Procès-verbal de la séance en date du 9 Décembre 2021 - Conseil Municipal de Coubon

L’an deux mil vingt et un le neuf décembre à vingt heures, le conseil municipal de la commune de COUBON, s’est réuni en session ordinaire, à la mairie, sous la présidence de Madame Christelle VALANTIN, Maire

Date de la convocation du conseil municipal : 2 Décembre 2021

Membres présents : ANTHOUARD Michelle, BEGEL Alain, CHOUVIER Olivier, CHOUVIER Isabelle, COURRIOL Alain, ESQUIS Thierry, FAISANDIER Josiane, GIMBERT Frédéric, KERDRAON André, KERDRAON Jennifer, LHOSTE René, MAISONNEUVE Henri, MIALON Nathalie, NICOLAS Jérôme, PEYRACHE Roselyne, REBOUL Benjamin, REYNE Guy, ROUDIL Elodie, VALANTIN Christelle,

Procurations : ANTERION Magali, à KERDRAON André, MIALANE Stéphanie à COURRIOL Alain, SICARD Sandra à CHOUVIER Isabelle, PLASSE Blandine à LHOSTE René

Secrétaire de séance : Roselyne PEYRACHE

L’ordre du jour de la séance était le suivant :

|  |  |
| --- | --- |
| Décision modificative N°3 | 2021/38 |
| Rapport de la clect | 2021/39 |
| Tarifs 2022 | 2021/40 |
| Institution des heures supplémentaires des agents | 2021/41 |
| Adoption de la nouvelle organisation du temps de travail | 2021/42 |
| Modification du RIFSEEP- Création du Complément Indemnitaire Annuel | 2021/43 |
| Mandatement de dépenses avant le vote du budget | 2021/44 |
| Réfection du four de volhac | 2021/45 |
| Tableau des effectifs | 2021/46 |
| Mise à disposition auprès du centre de loisirs | 2021/47 |
| Recensement de la population  | 2021/48 |
| Limitation de l'exonération de deux ans en faveur des constructions nouvelles à usage d'habitation | 2021/49 |
| Approbation de la modification simplifiée N° 1 au PLU | 2021/50 |

Adoption du procès-verbal de la séance du 29/09/2021

Début de séance à 20H

1. **Décision modificative N°3**

**Rapporteur René LHOSTE**

Madame le maire propose d'apporter des modifications au budget. Les modifications sont présentés au Conseil Municipal.

**Après avoir délibéré, le conseil municipal à l’unanimité:**

* **APPROUVE la décision modificative n°3 du budget**

|  |  |
| --- | --- |
| POUR | 23 |
| CONTRE  |   |
| ABSTENTION |  |

1. **Rapport de la CLECT**

**Rapporteur René LHOSTE**

En application des dispositions du paragraphe V de l’article 1609 nonies C du Code Général des Impôts, l’établissement public intercommunal verse à chaque commune membre une attribution de compensation.

Cette dernière permet de maintenir les équilibres budgétaires de la commune membre et de l’EPCI auquel elle adhère, lorsqu’il y a transfert de compétences et de charges dans le cadre de la fiscalité professionnelle unique.

La Commission Locale d’Evaluation des Charges Transférées (CLECT) s’est réunie le 30 septembre dernier, afin de déterminer le coût et le mode d'évaluation des charges dans le cadre du transfert de la compétence **« gestion des eaux pluviales urbaines » (GEPU)** à la Communauté d’Agglomération.

La **méthode d'évaluation dérogatoire** a été retenue et le montant individuel par commune (cumul des dépenses d’entretien et de renouvellement) est mentionné dans le tableau figurant pages 15 à 17 du rapport de CLECT

La commune est concernée par la compétence «**gestion des eaux pluviales urbaines**» dont le coût, évalué par la CLECT du 30 septembre, s’élève à 20 016 €.

Le montant de l’attribution de compensation sera révisé en conséquence par le conseil communautaire dès l’approbation du rapport de CLECT par l’ensemble des communes.

Le rapport doit être approuvé par le conseil municipal.

Après en avoir délibéré, à l’unanimité, le Conseil:

* **DONNE un avis favorable au rapport CLECT**

|  |  |
| --- | --- |
| POUR | 23 |
| CONTRE  |   |
| ABSTENTION |  |

1. **Tarifs 2022**

**Rapporteur René LHOSTE**

Comme chaque année il y a lieu d’examiner les tarifs communaux de différents services. Les tarifs sont présentés.

