

CONSEIL MUNICIPAL
Séance du 21 décembre 2021 - 19h00 - Salle du Conseil Municipal
Procès-verbal

L'an deux mil vingt-et-un, le vingt-et-un décembre, le Conseil Municipal légalement convoqué en date du seize décembre deux mil vingt-et-un, s'est réuni sous la présidence de Monsieur Hervé PINEAU, Maire.

Présents : Monsieur Hervé PINEAU, Monsieur Jacques GLENEAUD, Madame Martine RENAUD, Monsieur Daniel MARCONNET, Madame Laureyne VIAUD-TANQUART, Monsieur Frédéric TRAN, Monsieur Joseph GARCIA, Madame Monique BARRIERE, Monsieur Daniel MAHE, Madame Joële CHAMBRIER-DONNADIEU, Madame Marie BADIER (arrivée à 19h01, avant l'approbation du procès-verbal de la séance du 25/11/2021), Monsieur Franck COUDRAY, Monsieur Stéphane ALLAIS, Madame Nicole MANGOT, Monsieur Gilles DEVICQ, Monsieur Philippe CHANABAUD

Absents ayant donné pouvoir : Monsieur Sylvain FLOGNY à Monsieur Frédéric TRAN, Monsieur Rudy BESSARD à Monsieur Philippe CHANABAUD, Madame Marie-Christine HENRY à Monsieur Gilles DEVICQ

Absents : Madame Annie COURCY, Madame Nadège HARLICOT, Madame Isabelle ANCEL, Monsieur Christophe GUIBERT

Nombre de membres afférents au Conseil Municipal : 23

Nombre de conseillers municipaux en exercice : 23

Quorum : 8

Nombre de membres présents : 16

Nombre de membres ayant donné pouvoir : 3

Nombre d'absents : 4

Ordre du jour :

1. Désignation du secrétaire de séance
2. Approbation du procès-verbal de la séance du Conseil Municipal du 25 novembre 2021
3. Décisions du Maire prises sur délégation du Conseil Municipal
4. Présentation du rapport annuel d'activités sur le service public de prévention et de gestion des déchets ménagers et assimilés de la Communauté d'Agglomération de La Rochelle - Année 2020
5. Modification des statuts du SDEER pour ajouter une compétence, au titre des activités accessoires, relative à la maîtrise de la demande d'énergie et la performance énergétique
6. Délibération relative à l'organisation du temps de travail
7. Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) - modification de la délibération cadre du 20/12/2019
8. Délibération annulant et remplaçant la décision modificative budgétaire n°4
9. Dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes
10. Questions diverses

PREAMBULE

La loi Vigilance sanitaire publiée au Journal Officiel du 11 novembre 2021, vient modifier les conditions de réunion des assemblées délibérantes, jusqu'au 31 juillet 2022. Elle prévoit notamment que :

- le Conseil municipal peut être délocalisé en tout lieu, afin de garantir le respect des règles sanitaires en vigueur, sur simple information préalable du Préfet ;
- le Conseil municipal peut se tenir sans public, ou avec une jauge maximale ;
- le quorum est abaissé au tiers des membres présents du Conseil municipal, en exercice (soit huit conseillers pour Marsilly) ;
- que chaque conseiller municipal peut être détenteur de deux pouvoirs.

Monsieur le Maire ouvre la séance à 19h00.

Madame Joële CHAMBRIER-DONNADIEU est désignée secrétaire de séance.

Le procès-verbal de la séance du 25 novembre 2021 est approuvé à l'unanimité, sans remarques ni observations.

DECISIONS DU MAIRE PRISES SUR DELEGATION DU CONSEIL MUNICIPAL

<i>Domaines</i>	<i>Date</i>	<i>Objet</i>
<i>4° De prendre toute décision concernant la préparation, la passation, l'exécution et le règlement des marchés et des accords-cadres ainsi que toute décision concernant leurs avenants, lorsque les crédits sont inscrits au budget</i>	<i>24/11/2021</i>	<i>Forage pour irrigation terrains de sport - Titulaire : SARL Dundee - Coût : 4 692€ ttc</i>
<i>8° De prononcer la délivrance et la reprise des concessions dans les cimetières</i>	<i>13/12/2021</i>	<i>Arrêté relatif au renouvellement d'une concession de columbarium (case n°18) pour une période de 15 ans, à compter du 14 novembre 2021 - Prix : 364€ ttc</i>

DELIBERATIONS

21.74 Présentation du rapport annuel d'activités sur le service public de prévention et de gestion des déchets ménagers et assimilés de la Communauté d'Agglomération de La Rochelle - Année 2020

Conformément à l'article L.2224-17-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, issu du décret n°2015-1827 du 30 décembre 2015, le président de la Communauté d'Agglomération doit présenter un rapport annuel sur le prix et la qualité du service public de prévention et de gestion des déchets, destiné, principalement, à l'information de la population.

Après présentation au Conseil communautaire, ce rapport est mis à disposition du public, et transmis aux maires de chacune des communes, pour présentation en Conseil Municipal.

En conséquence,

Le Conseil Municipal,

Vu le Code général des collectivités territoriales, et notamment ses articles L.2224-17-1, et D.2224-1,

Vu le décret n°2015-1827 du 30 décembre 2015 portant diverses dispositions d'adaptation et de simplification dans le domaine de la prévention et de la gestion des déchets,

Vu le Rapport Annuel sur le prix et la qualité du service public de prévention et de gestion des déchets, présenté par la Communauté d'Agglomération de La Rochelle, pour l'année 2020,

Prend acte de la présentation dudit rapport, établi pour l'année 2020 par la Communauté d'Agglomération de La Rochelle.

En synthèse, **Monsieur le Maire** indique que le flux de déchets a diminué en 2020. En revanche, la qualité du tri est moindre que dans les territoires de taille équivalente : dans la Communauté d'Agglomération de La Rochelle, « on trie mal ». Conscients du problème, les ambassadeurs du tri vont mener un travail de pédagogie auprès des habitants, afin de leur apprendre à mieux trier, pour réduire le volume de déchets.

Monsieur le Maire attire l'attention des conseillers sur l'importance de ce rapport d'activités, et des données qu'il contient, alors qu'un futur compliqué attend les Marseillois, la commune et les associations en matière de collecte des déchets. La loi met en effet désormais à la charge des producteurs de déchets les coûts d'évacuation et de traitement. L'objectif est d'aller vers une tarification incitative (taxe ou redevance, la décision n'est pas encore prise), avec une facturation à la levée de bacs. Ainsi, pour la commune, c'est un surcoût annuel de 17 000 euros selon les premières estimations.

