d'utilisation du compte-épargne temps devra se faire au moyen d'un formulaire ad hoc adressé à l'autorité territoriale sous respect d'un délai minimum d'un mois avant la date de départ envisagée, sauf dérogation accordée par le chef de service. En cas de refus celui-ci devra être motivé.

L'utilisation est de plein droit dans les cas suivants :

- à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption,
- à l'issue d'un congé de paternité,
- à l'issue d'un congé de solidarité familiale

Situation de l'agent en congés au titre du compte-épargne temps

L'agent placé en congés au titre du compte-épargne temps sera réputé en position d'activité et conservera le bénéfice de sa rémunération en intégralité.

Les congés pris au titre du compte-épargne temps sont sans influence sur l'acquisition des droits à RTT.

L'agent sera informé annuellement et individuellement de ses droits épargnés et consommés.

Transfert du compte-épargne temps

En cas de mutation ou de détachement auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public relevant de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, le compte-épargne temps sera transféré de droit auprès du nouvel employeur.

Clôture du compte-épargne temps

Le compte-épargne temps devra être soldé et clôturé à la date de la radiation des cadres ou des effectifs pour le fonctionnaire ou à la date de la radiation des effectifs pour l'agent non titulaire.

Le compte-épargne temps devant être soldé avant le départ en retraite de l'agent, la date de départ en retraite sera fixée en conséquence.

En cas de retraite pour invalidité, de démission, de licenciement, de décès ou, pour un agent non titulaire, de fin de contrat, et en cas d'impossibilité de solder le compte épargne-temps avant l'échéance, une indemnisation forfaitaire sera appliquée. Hors ces cas particuliers, la monétisation des jours épargnés sur le CET n'est pas instaurée.

III Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2020.

Les délibérations prises antérieurement sont modifiées ou abrogées en conséquence.

Une réflexion sur la mise en place du télétravail sera engagée au cours de l'année 2020.

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal décide d'approuver à l'unanimité les nouvelles dispositions en matière d'aménagement du temps de travail

➤ *Adoptés à l'unanimité.*

CREATION D'UN POSTE D'ADJOINT ADMINISTRATIF

Conformément à l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services, même lorsqu'il s'agit de modifier le tableau des emplois pour permettre des avancements de grade. En cas de suppression d'emploi, la décision est soumise à l'avis préalable du Comité Technique compétent.

Considérant la nécessité de créer un emploi d'adjoint administratif pour remplacer un agent après son départ à la retraite, Monsieur le Maire propose à l'assemblée :

- La création d'un emploi permanent d'adjoint administratif à temps non complet (31,5/35^e),
- A ce titre, cet emploi sera occupé par un fonctionnaire appartenant au cadre d'emplois des adjoints administratifs relevant de la catégorie hiérarchique C,
- L'agent affecté à cet emploi sera chargé des fonctions d'agent administratif,

- La rémunération et le déroulement de la carrière correspondront au cadre d'emploi concerné.
- La modification du tableau des emplois à compter du 1er avril 2020.

Le Conseil Municipal, sur le rapport de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré,

DECIDE

De créer au tableau des effectifs un emploi permanent à temps non complet (31,5/35^e) d'agent administratif au grade d'adjoint administratif relevant de la catégorie hiérarchique C du cadre d'adjoint administratif.

Monsieur le Maire est chargé de nommer l'agent affecté à ce poste.

Les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de l'agent nommé seront inscrits au budget aux chapitres et articles prévus à cet effet.

ADOPTÉ à l'unanimité des membres présents.

La présente délibération prendra effet à compter du 1er avril 2020.

➤ *Adoptés à l'unanimité.*

MODIFICATION DU REGLEMENT DU CIMETIERE

Monsieur le Maire a été sollicité par un concessionnaire du cimetière pour la réalisation d'un monument funéraire par ses propres moyens, ce que ne permet pas le règlement actuel du cimetière.

Sur avis de la Sous-préfecture, il est nécessaire de modifier l'article 36 du règlement intérieur du cimetière pour être conforme avec la loi 2223-13 du CGCT qui indique que « les bénéficiaires de la concession peuvent construire sur ces terrains des caveaux, monuments et tombeaux ». Il n'est donc pas obligatoire de faire appel à une entreprise selon la réglementation.

Ainsi, Monsieur le Maire propose la modification suivante de l'article 36 (ajout souligné ci-après) :

« Toute construction de caveaux et de monuments est déclarée auprès du service Etat Civil.

Les concessionnaires ou leurs entrepreneurs qui veulent construire un monument doivent :

- Lorsqu'il est fait appel à un professionnel : déposer en mairie, au service de l'état civil, un ordre d'exécution signé par le concessionnaire ou son ayant droit et portant la mention de la raison sociale ou du nom de l'entrepreneur, ainsi que la nature des travaux à exécuter ;
- demander l'alignement et la délimitation de l'emplacement au représentant du maire ;
- solliciter un accord de l'autorité territoriale indiquant la nature et les dimensions des ouvrages ;
- faire procéder à un état des lieux avant et après travaux par le personnel du cimetière compétent en la matière. »

Après en avoir délibéré, le conseil municipal adopte à l'unanimité cette proposition.

➤ *Adoptés à l'unanimité.*

BAIL AGRICOLE PARCELLE ZV 199

Monsieur le Maire propose d'établir un bail de location de terre agricole avec le GAEC des Prairies, pour le terrain cadastré section ZV numéro 199 de 960m². Il propose de fixer un loyer annuel indexé sur l'indice national de fermage.

Après délibération, le Conseil municipal adopte à l'unanimité cette proposition.

Cette décision est rendue exécutoire à compter du 1^{er} avril 2020.

➤ *Adoptés à l'unanimité.*

QUESTIONS DIVERSES