



COMPTE-RENDU SUCCINCT DE LA REUNION DU CONSEIL MUNICIPAL DU 29 JUN 2021

L'an deux mille vingt et un, le vingt-neuf du mois de juin à dix-neuf heures, le Conseil Municipal, dûment convoqué par le Maire, s'est réuni exceptionnellement dans le lieu ordinaire des séances, sous la présidence de Monsieur Olivier VERCRUYSE, Maire

Nombre de membres en exercice : **19** Nombre de membres présents : **10** Procurations : **4**

Présents : COULON Chantal, DELBERGHE Paul-Edward, FIEVET Béatrice, LEFEBVRE Francis, LEPERS Jean-Marie, LEROY Bertrand, MASSELOT Catherine, PAUL Christine, THIEFFRY Martine, VERCRUYSE Olivier

Secrétaire : MASSELOT Catherine

ORDRE DU JOUR

1. Approbation du compte rendu de séance du 15 juin 2021

Après lecture, le Conseil Municipal approuve à l'unanimité le compte rendu de la séance du 15 juin 2021.

2. Plan local d'urbanisme intercommunal (PLUI) – Transfert de compétence au 01/07/2021

Vu la Loi ALUR et notamment l'article 136 de la loi n° 2014-366 du 24 mars 2014 relatif à la compétence des EPCI en matière de PLUI ;

Monsieur le Maire informe que les délégués à la Communauté de Communes ont voté à l'unanimité la charte de gouvernance qui a vocation à réglementer les modifications du PLUI, pilotées par le Communauté de Communes Pévèle Carembault (CCPC), afin de préserver les volontés de chaque commune.

La compétence en matière d'élaboration des documents d'urbanisme figure au titre des compétences obligatoires des communautés de communes au 1er juillet 2021 (validation au prochain conseil communautaire le 5 juillet 2021). La Loi « ALUR de 2014 » conforte cette compétence de plein droit pour les intercommunalités. Le transfert est néanmoins soumis à la concertation entre les communes et la communauté de communes. Avant le 1er juillet 2021, les communes ont la possibilité de s'y opposer. L'opposition au transfert est acquise si au moins 25 % des communes représentant au moins 20 % de la population de la CCPC se prononcent en ce sens, soit au moins 10 communes représentant 19000 habitant.

Monsieur le Maire demande au Conseil Municipal de se prononcer pour le transfert de compétence au PLUI, en tenant compte de la charte élaborée par la CCPC.

Le conseil Municipal, après en avoir délibéré :

- ✓ DECIDE d'approuver le transfert de compétence en matière de Plan Local d'Urbanisme à la Communauté de Communes Pévèle Carembault.
- ✓ DECIDE de fournir une motion (annexée à la présente délibération).

Décision prise par :

- 7 VOIX POUR
- 4 ABSTENTIONS (DELBERGHE Paul-Edward, FIEVET Béatrice, LEROY Bertrand, THIEFFRY Martine)
- 3 VOIX CONTRE (GUILLAUD Patricia, LEFEBVRE Francis, LEPERS Jean-Marie)

MOTION DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA COMMUNE DE CAMPHIN EN PEVELE

L'assemblée municipale s'est réunie et a débattu pour se prononcer sur le principe du Plan Local d'Urbanisme Intercommunal (PLUI).

Ce thème débattu depuis plusieurs semaines a fait l'objet de nombreux échanges avec l'expression de réserves quant à l'opportunité d'adopter le transfert du PLU communal vers un PLUI.

Les réserves se sont exprimées sur le risque de dérives des règles d'urbanisme au bénéfice d'un urbanisme uniformisé, sans âme, éloigné de la tradition de notre patrimoine et de l'habitat local, témoin d'une histoire à laquelle sont attachés nos camphinois.

De plus, quelle valeur aura la charte de gouvernance dans les prochaines années ? Ces règles ne sont pas gravées dans le marbre.

Sur le plan de la relation technique entre la municipalité et la structure intercommunale, quelle sera la réactivité des services pour répondre aux préoccupations urbanistiques des communes ?

Le conseil municipal souhaite que le règlement PLU soit cohérent par bassin géographique et non par taille de commune.

Le conseil municipal souhaite également que les spécificités cœur des villes puissent être maintenues (type de matériaux, hauteur des constructions...).