La généralisation du compostage est une des alternatives privilégiées par la CDA ; Il est d'ailleurs rappelé que les Marseillois intéressés peuvent s'inscrire en mairie jusqu'en fin d'année ; la commune organisera une mise à disposition des composteurs, qu'elle récupèrera auprès de la CDA. **Monsieur le Maire** répond à Madame BARRIERE qu'il s'agit d'inciter la population à présenter à la collecte des bacs à déchets pleins.

Monsieur le Maire regrette que l'incinération des déchets soit la stratégie retenue en matière de traitement des déchets ; il prône, pour sa part, la fermentation, pour production de biogaz.

21.75 Modification des statuts du SDEER pour ajouter une compétence, au titre des activités accessoires, relative à la maîtrise de la demande d'énergie et la performance énergétique

Monsieur le Maire rappelle que les statuts du Syndicat départemental d'électrification et d'équipement rural de la Charente-Maritime (SDEER) ont été définis par l'arrêté préfectoral n° 17-1107-DRCTE-BCL du 13 juin 2017, date de leur dernière modification (la création du SDEER datant de 1949).

Lors de sa réunion du 13 avril 2021, le Comité syndical du SDEER a décidé de modifier les statuts du syndicat afin d'ajouter une compétence au titre des activités accessoires, à savoir la maîtrise de la demande d'énergie et la performance énergétique.

Monsieur le Maire donne lecture de la délibération du SDEER et de cette modification qui consiste à amender les statuts du SDEER comme suit :

- A l'article 2, après le deuxième alinéa du paragraphe consacré aux « *Activités accessoires* », il est proposé d'insérer l'alinéa suivant :
« Sur demande des collectivités membres, le Syndicat peut accompagner les interventions et investissements de ses membres dans le domaine de la maîtrise de la demande en énergie et plus particulièrement dans le domaine de la performance énergétique de l'éclairage public, des bâtiments et des équipements publics, de l'achat d'énergies et du suivi et de l'optimisation des consommations énergétiques. »

Monsieur le Maire rappelle que Marsilly a préféré rejoindre les groupements d'achat mis en place par l'UGAP, susceptibles de fédérer un nombre beaucoup plus important d'acheteurs, que ceux du SDEER.

Monsieur le Maire indique également que cette compétence accessoire prise par le SDEER est également proposée par le Conseil départemental. Ainsi, en 2015, la commune avait fait appel à ce-dernier pour la réalisation d'études d'énergie sur les écoles, la mairie, l'AFR. Cette étude avait fait apparaître des temps de retour de 40 à 100 ans selon les bâtiments, ce qui n'a pas été jugé suffisamment pertinent pour convertir les modes de chauffage.

En conséquence,
Le Conseil Municipal,
Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu les statuts du Syndicat départemental d'électrification et d'équipement rural de la Charente Maritime (SDEER),

Vu la délibération du Comité Syndical du SDEER en date du 13 avril 2021 modifiant ses statuts, en ajoutant une compétence accessoire relative à la maîtrise de la demande en énergie,
Après en avoir délibéré à l'unanimité,
Donne un avis favorable au projet de modification des statuts du Syndicat départemental d'électrification et d'équipement rural de la Charente-Maritime, tel qu'il a été voté par son Comité syndical le 13 avril 2021.

21.76 Délibération relative à l'organisation du temps de travail

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a organisé la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et collectivités territoriales et un retour obligatoire aux 1607 heures.

Un délai d'un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes a été imparti aux collectivités et établissements pour définir, dans le respect des dispositions légales, les règles applicables aux agents.

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 :

- 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
- 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.

Monsieur le Maire rappelle que pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services, et afin de répondre au mieux aux besoins des usagers, il convient parfois d'instaurer pour les différents services de la commune des cycles de travail différents.

Sont ainsi concernés :

- le service des Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
- le service de restauration scolaire ;
- le service chargé de la propreté des locaux communaux ;
- le service de police municipale ;
- le service d'entretien du domaine public et des espaces verts.

Les cycles de travail des services susvisés sont annualisés, et sont présentés dans les annexes jointes à la présente délibération.

Très concrètement, pour la commune de Marsilly, il s'agit d'acter la suppression des jours de congés extralégaux qui ont été historiquement octroyés aux agents, de manière à ce qu'ils exécutent effectivement, à compter du 1^{er} janvier 2022, 1 607 heures de travail (sur la base d'un temps complet).

La présente délibération ne saurait en revanche constituer une remise en question de l'organisation du travail actuellement en vigueur, à l'exception du service de police municipale qui sera désormais soumis à un cycle annualisé.

➤ Modalités de concertation avec le personnel

Une réunion de présentation globale a été organisée le 21 septembre 2021, afin d'exposer aux agents l'obligation incombant à la collectivité d'un retour obligatoire aux 1 607 heures, d'ici le 1^{er} janvier 2022.

Il leur a notamment été précisé que les jours de congés extralégaux qui avaient été maintenus par délibération du 28 janvier 2002 seraient supprimés à compter du 1^{er} janvier 2022.

Les agents en ont pris acte. Ceux dont le temps de travail est actuellement fixé à 35 heures par semaine ont souhaité conserver cette organisation, plutôt que d'augmenter la durée du travail contre l'attribution de jours de RTT.

Par ailleurs, il a été indiqué aux agents que les heures effectuées au titre de la journée de solidarité étaient dues de manière effective, et qu'elles ne pouvaient être compensées par la suppression d'un jour de congé.

Des réunions ont eu lieu avec chaque service afin d'examiner l'application des nouvelles dispositions, et plus particulièrement les modalités d'exécution des heures dues au titre de la journée de solidarité.

Monsieur le Maire propose à l'assemblée :

➤ Fixation de la durée hebdomadaire de travail

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune est fixé à 35 heures par semaine pour l'ensemble des agents, à l'exception des postes dont la spécificité des missions, la charge de travail inhérente, et les sujétions horaires nécessitent une amplitude de travail supérieure à 35 heures, à savoir :

- Directeur Général des services, dont le temps de travail est fixé à 39 heures par semaine, sur 5 jours.
- Directeur des services techniques, dont le temps de travail est fixé à 38 heures par semaine, sur 5 jours.