C’est pourquoi, après délibération, le conseil municipal à la majorité:

* **ADOPTE les nouveaux tarifs à compter du 1er janvier 2022**

|  |  |
| --- | --- |
| POUR | 22 |
| CONTRE  |  1 Maisonneuve Henri |
| ABSTENTION |  |

**4/ Institution des heures supplémentaires**

**Rapporteur René LHOSTE**

Conformément à l’article 2 du décret N°91-875, il appartient à l’assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés la nature, les conditions d’attribution et le taux moyen des indemnités applicables au personnel de la collectivité bénéficiaire de l’IHTS,

Il est proposé au Conseil d’instituer selon les modalités suivantes et dans la limite des textes applicables, l’indemnité horaire pour travaux supplémentaires aux agents relevant des cadres d’emplois suivants :

|  |
| --- |
| TECHNIQUES |
| ADMINISTRATIVE |
| ANIMATION |
| CULTURELLE |
| SOCIAL |

Tous les agents à temps complet peuvent prétendre en cas de travaux exceptionnels effectués à la demande de l’autorité territoriale à une indemnité horaire pour travaux supplémentaires. Les indemnités horaires sont attribuées dans le cadre de la réalisation effective de travaux supplémentaires selon les dispositions du N°2002-60 du 14/01/2002. La rémunération de ces travaux est subordonnée à la mise en place de moyen de contrôle. Le versement de ces indemnités est limité à 25 heures par mois par agent. Lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient de manière exceptionnelle, le contingent mensuel peut être dépassé sur décision du Maire.

**Après avoir délibéré, le conseil municipal décide à l’unanimité :**

* **D’AUTORISER le paiement des heures supplémentaires selon le dispositif décrit ci dessus.**

|  |  |
| --- | --- |
| POUR | 23 |
| CONTRE  |   |
| ABSTENTION |  |

 **5/Nouvelle organisation du travail**

**Rapporteur : Isabelle CHOUVIER**

**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,

**Vu** ledécret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux,

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

**Vu** le décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l’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** la délibération du 02/11/2001 relative à l’aménagement et au temps de travail,

**Vu** l’avis du comité technique du 07/12/2021,

**Une méthodologie associant agents et élus**

Le dispositif présenté a été élaboré sur un mode collaboratif associant pleinement les agents.

Ainsi une première réunion à laquelle tous les agents participaient a eu lieu le 5 juillet 2021 – Présentation avec projection d’un PPT- Un groupe de travail s’est ainsi formé avec les agents intéressés et représentatifs de chaque service ainsi que des élus.

Composition du groupe de travail : Dominique Delabre et Jérémy Couret (ST), Véronique Pignol Arnaud Allègre Hélène Bultez et Marie-Paule Reyne (écoles), Laurence Debal, Véronique Dumas et Véronique Girard (mairie), René Béguet et Anthony Gafaroff (centre de loisirs), Rachel Issartel (médiathèque), les conseillers délégués (Alain Courriol, Stéphanie Mialane, Olivier Chouvier), les adjoints (René Lhoste, Isabelle Chouvier, Frédéric Gimbert, Michelle Anthouard, Guy Reyne), Mme le Maire Christelle Valantin

Le groupe de travail 1607 Heures s’est réuni à plusieurs reprises dès le 08/09/2021. Le compte rendu de cette réunion a été diffusé auprès de chaque agent sous forme du PPT projeté et complété dans le même temps.

Après chaque réunion, une réunion de restitution avait lieu au sein de chaque service : services techniques le 14/09, administratif le 22/09, médiathèque le 16/09, écoles le 23/09 et le 29/09/2021, centre de loisirs le 30/09. Ces réunions se sont toutes déroulées en présence des agents et d’élus. Elles ont donné lieu à un débat sur l’organisation du travail et autres sujets librement abordés.

La groupe de travail s’est donc à nouveau réuni le 20 Octobre 2021 avec les propositions de chaque service et la proposition des élus pour parvenir à un consensus tant sur l’aménagement du temps de travail que sur les compensations financières demandés par les agents.

Cette proposition a été transmise par le biais de réunions de restitutions au sein de chaque service : administratif médiathèque centre de loisirs et écoles le 09/11/2021, services techniques le 21/10/2021,

**Ces réunions ont donné lieu à des discussions et à un vrai débat agents/élus.**

Un protocole a été rédigé et signé par les agents et élus.

Le projet est présenté au Comité technique du 7 Décembre 2021 et a reçu un avis favorable.

**La nouvelle organisation**

La loi du 6 aout 2019 (article 47) supprime le fondement législatif des régimes dérogatoires à la durée légale du travail de 1607 heures (35 heures par semaine) dans la Fonction Publique Territoriale. Il convient donc de se mettre en conformité et de définir les règles relatives au temps de travail et à l’organisation qui en découle.