Voilà quelques questions qui préoccupent nos élus et pour lesquelles il conviendrait, par souci démocratique, que les élus obtiennent des réponses argumentées et des engagements auprès de l'exécutif intercommunal.

3. Budget principal – Décision modificative n° 1

Monsieur le Maire rappelle que les décisions modificatives sont destinées à procéder, en cours d'année, après vote du budget primitif, à des ajustements comptables.

Elles prévoient et autorisent les nouvelles dépenses qui modifient les prévisions budgétaires initiales, tout en respectant l'équilibre du budget primitif.

Le Conseil Municipal doit autoriser par décision modificative les virements suivants :

SECTION D'INVESTISSEMENT

| CHAPITRE | NATURE | AFFECTATION | DESAFFECTATION |
|--------------|---|-----------------|-----------------|
| 10 | 10226 Taxes d'aménagement | 9 510.00 | |
| 21 | 2183 Matériel de bureau et informatique | | 9 510.00 |
| TOTAL | | 9 510.00 | 9 510.00 |

Vu l'instruction budgétaire et comptable M14,

Vu la délibération n° D 26-2021 du 12 avril 2021 approuvant le budget primitif 2021 du budget principal,

Le Conseil Municipal décide d'adopter la décision modificative n° 1 de l'exercice budgétaire 2021 pour le budget principal

Décision prise à l'unanimité.

4. Délibération élargissant le bénéfice du RIFSEEP à de nouveaux cadres d'emplois

Par délibération D 06-2018 en date du 12 février 2018, l'assemblée délibérante a mis en œuvre, à compter 1er mars 2018, le RIFSEEP composé de deux parts, à savoir une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) et un complément indemnitaire annuel (CIA) pour le bénéfice des agents fonctionnaires relevant des cadres d'emplois suivants :

- **Les adjoints administratifs** (arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat),
- **Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles** (arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat),
- **Les adjoints territoriaux d'animation** (arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat),
- **Les adjoints techniques territoriaux** (arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale),

Par délibération D 31-2019 du 1er juillet 2019, l'assemblée délibérante avait déjà élargie le bénéfice du RIFSEEP dans les mêmes conditions aux cadres d'emplois suivants :

- **Les agents sociaux territoriaux** (arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat),

Monsieur le Maire informe l'assemblée qu'il y a lieu d'élargir le bénéfice du RIFSEEP dans les mêmes conditions aux cadres d'emplois suivants :

- **Les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A** (arrêtés du 3 juin 2015 et du 1er janvier 2016 pris pour l'application du décret n° 2014-513 au corps interministériel de attachés d'administration de l'Etat),

et précise également que la parution du décret n° 2020-182 du 27 février 2020, relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale, permet de rendre éligible au RIFSEEP les cadres d'emplois suivants :

- **Les puéricultrices territoriales**
- **Les éducateurs de jeunes enfants**
- **Les auxiliaires de puériculture territoriaux**

Il est donc proposé à l'assemblée délibérante d'élargir, à compter du 1er juillet 2021, à l'ensemble des cadres énumérés ci-dessus le bénéfice du RIFSEEP au sein de la commune.

Ainsi, les agents relevant de ces cadres d'emplois bénéficieront du RIFSEEP dans les mêmes conditions que leurs collègues en application de la délibération du Conseil Municipal D 06-2018 du 12 février 2018.

Ils se verront donc placés dans un groupe de fonctions conformément aux critères professionnels fixés par ladite délibération et attribués un montant individuellement par arrêté de l'autorité territoriale dans la limite des plafonds annuels fixés pour chaque cadre d'emplois de la façon suivante :

FILIERE ADMINISTRATIVE

▪ Cadres d'emplois des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie de catégorie A

Vu les arrêtés du 3 juin 2015 et du 17 décembre 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.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie de catégorie A est réparti en 4 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

| Groupes de fonctions | Emplois ou fonctions exercées | Montant de l'IFSE Plafonds annuels | Montant du CIA Plafonds annuels |
|----------------------|--|---------------------------------------|------------------------------------|
| Groupe 1 | Directeur Général des Services Secrétariat de mairie catégorie A | 36 210 € | 6 390 € |
| Groupe 2 | Directeur Général Adjoint Responsable de plusieurs services | 32 130 € | 5 670 € |
| Groupe 3 | Responsable d'un service | 25 500 € | 4 500 € |
| Groupe 4 | Adjoint responsable de service / expertise / fonction de coordination ou de pilotage | 20 400 € | 3 600 € |