Le Directeur Général des services bénéficiera de jours de réduction de temps de travail (ARTT), à raison de 23 jours par an.

Le Directeur des services techniques bénéficiera de jours de réduction de temps de travail (ARTT), à raison de 18 jours par an.

Pour ces deux postes, la prise des congés ARTT est fixée sur l'année civile, sans possibilité de report d'une année à l'autre, sauf exceptions suivantes :

- pour les jours posés au cours du dernier mois de l'année et annulés pour cause de maladie
- si un refus a été opposé à l'agent de prendre des jours ARTT pour nécessité de service.

Les jours d'ARTT peuvent également être épargnés sur un compte épargne temps, sans limite plancher ou plafond autre que la limite du nombre de jours pouvant être épargnés sur le CET, soit 60 jours.

Les jours d'absence ARTT peuvent être accolés à des périodes de congés annuels.

Il est précisé que 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 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.

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, les autres agents à 35 heures par semaine ne bénéficieront pas de jours de réduction du temps de travail (ARTT).

➤ Détermination 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 de Marsilly est fixée comme suit :

* La direction générale

L'agent occupant le poste à temps complet de Directeur Général des Services sera soumis au cycle de travail hebdomadaire suivant :

Cycle de travail à la semaine - Semaine de 39 heures, sur 5 jours de travail, avec 23 jours d'ARTT par an. Les horaires de travail, précisés en annexe 1, devront tenir compte des prescriptions en matière de durées de travail et des temps de repos prescrits par la réglementation.

*Les services techniques :

L'agent occupant le poste à temps complet de Directeur des Services techniques sera soumis au cycle de travail hebdomadaire suivant : cycle de travail à la semaine - semaine de 38 heures, sur 5 jours de travail, avec 18 jours d'ARTT par an. Les horaires de travail, précisés en annexe 2, devront tenir compte des prescriptions en matière de durées de travail et des temps de repos prescrits par la réglementation.

Les agents des services techniques affectés à l'entretien du domaine public et des espaces verts, dont l'activité est liée aux conditions climatiques et à la saisonnalité, seront soumis à un cycle de travail annualisé, basé sur une année civile (détaillé en annexe 2) :

- période dite de « basse activité » : 27 semaines à 32 heures hebdomadaires, sur 5 jours ;
- période dite de « haute activité » : 25 semaines à 38h hebdomadaires, sur 5 jours.

Ce qui correspond à une moyenne annuelle de 35 heures hebdomadaires.

Au sein de ce cycle annualisé, les agents seront soumis à des horaires fixes, tels que précisés en annexe 2, qui devront tenir compte des prescriptions en matière de durées de travail et des temps de repos prescrits par la réglementation.

Dans le cadre de cette annualisation, l'autorité établira au début de chaque année civile 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 des services techniques affectés à l'entretien du patrimoine bâti seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine de 35 heures, sur 5 jours de travail, les durées quotidiennes de travail étant identiques chaque jour (soit 7 heures). Les horaires de travail, précisés en annexe 2, devront tenir compte des prescriptions en matière de durées de travail et des temps de repos prescrits par la réglementation.

*Les services administratifs :

Les agents des services administratifs de la mairie seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 35 heures, sur 4,5 jours. Les durées quotidiennes de travail seront différenciées, afin de permettre à chaque service de s'adapter à sa charge de travail, et, surtout, d'assurer l'accueil du public aux horaires d'ouverture de la mairie, soit :

- lundi, mardi, jeudi : 9h-17h30
- mercredi : 9h-12h30 / 14h-17h30
- vendredi : 9h-17h

L'agent affecté à l'accueil de l'agence postale communale et de la mairie sera soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine de 35 heures sur 6 jours de travail. Les durées quotidiennes de travail seront différenciées, afin d'assurer l'accueil du public aux horaires d'ouverture de la mairie, et de l'agence postale communale, dont les horaires sont les suivants :

- mardi, jeudi, vendredi, samedi : 9h-12h
- mercredi : 9h-12h / 15h-18h

Au sein de ce cycle hebdomadaire, les agents seront soumis à des horaires fixes, tels que définis en annexe 3.

* Les services scolaires et périscolaires :

Les agents affectés sur les postes d'Agent territorial spécialisé des écoles maternelles seront soumis à un cycle de travail annuel, basé sur l'année scolaire, avec un temps de travail annualisé :

- 19 semaines scolaires à 40 heures sur 4 jours (soit 760h)
- 17 semaines scolaires à 44h sur 4,5 jours (soit 748h)
- 5 semaines hors périodes scolaires (ménage vacances), à 18h24, sur 3 jours (soit 92h)
- 1 journée de 7h effectuée au titre de la journée de solidarité.

Les agents affectés au restaurant scolaire seront soumis à un cycle de travail annuel basé sur l'année scolaire avec un temps de travail annualisé :

- 36 semaines scolaires considérées comme des périodes de forte activité
- 4 semaines hors périodes scolaires à plus basse activité
- 1 journée de 7h (temps complet) effectuée au titre de la journée solidarité.

Plus précisément, selon les postes, la répartition est la suivante :

Chef de cuisine à temps complet : 1 607h

- 36 semaines scolaires à 42h sur 4,5 jours (soit 1512 h),
- 4 semaines hors périodes scolaires (entretien) à 14h sur 2 jours (soit 56 h),
- 1 semaine hors périodes scolaires (entretien) à 32h sur 4 jours (soit 32h)
- 1 journée de 7 heures effectuée au titre de la journée de solidarité.

Assistante de production à temps non complet (29/35^{ème}) : 1 331,52^{ème} = 1 331h 31 mn

- 36 semaines scolaires à 34h sur 4 jours (soit 1 224 h),
- 4 semaines hors périodes scolaires (entretien) à 16h sur 2 jours (soit 64 h),
- 1 semaine hors périodes scolaires (entretien) à 37h43 sur 5 jours (soit 37h43)
- 1 journée de 5 heures 48 effectuée au titre de la journée de solidarité.

Assistante de production à temps non complet (30/35^{ème}) : 1 371,42^{ème} = 1 371h 25 mn

- 36 semaines scolaires à 35h sur 4 jours (soit 1 260 h),
- 5 semaines hors périodes scolaires (entretien locaux) à 22h47 sur 3 jours (soit 111h25),
- 1 journée de 6 heures effectuée au titre de la journée de solidarité.