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 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 ce qui est le cas des écoles.

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 1607 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 harrondi à 1600 h |
| + Journée de solidarité | + 7 h |
| Total en heures : | 1607 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 des services, et afin de répondre aux mieux aux besoins des usagers, il convient en conséquence d’instaurer pour les différents services de la commune **des cycles de travail différents.**

**Il est proposé au Conseil Municipal:**

* **Fixation du temps de travail**

Le temps de travail pour tous les agents de la commune est fixé à **1607 heures annuelles.**

Chaque agent public en activité a droit, pour une année de service accomplie du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d’une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service (soit pour un agent qui travaille 5 jours par semaine : 5 x 5 = 25 jours de congés annuels).

Les obligations de service sont exprimées en nombre de jours ouvrés, correspondant au nombre de jours effectivement travaillés par l’agent (qu’il soit à temps complet, temps non complet ou à temps partiel).

Le résultat du calcul du nombre de jours de congés annuels doit en tout état de cause permettre à l’agent de poser 5 semaines de congés par année civile.

Un ou deux jours de congés supplémentaires, dits « jours de fractionnement », doivent obligatoirement être accordés aux agents qui remplissent les conditions pour en bénéficier :

- Un jour de congé supplémentaire, si l’agent a pris 5, 6 ou 7 jours de congés annuels en dehors de la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre,

- Deux jours de congés supplémentaires lorsqu’il a pris au moins 8 jours de congés annuels en dehors de la période considérée.

La durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine. Cependant, la règlementation permet de fixer une durée hebdomadaire de travail supérieure à 35 heures toute l’année. Cette organisation peut donc conduire à l’attribution de jours de réduction du temps de travail (RTT) en compensation.

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

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune est fixé à 39 heures par semaine pour l’ensemble des agents.

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents bénéficieront de jours en application du tableau ci-dessous afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail (dont le nombre peut-être arrondi à la demi-journée supérieure)

|  |  |
| --- | --- |
| ***Durée hebdomadaire de travail*** | ***39h*** |
| ***Nb de jours ARTT pour un agent à temps complet*** | ***23*** |
| ***Temps partiel 90%*** | *20,7* |
| ***Temps partiel 80%*** | *18,4* |
| ***Temps partiel 70%*** | *16,1* |
| ***Temps partiel 60%*** | *13,8* |
| ***Temps partiel 50%*** | *11,5* |

Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent à due proportion le nombre de jours RTT que l’agent peut acquérir, conformément aux préconisations de la [circulaire du 18 janvier 2012](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2012/03/cir_34843.pdf) relative aux modalités de mise en œuvre de l’article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011.

Ne sont, toutefois, pas concernés les congés de maternité, adoption ou paternité et les autres congés particuliers comme le congé pour exercer un mandat électif local, les décharges d'activité pour mandat syndical, ou encore le congé de formation professionnelle.)

Les jours ARTT ne sont pas défalqués à l’expiration du congé pour raisons de santé, mais au terme de l’année civile de référence. Cette règle s’articule ainsi avec les règles d’alimentation du *compte épargne temps. Dans l’hypothèse où le nombre de jours ARTT à défalquer serait supérieur au nombre de jours ARTT accordés au titre de l’année civile, la déduction peut s’effectuer sur l’année N+1. En cas de mobilité, un solde de tout compte doit être communiqué à l’agent concerné.*

*La règle de calcul est la suivante :*

*En régime hebdomadaire, le décompte du temps de travail annuel s’exprime en nombre de jours ouvrables, au nombre de 228, après exclusion de 104 jours de repos hebdomadaires, de 25 jours de congés annuels et de 8 jours fériés.*

*Soit N1 le nombre de jours ouvrables en régime hebdomadaire (N1 = 228).*

*Soit N2 le nombre maximum de journées ARTT générées annuellement en régime hebdomadaire.*

*Le quotient de réduction Q résultant de l’opération arithmétique N1/N2 correspond au nombre de jours ouvrés à partir duquel une journée ARTT est acquise. En conséquence, dès lors qu’un agent, en cours d’année, atteint en une seule fois ou cumulativement, un nombre de jours d’absence pour raisons de santé égal à Q, il convient d’amputer son crédit annuel de jours ARTT d’une journée.*

*Exemple pour un régime hebdomadaire à 38 heures : pour les personnels soumis à ce régime de travail, 228 jours ouvrables annuellement générant 18 jours ARTT, le quotient de réduction Q est égal à 228 / 18 = 12,6 jours de travail, arrondis à 13. Dès que l’absence du service atteint 13 jours, une journée ARTT est déduite du capital de 18 jours ARTT (soit deux journées ARTT déduites pour 26 jours d’absence…).*

* **Détermination du (ou des) cycle(s) de travail** :

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l’organisation du cycle (de travail au sein des services est fixée comme il suit :

* **Services techniques :** un unique cycle de travail toute l’année. Les horaires sont les suivants 7H30-12H et 13H30-17H sauf le vendredi 16H.