FILIERE MEDICO-SOCIALE

▪ Cadres d'emplois des puéricultrices territoriales

Vu le décret 2020-182 précité et l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les Puéricultrices territoriales.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des Puéricultrices territoriales est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

| Groupes de fonctions | Emplois ou fonctions exercées | Montant de l'IFSE Plafonds annuels | Montant du CIA Plafonds annuels |
|----------------------|--|---------------------------------------|------------------------------------|
| Groupe 1 | Direction de structure Direction adjointe de structure Chargé(e) de mission | 19 480 € | 3 440 € |
| Groupe 2 | Emploi nécessitant une expertise particulière sans encadrement Autres emplois non répertoriés en groupe 1 | 15 300 € | 2 700 € |

▪ Cadres d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants

Vu le décret 2020-182 précité et l'arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse dont le régime indemnitaire est pris en référence provisoire pour les Éducateurs de Jeunes Enfants.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des Éducateurs de Jeunes Enfants est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

| Groupes de fonctions | Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif) | Montant de l'IFSE Plafonds annuels | Montant du CIA Plafonds annuels |
|----------------------|---|------------------------------------|---------------------------------|
| Groupe 1 | Direction de structure Direction adjointe de structure Emploi nécessitant une expertise ou des fonctions complexes Fonctions de pilotage | 14 000 € | 1 680 € |
| Groupe 2 | Adjoint à une fonction relevant du groupe 1 Fonctions de coordination avec encadrement | 13 500 € | 1 620 € |
| Groupe 3 | Autres emplois non répertoriés en groupe 1 et 2 | 13 000 € | 1 560 € |

▪ **Cadres d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux**

Vu le décret 2020-182 précité et l'arrêt du 20 mai 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 provisoire pour les auxiliaires de puériculture territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

| Groupes de fonctions | Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif) | Montant de l'IFSE Plafonds annuels | Montant du CIA Plafonds annuels |
|----------------------|---|------------------------------------|---------------------------------|
| Groupe 1 | Responsable d'un service Emploi nécessitant une ou des compétences particulières | 11 340 € | 1 260 € |
| Groupe 2 | Auxiliaire de puériculture | 10 800 € | 1 200 € |

Enfin, les agents relevant des cadres d'emplois précités se verront appliquer les mêmes critères de modulations individuelles, les mêmes règles de cumul, de maintien de l'ancien régime indemnitaire et les mêmes modalités de maintien ou de suppression en cas de congé de maladie que ceux prévues par la délibération initiale en date du 12 février 2018.

Après avoir entendu le Maire dans ses explications complémentaires, et après en avoir délibéré, le conseil municipal :

- ✓ INSTAURE le RIFSEEP, à compter du 1er juillet 2021 pour les agents relevant les cadres d'emplois énumérés ci-dessus en leur attribuant :
 - une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
 - un complément indemnitaire annuel (CIA)
- ✓ DECIDE que les versements de l'IFSE et du CIA pourront-être mensuels, semestriels ou annuels.
- ✓ DECIDE de se référer à la délibération du Conseil Municipal en date du 12 février 2018 pour les modalités d'application du RIFSEEP à ces cadres d'emplois
- ✓ AUTORISE Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées dans la délibération du Conseil Municipal en date du 12 février 2018
- ✓ DECIDE d'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant

Décision prise à l'unanimité.

5. Adoption de la prime de responsabilité pour l'emploi fonctionnel de Directeur Général des Services

Monsieur le Maire expose que les emplois fonctionnels, également appelés emplois de direction, sont des emplois permanents créés par l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou de l'établissement conformément à l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Les emplois fonctionnels susceptibles d'être créés sont limitativement énumérés par l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Ils ne peuvent concerner que les emplois de directeur général des services, directeur général adjoint et directeur ou directeur général des services techniques.