Au sein de ces cycles annuels, les agents seront soumis à des horaires fixes en période scolaire, définis en annexe 4, et variables en période de vacances scolaires.

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 affectés sur les postes d'Agent d'entretien polyvalent seront soumis à un cycle de travail annuel, basé sur l'année scolaire, avec un temps de travail annualisé :

Agent d'entretien à temps non complet (28/35^{ème}) : 1 285,60^{ème} = 1 285h 36 mn

- 36 semaines scolaires à 28h30 sur 4 jours (soit 1 026h),
- 8 semaines hors périodes scolaires (entretien locaux et remplacements agence postale communale) à 31h45 sur 5 jours (soit 254h),
- 1 journée de 5 heures 36 effectuée au titre de la journée de solidarité.

Agent d'entretien à temps non complet (25/35^{ème}) : 1 147,85^{ème} = 1 142h 51 mn

- 20 semaines scolaires à 25h15 sur 4 jours (soit 505 h),
- 16 semaines scolaires à 29h45 sur 4,5 jours (soit 476h)
- 5 semaines hors périodes scolaires (entretien locaux et restauration accueil de mineurs) à 32h22 sur 5 jours (soit 161h51 mn),
- 1 journée de 5 heures effectuée au titre de la journée de solidarité.

Agent d'entretien à temps non complet (20/35^{ème}) : 918,28^{ème} = 918h 47mn

- 36 semaines scolaires à 21h sur 4 jours (soit 756h),
- 5 semaines hors périodes scolaires (entretien locaux) à 28h sur 4 jours (soit 140h),
- 1 semaine hors périodes scolaires (entretien locaux) à 18h47 sur 4 jours (soit 18h47)
- 1 journée de 4 heures effectuée au titre de la journée de solidarité.

Agent d'entretien à temps non complet (17/35^{ème}) : 780,55^{ème} = 780h 33mn

- 20 semaines scolaires à 17h30 sur 4 jours (soit 350h),
- 16 semaines scolaires à 22h sur 4,5 jours (soit 352h),
- 4 semaines hors périodes scolaires (entretien locaux et accueil de mineurs) à 18h47 sur 5 jours (soit 75h 09mn),
- 1 journée de 3 heures 24 effectuée au titre de la journée de solidarité.

Au sein de ces cycles annuels, les agents seront soumis à des horaires fixes en période scolaire, définis en annexe 4, et variables en période de vacances scolaires.

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.

* Le service de police municipale :

Les agents du service de police municipale seront soumis à un cycle de travail annualisé, sur la base de l'année civile, de 2 périodes (détail en annexe 5) :

- du 1^{er} avril au 30 septembre : 26 semaines à 38 heures hebdomadaire, sur 5 jours ;
- du 1^{er} octobre au 31 mars : 26 semaines à 32 heures hebdomadaires, sur 5 jours.

Ce qui correspond à une moyenne annuelle de 35 heures hebdomadaires.

Au sein de ce cycle annuel, les agents seront soumis à des horaires fixes sur la période du 1^{er} octobre au 31 mars, tels que définis en annexe 5.

Au sein de ce cycle annuel, les agents seront soumis à des horaires variables sur la période du 1^{er} avril au 30 septembre, comprenant :

- deux plages fixes de 8h45 à 12h et de 14h à 17h15,
- une pause méridienne fixe entre 12h et 14h
- deux plages variables de 17h15 à 22h, et de 7h45 à 8h45.

Au cours des plages fixes, la totalité du personnel du service doit être présent. Pendant, les plages variables, les heures d'arrivée et de départ seront modulées, en fonction des besoins du service. L'articulation entre plages fixes et plages variables devra garantir le respect des plafonds réglementaires en matière de durée et d'amplitude de travail, ainsi qu'en termes de temps de repos journalier.

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

Un dispositif de crédit/débit est instauré afin de permettre le report d'un nombre limité à 2 heures (pour une période de référence d'un mois) de travail d'un mois sur l'autre.

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.

Dans le cadre de cette annualisation, l'autorité établira au début de chaque année civile 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.

➤ 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, peut être instituée :

- Lors d'un jour férié précédemment chômé (à l'exclusion du 1^{er} mai),
- Par la réduction du nombre de jours ARTT (sauf pour les collectivités qui auront choisi une durée hebdomadaire de travail de 35h sans ARTT),
- Par toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

En l'espèce, il est proposé d'instituer la journée de solidarité, comme suit :

- Selon l'option 1 (lors d'un jour férié précédemment chômé) pour les services suivants : 7 heures de travail effectuées le 11 novembre
 - Direction générale ;

- Services techniques : Directeur des services techniques + agents affectés à l'entretien du patrimoine bâti ;
- Selon l'option 3 (toute autre modalité permettant l'exécution des heures) pour les services suivants :
 - Services administratifs : 2 x 3h30, à effectuer sur deux après-midi, sur l'un des après-midis libérés (détail annexe 2).
 - Services techniques - agents affectés à l'entretien du domaine public et des espaces verts : 7 heures de travail à l'occasion des manifestations municipales intervenant le week-end ou en soirée (Marsilly on the Rock, Ciné plein air, Soirée citoyenne du 13 juillet, Fête de la musique...) à programmer lors de l'établissement du planning de travail annuel ;
 - Services scolaire, périscolaire, entretien des locaux : 1 journée de travail effectuée pendant les périodes non scolaires, à programmer lors de l'établissement du planning de travail annuel ;
 - Police municipale : 2 x 3h30 de travail à l'occasion d'une manifestation municipale ou d'une patrouille en soirée, à programmer lors de l'établissement du planning de travail annuel ;

En conséquence,

Le Conseil Municipal,

Vu le Code général des collectivités territoriale,

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

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

Vu la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 47),

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,

Considérant l'avis favorable du Comité Technique en date du 15 décembre 2021,

Après en avoir délibéré à l'unanimité, décide :

- d'adopter la proposition du maire et les modalités exposées ci-avant ;

- de dire qu'elles prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2022, et qu'à cette même date, les délibérations du 28 janvier 2002, du 17 février 2016 et du 15 décembre 2020, relatives au temps de travail sont abrogées.

- que la présente délibération met également un terme aux congés extralégaux.

21.77 Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) - modification de la délibération cadre du 20/12/2019

Par délibération du 20 décembre 2019, complétée par délibération du 15 décembre 2020, le Conseil municipal a décidé, à l'unanimité, d'instaurer le RIFSEEP régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et d'en déterminer les critères d'attribution.