Les jours de récupération sont pris toute l’année par demi-journée par semaine ou une journée toutes les deux semaines.

En cas de fortes chaleurs, les agents pourront débuter plus tôt et le chef de service s’assurera d’un effectif minimal jusqu’à la fin du service.

* **Les services administratifs placés au sein de la mairie** :

Les agents des services administratifs seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 39 heures sur 5 jours. Les durées quotidiennes de travail pourront varier chaque jour pour permettre à chaque service de s’adapter à sa charge de travail.

Au sein de ce cycle hebdomadaire, les agents seront soumis à des horaires fixes qui correspondent aux heures d’ouvertures de la mairie à l’exception de la demi journée d’ARTT qui peut être posée sur le jour souhaité par l’agent.

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

Les agents sont tenus de se soumettre au contrôle de la réalisation de leurs heures notamment par la tenue d’un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent.

Les agents pourront faire la journée continue tout en respectant un temps de pause méridienne de 30 minutes minimum non compris dans le temps de travail.

La journée continue de la Mairie (le jeudi à ce jour) donne lieu à un temps de pause méridienne compris dans le temps de travail si l’agent reste sur place pour assurer la permanence de l’activité.

* **Le service médiathèque :**

Les agents du service seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 39 heures sur 6 jours. Les durées quotidiennes de travail pourront varier chaque jour pour permettre aux agents de s’adapter à sa charge de travail.

Au sein de ce cycle hebdomadaire, les agents seront soumis à des horaires fixes qui correspondent à minima aux heures d’ouvertures.

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

Les agents sont tenus de se soumettre au contrôle de la réalisation de leurs heures notamment par la tenue d’un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent.

* **Les services scolaires et périscolaires et ceux mis à disposition du centre de loisirs:**

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 sur 5 jours
* 16 semaines vacances scolaires durant lesquelles 5 semaines relèvent des congés annuels et 10 semaines relèvent de la récupération, environ 1 semaine porte sur l’intendance, le ménage des vacances, les réunions.
* Soit un total annuel de temps de travail effectif de 1607 heures,

Même principe pour les agents à temps non complet.

Dans le cadre de cette annualisation, l’autorité établira au début de chaque année scolaire un planning annuel de travail 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.

Les agents mis à disposition du centre de loisirs tiendront un tableau récapitulatif de leurs heures permettant de différencier les heures effectuées à l’école des heures au centre de loisirs.

* **Journée de solidarité**

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, la journée de solidarité, afin d’assurer le financement des actions en faveur de l’autonomie des personnes âgées ou handicapées, sera instituée de la manière suivante : prise d’une ARTT ou 7 Heures de récupération-

* **Heures supplémentaires ou complémentaires**

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà des bornes horaires définies par le (ou les) cycle(s) 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 dimanches et jours fériés ainsi que celles effectuées la nuit.

La collectivité opte pour la souplesse dans la gestion des heures supplémentaires et complémentaires et laisse le choix à l’agent soit d’une indemnisation (IHTS) soit par du repos compensateur égal à la durée des travaux supplémentaires effectués.

Ce repos compensateur devra être utilisé par l’agent concerné dans le trimestre qui suit la réalisation des travaux supplémentaires et avec l’accord exprès de l’autorité territoriale ou du chef de service.

* **Modalités de prises de récupération et des congés annuels**

Les agents devront faire connaitre à leur supérieur hiérarchique chaque semaine la date de prise de leur jour de récupération si celui-ci n’est pas fixe.

Toute demande de congé supérieur à une semaine devra être posée un trimestre avant.

Chaque demande de congé sera posée à l’aide d’un coupon remis au responsable du service.

Un arbitrage sera fait par l’autorité hiérarchique si un minimum de deux agents ne peut être assuré au sein de chaque service.

Les éventuelles heures faites devront être prises impérativement avant le 31 Décembre de l’année. Les agents tiendront un état de ces heures à remettre au supérieur hiérarchique à chaque prise de congé.

* **Le télétravail**

Sauf circonstances exceptionnelles (crise sanitaire…etc), il n’est prévu de l’instaurer pour le moment.