Les emplois fonctionnels ne constituent pas un ou des cadres d'emplois soumis à un statut particulier comme les autres emplois de la fonction publique territoriale. Ils sont seulement soumis à des règles spécifiques. S'agissant du directeur général des services, ce dernier relève du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 modifié portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

L'agent détaché sur l'emploi de directeur général des services perçoit la rémunération prévue par le statut de la fonction publique territoriale et la grille indiciaire de l'emploi fonctionnel créé sauf exceptions prévues par l'article 4 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987.

Il peut également bénéficier d'une prime spécifique, dite prime de responsabilité, prévue par le décret n°88-631 du 6 mai 1988 qui tient compte des sujétions et contraintes inhérentes à ses fonctions.

Elle est versée mensuellement en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension du bénéficiaire un taux individuel dont le montant ne peut dépasser 15 %. Cette prime est compatible avec l'attribution du régime indemnitaire de la collectivité et d'éventuels avantages en nature liés à la fonction (logement, voiture, frais de représentation).

Par délibération n° D 31-2021 du 15 juin 2021 le Conseil Municipal a créé un emploi fonctionnel de Directeur Général des Services, assimilé, compte tenu de la population de la commune de Camphin en Pévèle, à un emploi de Directeur Général des Services d'une commune de 2 000 à 10 000 habitants.

Il est donc proposé au Conseil Municipal d'adopter la prime de responsabilité pour l'emploi de Directeur général des services ainsi créé.

Considérant que les fonctions exercées, les contraintes et le niveau de responsabilité attendu justifient l'octroi d'une prime de responsabilité à l'emploi de Directeur Général des services - DGS,

Sur le rapport de Monsieur le Maire, après en avoir délibéré, le Conseil Municipal DÉCIDE

Article 1 :

D'adopter la prime de responsabilité pour l'emploi fonctionnel de Directeur général des services de la strate démographique 2 000 à 10 000 habitants.

Article 2 :

D'autoriser le Maire à attribuer cette prime dans la limite du taux maximal de 15 % du traitement soumis à retenue pour pension.

Article 3 :

De préciser que l'attribution de cette prime est compatible avec l'attribution de toute autre prime et indemnité prévue par délibération.

Article 4 :

De préciser que sauf en cas de congé annuel, congé pris dans le cadre d'un compte épargne-temps de maladie ordinaire, de maternité ou de congé d'invalidité temporaire imputable au service, le versement

de cette prime est interrompu lorsque le bénéficiaire n'exerce pas, pour quelque raison que ce soit, la fonction correspondant à son emploi.

Le directeur général adjoint des services ou le directeur adjoint chargé de l'intérim du Directeur général des services ou directeur des services peut, pendant la même période, se voir attribuer le bénéfice de cette prime dans les mêmes conditions.

Article 5 :

Que les crédits nécessaires seront inscrits au budget principal

Article 6 :

Que Monsieur le Maire est chargé de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération

Décision prise à l'unanimité.

6. Fixation du taux des indemnités de fonction des élus

Monsieur le Maire informe l'assemblée que les articles L.2123-20, L.2123-20-1 et L.2123-24 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) prévoient la possibilité d'indemniser les élus locaux pour les activités au service de l'intérêt général et de leurs concitoyens.

Le montant des indemnités est fixé en pourcentage du montant correspondant à un indice brut terminal de l'échelle indiciaire de la Fonction Publique Territoriale et varie selon l'importance du mandat et de la population de la collectivité.

Conformément à l'article 3 de la loi n° 2013-366 du 31 mars 2015, l'indemnité du maire est, de droit et sans débat, fixée au maximum,

Vu le procès-verbal de la séance d'installation du Conseil Municipal en date du 23 mai 2020 constatant l'élection du Maire et de cinq adjoints,

Vu la délibération N° D 01-2021 du 25 février 20212 relatif à la modification du nombre d'adjoints suite à la démission du 4ème adjoint au Maire,

Il appartient au conseil municipal de déterminer les taux des indemnités des élus locaux pour l'exercice de leurs fonctions, dans la limite des taux maximum fixés par la loi.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré décide :

- ✓ de fixer le montant des indemnités pour l'exercice effectif des fonctions de maire et d'adjoints, dans la limite de l'enveloppe budgétaire constituée par le montant des indemnités maximales susceptibles d'être allouées aux titulaires de mandats locaux, aux taux suivants :

Taux en pourcentage de l'indice brut terminal de la fonction publique, conformément au barème fixé par les articles L 2123 23, L 2123 24 du code général des collectivités territoriales :

- Indemnités du Maire : 51,60 %
- Indemnités des adjoints : 19,80 %

- ✓ Dit que les crédits nécessaires sont inscrits au budget communal.