Pour mémoire, ce régime indemnitaire est composé de deux parts :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste tel que défini dans la fiche de poste, et à l'expérience professionnelle
- le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Concernant le versement du RIFSEEP aux agents contractuels de droit public, la délibération cadre du 20 décembre 2019 prévoit :

- qu'ils sont éligibles au versement de l'IFSE s'ils comptent six mois de service effectif dans la collectivité, tous contrats confondus, sur une période d'une année glissante.
- qu'ils ne sont pas éligibles au CIA.

A l'époque, la collectivité ne comptait pas d'agents contractuels dans son personnel, ces dispositions étaient de portée théorique. Aujourd'hui, la part des agents contractuels de droit public s'est accrue.

Dans un souci de reconnaissance de leurs fonctions, de valorisation de leurs missions, de motivation, il est donc envisagé d'élargir les conditions d'attribution du RIFSEEP à ces agents contractuels, en permettant :

- le versement de l'IFSE dès l'entrée en fonctions ;
- le versement du CIA dès six mois de service consécutifs dans la collectivité, et après appréciation de leur manière de servir au cours de l'entretien professionnel annuel de fin d'exercice.

Parallèlement, la délibération du 15 décembre 2020 ouvrant le versement du RIFSEEP aux agents relevant du cadre d'emplois des techniciens territoriaux, à compter du 1^{er} janvier 2021, comporte une erreur matérielle. En effet, le montant maximal annuel d'IFSE figurant dans la délibération (17 280€ / an) est erroné, et ne correspond pas au montant ayant reçu les avis favorables de la commission Gestion du personnel en dates du 19/10/2020 et du 10/12/2020, soit 15 500€ / an.

Au regard des constats énoncés ci-avant, il convient de modifier la délibération cadre instituant le RIFSEEP sur ces points précis :

- en intégrant les nouvelles modalités d'attribution de l'IFSE et du CIA aux contractuels de droit public,
- en corrigeant le montant maximal d'IFSE susceptible d'être attribué aux agents relevant du cadre d'emplois des techniciens territoriaux.

Dans un souci de clarté, l'intégralité des modalités d'attribution du RIFSEEP sont ici reproduites. Les modifications objet de la présente délibération figurent en gras dans le texte.

I - Mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Article 1 - Le principe

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Elle repose sur la formalisation précise de critères professionnels et sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Elle est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Article 2 - Les critères

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions, au vu de divers critères professionnels, et en fonction d'indicateurs spécifiques, tel que synthétisé dans le tableau ci-après :

CRITERES PROFESSIONNELS		
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
INDICATEURS		
Niveau d'encadrement dans la hiérarchie ; Responsabilité d'encadrement direct ; Conception de projets ; Pilotage de projets ;	Connaissances techniques en lien avec le métier ; Diversité des domaines de compétences ; Complexité des missions ; Diversité des tâches, dossiers ou projets ; Maîtrise d'un ou plusieurs outils techniques ; Autonomie ; Niveau de diplôme attendu ;	Responsabilité financière et juridique ; Responsabilité pour la sécurité d'autrui ; Contraintes relationnelles internes et externes ; Contraintes physiques (port de charges, gestes répétitifs, travail en extérieur, nuisance sonore...) Sujétions horaires et disponibilité ;

Article 3 - Les bénéficiaires

L'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise sera versée individuellement, et selon les modalités ci-après, dans les limites fixées par les textes afférents et les grades concernés aux :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou temps partiel d'une quotité égale ou supérieure à 50%, dès le premier jour de leur entrée en fonctions dans la collectivité.

L'IFSE est calculée au prorata du temps de service des agents à temps non complet ou à temps partiel.

Sont exclus du bénéfice de l'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise les agents vacataires et les agents contractuels de droit privé (contrats aidés, apprentis...), par détermination de la loi.

Conformément au principe de parité, l'IFSE bénéficie, à ce jour, aux agents de la commune de Marsilly appartenant aux filières et cadres d'emploi suivants :

- filière administrative : Attaché territorial, Adjoint administratif territorial
- filière technique : **Technicien principal**, Agent de maîtrise territorial, Adjoint technique territorial
- filière médico-sociale : Agent territorial spécialisé des écoles maternelles

L'IFSE sera également applicable aux filières et cadres d'emploi ayants droits qui seront ultérieurement ouverts par modification du tableau des effectifs.

Les agents de la filière Police municipale (catégories A, B et C) ne sont pas concernés par le RIFSEEP, ils conserveront donc leur régime indemnitaire antérieur.

Article 4 - La détermination des groupes de fonction et des montants maxima

Chaque part de l'IFSE correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés et applicables aux fonctionnaires de l'Etat. Sur la base des critères et indicateurs professionnels énumérés ci-avant, et conformément au principe de parité, il est décidé de fixer les groupes de fonctions et les montants maximaux annuels applicables à chaque groupe de fonctions, de la manière suivante :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Attachés territoriaux (catégorie A)	Emplois ou fonctions exercées	Montant annuel maxima collectivité (plafonds) - Non logés	Montant annuel maxima réglementaire - Non logés
Groupe de fonctions			
Groupe 1	Direction générale des services	20 000€	36 210€

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Techniciens territoriaux (catégorie B)	Emplois ou fonctions exercées	Montant annuel maxima collectivité (plafonds) - Non logés	Montant annuel maxima réglementaire - Non logés
Groupe de fonctions			
Groupe 1	Direction des services techniques	15 500€	17 480€

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Agents de maîtrise (catégorie C)	Emplois ou fonctions exercées	Montant annuel maxima collectivité (plafonds) - Non logés	Montant annuel maxima réglementaire - Non logés
Groupe de fonctions			
Groupe 1	Encadrant de proximité, emplois nécessitant une qualification particulière	3 500€	11 340€

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoints administratifs territoriaux (catégorie C)	Emplois ou fonctions exercées	Montants annuels maxima collectivité (plafonds) - Non logés	Montant annuel maxima réglementaire - Non logés
Groupes de fonctions			
Groupe 1	Encadrant de proximité, emplois nécessitant une qualification particulière	3 500€	11 340€
Groupe 2	Agent administratif, agent d'accueil, Agent opérationnel	2 500€	10 800€