**Les nouvelles règles ainsi définies entreront en vigueur au 1er janvier 2022.**

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

* D’adopter la proposition du Maire

|  |  |
| --- | --- |
| POUR | 23 |
| CONTRE  |   |
| ABSTENTION |  |

**6/Modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel (RIFSEEP)- Mise en place de la part fonctionnelle**

**Rapporteur : Isabelle CHOUVIER**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l’application du premier alinéa de l’article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret N°2010-997 du 26/08/2010 relatif au 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 du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d’Etat : pour les cadres d’emplois suivants les corps équivalents de la fonction publique d’état bénéficient de l’application du RIFSEEP à la suite de la publication des arrêtés interministériels : les attachés territoriaux, les secrétaires de mairie, les rédacteurs territoriaux, les animateurs territoriaux, les adjoints administratifs territoriaux, les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles et les adjoints territoriaux d’animation, les adjoints techniques territoriaux et les agents de maitrise, les techniciens.

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° 2014-1526 du 16/12/2014 relatif à l’appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux

Vu le décret du 24 juin 2020 modifiant le décret N° 2014-513 du 20 Mai 2014

Vu l’arrêté du 24 juin 2020 abrogeant l’arrêté du 27 Décembre 2016

Vu la Circulaire NOR : RDFF1427139C 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 l’avis du comité technique en date du 12/12/2017 auquel a été présenté le rapport portant sur la refonte du régime indemnitaire de la Commune de Coubon qui a émis un avis favorable.

Vu la délibération du Conseil Municipal de Coubon en date du 13/12/2017 approuvant la mise en place du RIFSEEP.

Vu l’avis favorable du Comité technique en date du 7 Décembre 2021.

La présente délibération vise à mettre en place le complément individuel annuel non obligatoire au moment de l’instauration du RIFSEEP.

Toutes les autres modalités de la délibération de mise en place demeurent valides.

Pour rappel conformément à l’article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale *“L'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État”.*

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’emploi est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

* 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

Il se compose de deux parts :

* Une indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise (IFSE) qui tient compte du niveau de responsabilité et d’expertise requis dans l’exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires,
* Un complément indemnitaire (CIA) lié à l’engagement professionnel et à la manière de servir

L’article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale a été modifié par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 pour prendre en compte le remplacement de la prime de fonctions et de résultats (PFR) par le RIFSEEP, dans le respect des deux principes appliqués au régime indemnitaire des collectivités territoriales :

* Le principe constitutionnel de libre administration : les collectivités territoriales sont libres de choisir d’instituer un régime indemnitaire, dans les conditions fixées par délibération de leur organe délibérant,
* Le principe législatif de parité entre la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique de l’Etat (FPE) qui, combiné à la libre administration, se traduit par le fait que les collectivités territoriales sont liées par le plafond du régime indemnitaire applicable aux corps homologues de l'Etat.

S'agissant du RIFSEEP, l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée précise ainsi que : *« Lorsque les services de l’Etat 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’Etat ».*

Sur la commune de coubon, les objectifs ont été les suivants :

* *Prendre en compte et valoriser l’exercice des responsabilités hiérarchiques et fonctionnelles,*
* *Maintenir dans un premier temps puis valoriser la rémunération des agents de la collectivité quand les finances le permettront.*

***Pour y parvenir, une concertation a été engagée avec les agents de la collectivité depuis 2016.***

***2016***

*Dans un premier temps, un processus s’est enclenché à partir de septembre 2016 où la réforme a été expliquée par service (administratif, technique, école/médiathèque/centre de loisirs) puis avec l’ensemble des agents afin d’engager un dialogue social constructif. Suite à deux réunions avec tous les agents, un groupe de travail inter-collectivités s’est créé et a donné lieu à plusieurs réunions au printemps 2017. Une formation a également été faite avec le cnfpt pour avancer sur ces questions. Suite à cette réflexion, le projet a été affiné afin de répondre aux interrogations des agents. C’est cette nouvelle version qui leur a été proposé en Octobre et Novembre 2017.*

*Pour résumé :*

*Elle comprend une part fixe avec un seuil minimum.*

***Les conditions de versement restent identiques au régime actuel à savoir le versement suit le sort du traitement.***

*Suites aux discussions avec les agents sur le CIA, il avait été décidé de ne pas l’instituer.*

***2021***

*Avec le renouvellement du mandat municipal en 2020, une nouvelle réflexion s’est engagée en concertation avec les agents. Une réunion de tous les agents a eu lieu le 5 juillet 2021 et la thématique de la révision du rifseep a été engagée.*