Décision prise à l'unanimité.

7. Projet de délibération relatif à l'organisation du temps de travail

Il est proposé au Conseil Municipal de délibérer sur le projet de délibération relatif à l'organisation du temps de travail. Monsieur le Maire informe l'assemblée 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.

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

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

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

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

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

Le temps de travail peut également être annualisé notamment pour les services alternant des périodes de haute activité et de faible activité.

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

- 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.

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

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

| | |
|--|-----------------------------|
| Nombre total de jours sur l'année | 365 |
| Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines | - 104 |
| Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail | - 25 |
| Jours fériés | - 8 |
| Nombre de jours travaillés | = 228 |
| Nombre de jours travaillées = Nb de jours x 7 heures | 1596 h arrondi à 1.600 h |
| + Journée de solidarité | + 7 h |
| Total en heures : | 1.607 heures |

- ✓ La durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;

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

Pour des raisons d'organisation et de fonctionnement et afin de répondre aux mieux aux besoins des usagers, il convient d'instaurer pour certains services des cycles de travail différents.

Il est proposé au conseil municipal de valider les modalités d'organisation du temps de travail suivantes :

CONGES ANNUELS :

Le nombre de jours de congés annuels accordés aux agents respecte la réglementation (cinq fois les obligations hebdomadaires de travail), soit par exemple pour un agent travaillant cinq jours par semaine, vingt-cinq jours de congés.

JOURS DE FRACTIONNEMENT :

Des congés supplémentaires sont attribués lorsque l'agent utilise ses congés annuels en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

Ces jours de congés supplémentaires, dits « jours de fractionnement », doivent obligatoirement être accordés aux fonctionnaires et agents contractuels, qui remplissent les conditions pour en bénéficier :

- Il est attribué un jour de congé supplémentaire, si l'agent a pris 5, 6 ou 7 jours de congé en dehors de la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre,
- Il est attribué 2 jours de congés supplémentaires lorsque l'agent a pris au moins 8 jours de congé en dehors de la période considérée.

DUREE DE TRAVAIL :

Durée hebdomadaire de travail pour les agents non annualisés : le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune est fixé à 35h00 ou 36 h00 par semaine.

En fonction de la durée hebdomadaire de travail, les agents bénéficieront de jours de Réduction du Temps de Travail (RTT) afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 h.

- Cycle hebdomadaire de 35 h : 0 jour de RTT (journée de solidarité non déduite)
- Cycle hebdomadaire de 36 h : 5 jours de RTT (journée de solidarité déduite)

Pour les agents à temps partiel ou à temps non complet, le nombre de jours de RTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail.

DETERMINATION DES CYCLES DE TRAVAIL

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

SERVICES ADMINISTRATIFS – SERVICES TECHNIQUES - CRECHE

Les agents seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine de 35 ou 36 heures ; les durées quotidiennes de travail étant différenciées pour permettre à chaque service de s'adapter à sa charge de travail.

Les agents sont tenus d'effectuer chaque mois un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire.

SCOLAIRE / PERISCOLAIRE

Les agents des services scolaires et périscolaires seront soumis à un cycle de travail annuel basé sur l'année scolaire avec un temps de travail annualisé :

- 36 semaines scolaires à 40 heures sur 4 jours (soit 1 440 heures)
- 4 semaines hors périodes scolaires à 40 heures sur 5 jours (soit 160 heures)
- 1 journée de 7 heures effectuée au titre de la journée de solidarité.

Dans le cadre de cette annualisation, l'autorité établira au début de chaque année scolaire un décompte annuel individuel pour chaque agent précisant les jours et horaires de travail et permettant d'identifier les périodes de récupération et de congés annuels de chaque agent.