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoints techniques territoriaux (catégorie C)	Emplois ou fonctions exercées	Montants annuels maxima collectivité (plafonds) - Non logés	Montant annuel maxima réglementaire - Non logés
Groupes de fonctions			
Groupe 1	Encadrant de proximité, emplois nécessitant une qualification particulière	3 500€	11 340€
Groupe 2	Agent technique, Agent opérationnel	2 500€	10 800€

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoints territoriaux spécialisés des écoles maternelles (catégorie C)	Emplois ou fonctions exercées	Montant annuel maxima collectivité (plafonds) - Non logés	Montant annuel maxima réglementaire - Non logés
Groupes de fonctions			
Groupe 2	Agent territoriaux spécialisés des écoles maternelles, Agent opérationnels	2 500€	10 800€

Article 5 - Attributions individuelles

Il appartient au Maire de fixer, pour chaque agent de la commune relevant d'un cadre d'emploi éligible au RIFSEEP le montant de l'IFSE qui lui sera versé, dans les conditions et limites exposées ci-avant au regard de son groupe de fonctions d'appartenance, et des critères ci-dessus mentionnés.

Article 6 - Le réexamen du montant de l'IFSE

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de groupe de fonctions ;
- En cas de changement de fonctions ou d'emploi relevant d'un même groupe de fonctions ;
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions, et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail, amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, capacité à exploiter les acquis de formation ou de l'expérience, mobilisation réelle des savoirs et savoirs-faire acquis antérieurement...);
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, concours) ;
- En cas de défaut, de manquement avéré (inadéquation avec les fonctions...).

Le réexamen ne conduira pas systématiquement à une revalorisation de l'IFSE.

Article 7 : Périodicité de versement de l'IFSE

L'IFSE sera versée mensuellement. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail. Ainsi, les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet, ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice de l'IFSE au prorata de leur temps de présence.

II - MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Article 8 - Le principe

Un complément indemnitaire annuel (CIA) pourra être versé en fonction de l'engagement et de la manière de servir dont a fait preuve l'agent au cours de l'année écoulée, appréciés lors de l'entretien professionnel annuel. Ce versement est possible, mais non obligatoire.

Article 9 - Les bénéficiaires

Le Complément Indemnitaire Annuel sera, le cas échéant, versé individuellement, et selon les modalités ci-après, dans les limites fixées par les textes afférents et des grades concernés aux :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou temps partiel d'une quotité égale ou supérieure à 50%, comptant six mois au moins de services effectifs consécutifs dans la collectivité, et après appréciation de leur manière de servir au cours de l'entretien professionnel annuel.

Sont exclus du bénéfice du Complément Indemnitaire Annuel les agents vacataires et les agents contractuels de droit privé (contrats aidés, apprentis...), par détermination de la loi.

Le CIA est calculé au prorata du temps de service des agents à temps non complet ou à temps partiel.

Conformément au principe de parité, le CIA bénéficie, à ce jour, aux agents de la commune de Marsilly appartenant aux filières et cadres d'emploi suivants :

- filière administrative : Attaché territorial, Adjoint administratif territorial
- filière technique : Technicien territorial, Agent de maîtrise territoriale, Adjoint technique territorial
- filière médico-sociale : Agent territorial spécialisé des écoles maternelles

Le CIA sera également applicable aux filières et cadres d'emploi ayants droits qui seront ultérieurement ouverts par modification du tableau des effectifs.

Les agents de la filière Police municipale (catégories A, B et C) ne sont pas concernés par le RIFSEEP, ils conserveront donc leur régime indemnitaire antérieur.

Article 10 - La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

Les montants maximaux annuels de CIA applicables à chaque groupe de fonctions déterminé ci-avant sont fixés de la manière suivante :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Attachés territoriaux (catégorie A)	Emplois ou fonctions exercées	Montant annuel maxima collectivité (plafonds) - Non logés	Montant annuel maxima réglementaire - Non logés
Groupe de fonctions			
Groupe 1	Direction générale des services	4 500€	6 390€

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Techniciens territoriaux (catégorie B)	Emplois ou fonctions exercées	Montant annuel maxima collectivité (plafonds) - Non logés	Montant annuel maxima réglementaire - Non logés
Groupe de fonctions			
Groupe 1	Direction des services techniques	2 380€	2 380€

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Agents de maîtrise (catégorie C)	Emplois ou fonctions exercées	Montant annuel maxima collectivité (plafonds) - Non logés	Montant annuel maxima réglementaire - Non logés
Groupe de fonctions			
Groupe 1	Encadrant de proximité, nécessitant une qualification particulière	1 200€	1 260€

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoints administratifs territoriaux (catégorie C)	Emplois ou fonctions exercées	Montants annuels maxima collectivité (plafonds) - Non logés	Montant annuel maxima réglementaire - Non logés
Groupes de fonctions			
Groupe 1	Encadrant de proximité, nécessitant une qualification particulière	1 200€	1 260€
Groupe 2	Agent administratif, agent d'accueil, Agent opérationnel	1 200€	1 200€

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoints techniques territoriaux (catégorie C)	Emplois ou fonctions exercées	Montants annuels maxima collectivité (plafonds) - Non logés	Montant annuel maxima réglementaire - Non logés
Groupes de fonctions			
Groupe 1	Encadrant de proximité, emplois nécessitant une qualification particulière	1 200€	1 260€
Groupe 2	Agent technique, Agent opérationnel	1 200€	1 200€

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoints territoriaux spécialisés des écoles maternelles (catégorie C)	Emplois ou fonctions exercées	Montant annuel maxima collectivité (plafonds) - Non logés	Montant annuel maxima réglementaire - Non logés
Groupes de fonctions			
Groupe 2	Agent territoriaux spécialisés des écoles maternelles, Agent opérationnels	1 200€	1 200€

Article 11 - Attributions individuelles

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution éventuelle du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) sont appréciés lors de l'entretien professionnel annuel afférent à l'année N-1, au regard notamment des critères énumérés ci-après, qui se déclinent en sous-critères indiqués dans les fiches d'entretien, et de l'appréciation générale sur la manière servir :

- *Agents à fonctions managériales :*
 - Réalisation des objectifs individuels et collectifs du service ;
 - Efficacité dans l'emploi et investissement professionnel ;
 - Compétences professionnelles et techniques, qualité dans l'exécution des missions ;
 - Capacité d'encadrement, d'expertise ou d'exercice des fonctions d'un niveau supérieur ;
 - Qualités relationnelles et savoir-être.