*Un groupe de travail a été créé avec des agents volontaires et des élus.*

*Suite à plusieurs réunions entre septembre et novembre 2021, il est proposé au Conseil Municipal d’instaurer un CIA –*

***Toutes les dispositions prévues par la délibération d’instauration du RIFSEEP demeurent valides et notamment le fait que le versement suit le sort du traitement.***

***Ces réunions ont donné lieu à des discussions et à un vrai débat agents/élus.***

***Détails de la concertation menée en 2021 :***

*- Réunion de l’ensemble des agents le 05/07/2021 pour expliquer la démarche et la méthode- Constitution d’un groupe de service inter services et élus*

*- Réunion N°1 du groupe de travail le 08/09/2021*

*-Réunion au sein des services techniques le 14/09/2021*

*-Réunion au sein des services administratif le 21/09/2021*

*-Réunion au sein de la médiathèque le 16/09/2021*

*-Réunion des écoles le 22/09/2021 et le 29/09/2021*

*-Réunion du centre de loisirs le 30/09/2021*

*-Réunion N° 2 du groupe de travail en date du 20 Octobre 2021*

*-Retour dans chaque service des éléments discutés par le groupe de travail : le 21/10/2021 services techniques, le 09/11/2021 services administratifs médiathèque et centre de loisirs, le 09/11/2021 écoles-*

*Participation de la direction aux formations organisées en Juin 2021 par le Centre de Gestion et le CNFPT (11/10/2021) et échanges entre collectivités.*

Suite à l’ensemble de ces échanges, chaque agent à tour de rôle a pu exprimer ses souhaits et un débat a pu être instauré sur l’organisation du travail notamment.

Rappel des montants planchers de la Commune et des plafonds maximums réglementaires :

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **GROUPES** | **Libellé des groupes de fonction** | **Descriptif des groupes** | **Montant annuel minimum plancher IFSE Commune** | **Montant annuel maximum réglementaires IFSE** | **Plafond annuel maximum du CIA** |
| GROUPE 1 | Les agents de proximité (services techniques, écoles) | Mise en œuvre- travail encadré-qualification- | 800 € | 11 340 € | 1260 € |
| GROUPE 2 | Chefs d’équipe- responsable des écoles  | Technicité- qualification singulière-habilitations et sujétions de sécurité- | 1600 € | 11 340 € | 1260 € |
| GROUPE 3 | Expertise en comptabilité, urbanisme, foncier, état civil, direction enfance jeunesse et médiathèque | Expertise-autonomie-adaptation constante à la réglementation- contraintes calendaires et surcroit fréquent de travail-compétences rares difficilement remplaçables- utilisation de logiciels spécifiques complexes | 2500 € | Cat B : 17 480 €Cat C : 11 340 € | Cat B : 2380 €Cat C : 1260 € |
| GROUPE 4 | Responsable du service technique | Encadrement des services techniques- surveillance des travaux et d’entretien des bâtiments | 3900 € | Cat B : 17 480 €Cat C : 11 340 € | Cat B : 2380 €Cat C : 1260 € |
| GROUPE 5 | Direction | Direction générale-pilotage-management-forte disponibilité et contraintes calendairesInfluence du poste sur les résultats | 4300 € | 36 210 € | 6390 € |

1. Mise en place du complément indemnitaire annuel :

Il est mis en place un complément indemnitaire aux agents en fonction de l’engagement professionnel et de la manière de servir. Le complément indemnitaire s’adressera aux :

* aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
* aux agents en CDI à temps complet, à temps non complet et à temps partiel

Le CIA sera versé de manière annuelle au mois de Décembre suite à la tenue des entretiens professionnels annuels. Un arrêté individuel sera pris par l’autorité territoriale selon les éléments définis.

Le CIA sera versé pour un montant variant de 0 à 400 brut pour un temps complet à tous les agents éligibles quelque soit leur catégorie, grade ou fonction. Il sera proratisé en fonction du temps de travail.

Il sera versé en fonction des critères fixés dans la grille d’entretien d’évaluation qui est celle adoptée par le Comité technique du Centre de Gestion.

* s’ils sont considérés comme en « compétence maitrisées »: versement du CIA à 100%.
* Si deux critères se situent en « compétences perfectibles », versement à 50 % du CIA.
* Si trois critères ou plus sont en compétences perfectibles, aucun versement du CIA.

2/Modalités de maintien ou de suppression du CIA

En cas de congé de maladie ordinaire y compris accident de service et maladie professionnelle, le CI suivra le sort du traitement.

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d’accueil de l’enfant ou pour adoption, le CI sera maintenu intégralement.

En cas de temps partiel thérapeutique, le CI sera calculé au prorata de la durée effective du service (circulaire du 15 mai 2018).