JOURNEE DE SOLIDARITE

La journée de solidarité, afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, est instituée par :

- Dans le cas d'une durée hebdomadaire à 35 h : les agents devront effectuer 7 heures de plus par an à répartir sur l'année
- Dans le cas d'une durée hebdomadaire de 36 h : la réduction du nombre de jours de RTT (qui passe de 6 jours à 5 jours pour les agents à temps complets

HEURES SUPPLEMENTAIRES OU COMPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà des bornes horaires définies par les cycles de travail ci-dessus. Ces heures ne peuvent être effectuées qu'à la demande expresse de l'autorité territoriale ou du chef de service. Les heures supplémentaires ne peuvent dépasser un plafond mensuel de 25 heures pour un temps complet y compris les heures accomplies les dimanche et jour férié ainsi que celles effectuées la nuit.

La commune souhaite indemniser les heures supplémentaires réalisées à sa demande par les agents de la commune.

Monsieur le Maire rappelle enfin que cette délibération fixe un cadre général de l'organisation. D'ici janvier 2022, différents chantiers auront lieu afin d'harmoniser le fonctionnement des services et de s'assurer de l'équité entre chaque agent de la collectivité.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide de

- ✓ VALIDER les règles de gestion du temps définies au sein de la présente délibération
- ✓ PROPOSER de les présenter au Comité Technique

Décision prise à l'unanimité.

8. Acquisition à l'euro symbolique d'une parcelle cadastrée section B n° 2418 sise Chemin de Verdun

Monsieur le Maire rappelle que par délibération n° D 08-2021 du 25 février 2021, le conseil municipal a approuvé, à l'unanimité, l'acquisition de la parcelle de terrain non bâtie cadastrée section B n° 2418 section B n° 1825p1 avant division) sise Chemin de Verdun, d'une surface de 1 a 36 ca à l'euro symbolique.

Lors des négociations avec les vendeurs, nous avons convenu que l'entretien de la haie, côté chemin de Verdun, serait assuré par les agents communaux de la commune. Pour que le notaire puisse acter cet accord, une délibération doit être prise par le conseil municipal.

Où l'exposé de Monsieur le Maire,

Après en avoir délibéré, le conseil municipal :

- **ACCEPTÉ** que l'entretien de la haie, côté chemin de Verdun, soit assuré par les agents communaux.

Décision prise à l'unanimité.

9. Création au tableau des effectifs d'un poste permanent de puéricultrice de classe normale à temps complet

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.

Considérant la nécessité de créer un poste permanent de puéricultrice de classe normale à temps complet :

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

- **DECIDE** la création d'un poste permanent de puéricultrice de classe normale à temps complet relevant de la catégorie A, à compter du 1^{er} août 2021, étant précisé que les conditions de qualification sont définies réglementairement et correspondent au grade statutaire retenu ;

Le cas échéant, cet emploi peut être occupé par un agent contractuel recruté à durée déterminée pour une durée maximale d'un an en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires (application de l'article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Sa durée pourra être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque, au terme de la durée fixée au 2^{ème} alinéa de l'article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'ait pu aboutir.

- **PRECISE** que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de l'agent nommé sont inscrits au budget.
- **AUTORISE** Monsieur le Maire à signer tous documents relatifs à ce dossier.

Décision prise à l'unanimité.

10. Création au tableau des effectifs d'un poste permanent d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe à temps complet

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.

Considérant la nécessité de créer un poste permanent d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe à temps complet ;

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

- **DECIDE** la création d'un poste permanent d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe à temps complet relevant de la catégorie C, à compter du 1^{er} juillet 2021, étant précisé que les conditions de qualification sont définies réglementairement et correspondent au grade statutaire retenu ;

Le cas échéant, cet emploi peut être occupé par un agent contractuel recruté à durée déterminée pour une durée maximale d'un an en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires (application de l'article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

La durée pourra être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque, au terme de la durée fixée au 2^{ème} alinéa de l'article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'ait pu aboutir.

- **PRECISE** que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de l'agent nommé sont inscrits au budget.
- **AUTORISE** Monsieur le Maire à signer tous documents relatifs à ce dossier.

Décision prise à l'unanimité.

11. Négociations avec les propriétaires des terrains pour le cabinet médical

Monsieur le Maire informe l'assemblée qu'il serait judicieux qu'un projet soit défini sur les parcelles convoitées par la commune « rue Louis Carette » pour la réalisation du futur cabinet médical. Pour ce faire, Monsieur le Maire propose de prendre contact avec les différents propriétaires des terrains concernés pour négocier.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, autorise Monsieur le Maire à entamer les négociations.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

Vu le Maire,
Olivier VERCRUYSE