- *Agents à fonctions non managériales :*
 - Réalisation des objectifs individuels et collectifs du service ;
 - Efficacité dans l'emploi ;
 - Compétences professionnelles et techniques, qualité dans l'exécution des missions ;
 - Qualités relationnelles et savoir-être ;
 - Investissement professionnel, capacité d'expertise ou d'exercice des fonctions d'un niveau supérieur ;

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un montant de CIA compris entre 0% et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonctions, conformément à l'article 10. Ce coefficient sera déterminé à partir de l'entretien professionnel annuel comme précisé ci-avant, et appliqué selon le barème suivant :

Appréciation des résultats de l'évaluation individuelle et de la manière de servir	Coefficient de modulation individuelle
Agent excellent dans l'accomplissement de ses fonctions	100%
Agent satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	75%
Agent moyen dans l'accomplissement de ses fonctions	50%
Agent dont la manière de servir est jugée manifestement insatisfaisante et/ou insuffisante	0%

Le coefficient attribué n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre. Le cas échéant, le CIA ne sera attribué l'année N+1 que sur décision de l'autorité territoriale, eu égard au bilan établi à l'issue de l'entretien professionnel.

Article 12 - Périodicité de versement du CIA

Le CIA fera l'objet d'un versement en deux fractions, au mois de janvier et au mois de juillet, au prorata du temps de travail et du temps de présence. A titre exceptionnel, le versement de la première fraction de l'année 2020, s'effectuera au mois de février.

Ainsi, les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet, ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice du CIA au prorata de leur temps de présence.

III - DISPOSITIONS COMMUNES

Article 13 - Règles de cumuls

L'IFSE et le CIA sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP ne pourra pas se cumuler avec :

- La prime de fonctions et de résultat (PFR)
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- L'indemnité d'exercice de missions des préfetures (IEMP)
- La prime de service et de rendement (PSR)
- L'indemnité spécifique de service (ISS)
- La prime d'assiduité instituée au sein de la commune de Marsilly

L'IFSE est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemple : la garantie individuelle de pouvoir d'achat)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, heures compensant le travail le dimanche ou les jours fériés, astreintes...)
- La prime de responsabilité versée au directeur général des services

Agents régisseurs : l'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels responsables d'une régie de recettes ou d'avance. Celle-ci est versée en complément de la part fonction IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur.

Les montants de la part IFSE régie versés correspondront aux taux définis par l'arrêté du 28 mai 1993, modifié en dernier lieu par l'arrêté du 3 septembre 2001, et suivront les évolutions susceptibles d'intervenir.

La part IFSE régie sera versée annuellement au mois de décembre.

Les agents dont le cadre d'emplois n'est pas impacté par le RIFSEEP restent soumis aux délibérations antérieures régissant l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes (arrêté ministériel du 3 septembre 2001).

Article 14 - Sort du RIFSEEP en cas d'absence

Pendant les congés annuels, les autorisations spéciales d'absence, les congés de maternité, les congés de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, les jours de réduction du temps de travail et repos compensateurs (le cas échéant), le RIFSEEP (IFSE et CIA) est maintenu intégralement.

- En cas de congé de maladie ordinaire (y compris congés pour accident de service ou maladie professionnelle dûment constatée et reconnue imputable au service) :

Les dispositions relatives au sort du régime indemnitaire en cas d'indisponibilité physique des agents, adoptées par délibération du Conseil municipal du 20 janvier 2014, confirmées par délibération du 16 décembre 2015, sont maintenues, conformément au 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, s'appliquent à l'IFSE.

Ainsi, l'IFSE sera maintenue jusqu'au 90^{ème} jour d'absence réalisée de façon consécutive ou non consécutive sur une période de référence d'une année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en cours. A compter du 91^{ème} jour d'arrêt consécutif ou non consécutif pris sur une période de référence d'une année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en cours, l'IFSE suivra le sort du traitement, jusqu'à la reprise effective des fonctions.

Le CIA sera modulé selon les modalités suivantes : chaque agent bénéficiera, pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année, d'une franchise de cinq (5) jours consécutifs de congé pour maladie, faisant l'objet d'un seul arrêt de travail.

Au-delà de cette franchise, le CIA sera versé au prorata du temps de présence dans l'année.

- En cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie :

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est suspendu jusqu'à la reprise des fonctions.

- Dispositions diverses

En cas de temps partiel thérapeutique, le RIFSEEP (IFSE et CIA) suivra le sort du traitement.

En cas de mutation, départ à la retraite ou arrivée dans la collectivité en cours d'année, l'IFSE sera versée pendant les mois de présence de l'agent, et le CIA sera proratisé par rapport au temps travaillé dans la collectivité.

En cas d'absence injustifiée, et dans toutes les hypothèses de service non fait (autres que les cas mentionnés ci-avant) le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera suspendu au prorata du temps d'absence de l'agent.

Article 15 - Sort des délibérations antérieures

Les délibérations antérieures portant sur les primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir sont abrogées par la présente délibération mettant en place le RIFSEEP, seulement en ce qu'elles concernent les agents d'ores et déjà éligibles au RIFSEEP. Elles restent donc en vigueur et continuent de s'appliquer pour les cadres d'emplois non encore éligibles au RIFSEEP, dans l'attente de la mise en place de la réforme spécifique à leur régime indemnitaire.

Article 16 - Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prennent effet au 1^{er} janvier 2022.

Article 17 - Crédits budgétaires

Les crédits correspondants au régime indemnitaire ainsi défini seront prévus et inscrits au budget chaque année, en fonction des enveloppes déterminées.