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, le CI sera supprimé.

Toute insuffisance professionnelle/comportement sanctionné par une lettre de recadrage ou toute autre procédure disciplinaire au cours de la période de référence entrainerait la non attribution de l’ensemble du CIA.

Toutes les autres dispositions prévues par la délibération du 13/12/2017 demeurent applicables (bénéficiaires, modalités de maintien…).

**Date d’effet :**

La présente délibération prendra effet au 1er Janvier 2022.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Le Comité technique a émis un avis favorable en date du 7 Décembre 2021.

A**près en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l’unanimité : Approuve le régime indemnitaire tel que présenté :**

|  |  |
| --- | --- |
| POUR | 23 |
| CONTRE  |   |
| ABSTENTION |  |

**7/Mandatement de dépenses**

**Rapporteur : René LHOSTE**

Le maire rappelle qu’il est en droit de mandater les dépenses relatives au remboursement en capital des annuités de la dette venant à échéance avant le vote du budget. En outre, jusqu’à l’adoption du budget, le maire peut sur autorisation spéciale du conseil municipal engager, liquider et mandater des dépenses d’investissement dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l’exercice précédent. Il est donc proposé d’ouvrir, par opération, les crédits éventuellement nécessaires qui seront inscrits au budget primitif 202 lors de son adoption. Cette autorisation concerne notamment le mandatement des dépenses suivantes :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Matériels informatiques pour Mairie remplacement de 4 pc compris logiciels et installation vidéo projecteurRouteur pour installation fibreOGEC-versement acompte FévrierEPF SMAF- acquisition terrains N°AK225p et Ak226pEchéancier 2021 | CIMCIMOGECEPF SMAF | 8301 TTC1948 € TTC7524€6 000 €  | **Compte :****Programme** 2183/1059 2183/1059 6574 27638 |

C’est pourquoi, après délibération, le conseil municipal à l’unanimité :

* Autorise le Maire à mandater les factures d’investissement dans la limite du quart des crédits ouverts dans la section au cours de l’année 2021
* Précise que cette autorisation concerne notamment le mandatement des dépenses indiquées ci-dessus.

|  |  |
| --- | --- |
| POUR | 23 |
| CONTRE  |   |
| ABSTENTION |  |

8/**Réfection du four de volhac—demande de DETR**

**Rapporteur : Frédéric GIMBERT**

La Commune vient d’être avertie que la voute du four de volhac s’affaisse et doit être réparée pour tout utilisation. Un devis ainsi été réalisé par un maçon et il convient de solliciter l’Etat avec la DETR pour mener à bien ce projet. Le plan de financement s’établit comme suit :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| DEPENSES |  | RECETTES |  |
| Travaux de maçonnerie | 4300 | DETR 50% | 2150 |
|  |  | Auto financement 50 % | 2150 |
| TOTAL HT | 4300 € |  | 4300 € |

Pour mémoire, une autre opération fait l’objet d’une demande de subvention DETR, le four d’Orzilhac et le plan de financement globale pour ces deux opérations s’établit ainsi :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| DEPENSES |  | RECETTES |  |
| Travaux de maçonnerie Volhac | 4300 € | DETR 50% | 7147.5 € |
| Travaux de maçonnerie Orzilhac | 9995 € | Auto financement 50 % | 7147.5 € |
| TOTAL HT | 14 295€ |  | 14 295 € |

**Après avoir délibéré, le conseil municipal à l’unanimité:**

* **SOLLICITE l’Etat au titre de la DETR**
* **APPROUVE le plan de financement**

|  |  |
| --- | --- |
| POUR | 23 |
| CONTRE  |   |
| ABSTENTION |  |

**9/Tableau des effectifs**

**Rapporteur Isabelle CHOUVIER**

Il est nécessaire de réduire le temps de travail d’un agent des services techniques à sa demande.

Par ailleurs, un agent peut bénéficier d’un avancement de grade au service administratif en rapport avec ses attributions.

**Agents titulaires** :

1. Diminution à 34 H d’un poste d’agent de maitrise
2. Création d’un poste d’adjoint administratif principal 2eme classe 17H suite avancement de grade

**Après avoir délibéré, le conseil municipal, à l’unanimité, approuve les modifications citées ci-dessus au tableau des effectifs communaux.**

|  |  |
| --- | --- |
| POUR | 23 |
| CONTRE  |   |
| ABSTENTION |  |

10/ **MISE A DISPOSITION D’AGENTS COMMUNAUX A L'ASSOCIATION CENTRE DE LOISIRS EDUCATIFS DE COUBON**

**Rapporteur Isabelle CHOUVIER**

Comme chaque année, il est proposé de mettre à disposition du centre de loisirs éducatifs de Coubon des agents communaux. La convention à intervenir avec l'association de Centre de Loisirs Sans Hébergement (CLSH) de COUBON entre dans le cadre des dispositions statuaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment le régime de mise à disposition des fonctionnaires territoriaux. Le projet de convention est joint à la présence délibération.

**Après avoir délibéré, le conseil municipal décide à l’unanimité :**

* **D'APPROUVER et D’AUTORISER le maire à signer cette convention,**
* **D'AUTORISER le maire à signer tous document pour faire appliquer cette convention et plus particulièrement pour la mise en recouvrement des sommes dues par l'association à la commune, pour le remboursement de la rémunération et des charges sociales correspondant au temps de travail consacré à cette association.**

|  |  |
| --- | --- |
| POUR | 23 |
| CONTRE  |   |
| ABSTENTION |  |

11/ **Recensement de la population 2022**

**Rapporteur Christelle VALANTIN**

La loi du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité et les décrets d’application du 5 juin 2003 et du 23 juin 2003 fixent les nouvelles modalités d’organisation du recensement et les rôles respectifs des communes et de l’INSEE dans le cadre d’un partenariat renforcé. La commune prépare et réalise l’enquête de recensement et reçoit à ce titre une dotation forfaitaire de 5903 €.

Considérant que la commune figure dans la liste des communes qui ont à réaliser l’enquête de recensement de la population en 2022.

Considérant qu’il convient de fixer les taux de vacations retenus pour la rémunération des agents recenseurs qui seront au nombre de 6.

En collaboration avec le superviseur de l’INSEE, la commune a été découpée en sept secteurs qui représentent environ 190/270 logements. A chaque secteur appelé district, sera affecté un agent chargé d’effectuer l’enquête de recensement. Il convient donc de recruter à cette fin des agents recenseurs en qualité de vacataire et de fixer leur rémunération.

Pour réaliser les opérations du recensement, il est proposé :

* D’ouvrir six emplois pour la période de Janvier à Mars 2022 afin d’assurer le recensement de la population
* La rémunération s’effectuera à l’acte en fonction du forfait suivant :
* 1.20 € par formulaire « bulletin individuel »
* 0.90 € par formulaire « feuille de logement »
* 60 € au titre des formations
* 20 € par semaine pour les frais kilométriques

 Sur la base de ces éléments les membres du Conseil Municipal : AUTORISE Madame le Maire à recruter 6 agents recenseurs comme défini ci-dessus  et INSCRIT au chapitre 012 du budget les crédits nécessaires.

|  |  |
| --- | --- |
| POUR | 23 |
| CONTRE  |   |
| ABSTENTION |  |

12/**Limitation de l’exonération de deux ans en faveur des constructions nouvelles à usage d’habitation- taxe foncière sur les propriétés bâties**

**Rapporteur Christelle VALANTIN**

Par un mail du 22 Juillet 2021 émis par la DGFIP, la Commune a été informée que les communes ne pouvaient plus supprimer l’exonération de deux ans de la taxe foncière sur les propriétés bâties en faveur des constructions nouvelles.

Une nouvelle délibération doit être prise avec une limitation en pourcentage de la base imposable.

Les dispositions de l’article 1383 du code général des impôts permettent au Conseil Municipal de limiter l’exonération de deux ans de taxe foncière sur les propriétés baties en faveur des constructions nouvelles en ce qui concerne les bâtiments à usage d’habitation.

La Délibération peut toutefois limiter ces exonérations uniquement pour ceux de ces immeubles qui ne pas financés au moyen de prêts aidés de l’Etat prévus aux articles L 301-1 et suivants du code de la construction et de l’habitation ou de prêts visés à l’article R 331-63 du même code.

Vu l’article 1383 du code général des impôts,

Il est proposé au Conseil de décider de limiter l’exonération de deux ans de la taxe foncière sur les propriétés bâties en faveur des constructions nouvelles, additions de construction, reconstructions, conversions de bâtiments ruraux en logements à 40% de la base imposable en ce qui concerne :

* Tous les immeubles à usage d’habitation

**Après avoir délibéré, le conseil municipal à l’unanimité :**

* **DECIDE de limiter l’exonération de deux ans de la taxe foncière sur les propriétés baties en faveur des constructions nouvelles à 40 % de la base imposable tel qu’indiqué ci-dessus**

|  |  |
| --- | --- |
| POUR | 23 |
| CONTRE  |   |
| ABSTENTION |  |

Fin de la séance 22H–Le secrétaire de séance