En conséquence,
Le Conseil Municipal,
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 ses articles 87 et 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 du 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 le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la Fonction publique territoriale,
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 cadres d'emplois des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie de catégorie A,
Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat, dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les cadres d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, et des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
Vu les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé aux corps d'adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les cadres d'emplois des agents de maîtrise territoriaux et des adjoints techniques territoriaux ;
Vu l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions 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 la circulaire NOR RDFS1427139C du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'Etat chargé du budget du 5 décembre 2014, relative à la mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel ;
Vu la décision du Maire en date du 4 octobre 2021, instituant une régie de recettes multi-produits,
Vu l'arrêté du Maire en date du 26 juin 2019, instituant la régie d'avance moyens généraux,
Vu la délibération du Conseil municipal du 20 décembre 2019 instaurant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),
Vu la délibération du Conseil municipal du 15 décembre 2020 ouvrant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel aux techniciens territoriaux,
Vu les avis favorables de la Commission Affaires générales et personnel en dates du 3 et du 9 octobre 2019,
Vu les avis favorables de la Commission Gestion du Personnel en dates du 19 octobre 2020 et du 19 octobre 2021,
Vu l'avis favorable du Comité Technique en date 17 décembre 2019 relatif à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au sein de la commune,
Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 10 décembre 2020 relatif à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au sein de la commune,

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 15 décembre 2021 relatif à la modification de la délibération-cadre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Considérant l'intérêt de valoriser les fonctions et les missions des agents contractuels de droit public, et de disposer d'un outil pour reconnaître leur motivation et leur engagement professionnel, Considérant qu'il convient, à cet effet, de modifier les conditions dans lesquelles le RIFSEEP peut leur être servi,

Considérant la nécessité de rectifier l'erreur matérielle contenue dans la délibération du 15 décembre 2020, relative au montant maximal annuel de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) arrêté par la collectivité,

Après en avoir délibéré à l'unanimité, décide :

- D'approuver les modifications susvisées de la délibération cadre du 20 décembre 2019, ayant institué le RIFSEEP ;
- De dire que ces modifications prennent effet au 1^{er} janvier 2022 ;
- D'autoriser Monsieur le Maire à prendre toutes dispositions pour ce qui concerne le suivi administratif, technique et financier de la présente délibération ;
- D'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de ce régime indemnitaire.

21.78 Délibération annulant et remplaçant la décision modificative budgétaire n° 4

Par délibération du 25 novembre 2021, le Conseil Municipal a approuvé la décision modificative budgétaire n°4. Or, celle-ci est erronée, le produit des cessions de véhicule ayant été imputé, à tort, en section de fonctionnement.

Il convient donc de rectifier cette erreur matérielle, en prévoyant les crédits en section d'investissement, tout en procédant à un certain nombre d'ajustement rendus nécessaires par l'exécution budgétaire.

La délibération adoptée le 25 novembre 2021 sera annulée, et remplacée par la présente.

1 - Section de fonctionnement

Les ajustements proposés conduisent à une augmentation de 33 880€ des crédits inscrits en section de fonctionnement (dépenses et recettes). Le budget global de la section passe ainsi de 3 435 365,72€ (dernière modification du 23 septembre 2021) à 3 469 245,72€.

Section de fonctionnement - recettes

Les remboursements d'assurance statutaire sont plus élevés que les prévisions : trois agents ont été en arrêt de travail pour des durées allant de 3 à 9 mois, puis placés en temps partiel thérapeutique, occasionnant un remboursement partiel de la rémunération qui leur a été versée : + 16 520€ ;

La valeur des travaux réalisés en régie s'avère plus importante que prévu. Il convient de prévoir les crédits suffisants pour réaliser les écritures d'ordre y afférent, d'ici la fin de l'exercice : + 7 000€.

Le produit des concessions dans le cimetière, des dons et des revenus des immeubles (location du logement communal d'hébergement d'urgence) est supérieur aux prévisions : + 10 360€.

Section de fonctionnement - dépenses

Les recettes de fonctionnement supplémentaires permettent de couvrir les dépenses suivantes :

- Rémunération du Centre de Gestion de la Fonction Publique, pour la mise à disposition des personnels remplaçant les titulaires en arrêt maladie : + 20 890€ ;
- Augmentation des crédits correspondant aux intérêts de la dette, afin de faire face à une éventuelle anticipation du prélèvement des échéances d'emprunt de début 2022 : + 250€ ;
- Versement au CCAS d'une part du produit des concessions funéraires, et de l'intégralité des dons : + 6 200€ ;

- Virement à la section d'investissement du montant des crédits nécessaires pour faire face à certaines augmentations des dépenses d'investissement (détaillées ci-après) : + 6 540€.

2 - Section d'investissement

Les ajustements proposés conduisent à une augmentation de 12 000€ des crédits inscrits en section d'investissement (dépenses et recettes). Le budget global de la section passe ainsi de 2 686 670,79€ (au 23 septembre 2021) à 2 698 670,79€.

Section d'investissement - dépenses

Les ajustements réalisés concernent principalement :

- l'augmentation des crédits pour le remboursement du capital de la dette, afin de faire face à l'éventuel décalage (anticipation) de prélèvement de deux échéances : + 5 000€ ;
- l'augmentation des crédits correspondant aux travaux réalisés en régie : +7 000€.

Section d'investissement - recettes

Les dépenses supplémentaires d'investissement sont couvertes par :

- le produit de la cession d'un véhicule et d'une tondeuse autoportée : + 5 460€ par rapport aux crédits initialement ouverts au budget primitif ;
- l'augmentation du virement provenant de la section de fonctionnement : + 6 540€ (cf. ci-avant).

En conséquence,

Le Conseil Municipal,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment ses articles L.2311-1 alinéa 1 et L.2311-2,

Vu l'instruction codificatrice n°96-078M14 du 1^{er} août 1996 modifiée,

Vu l'ordonnance n°2005-1027 du 26 août 2005 relative à la simplification et à l'amélioration des règles budgétaires et comptables applicables aux collectivités territoriales, à leurs groupements et aux établissements publics qui leurs sont rattachés,

Vu la délibération du Conseil Municipal en date du 25 mars 2021, relative à l'adoption du budget primitif 2021,

Vu la délibération du Conseil Municipal en date du 27 mai 2021, portant adoption d'une décision modificative budgétaire n°1,

Vu la délibération du Conseil Municipal en date du 22 juillet 2021, portant adoption d'une décision modificative budgétaire n°2,

Vu la délibération du Conseil Municipal en date du 23 septembre 2021, portant adoption d'une décision modificative budgétaire n°3,

Vu la présentation en Commission des Finances, en date du 13 décembre 2021,

Considérant la nécessité de procéder à la rectification de l'erreur matérielle contenue dans la délibération du 25/11/2021, portant décision modificative budgétaire,

Considérant la nécessité d'ajuster les crédits à l'aune de l'exécution budgétaire,

Considérant que la régularisation proposée conduit à une augmentation de la section de fonctionnement de 33 880€, et à une augmentation de la section d'investissement de 12 000€,

Après en avoir délibéré par 15 voix pour et 4 abstentions (MM DEVICQ, CHANABAUD, BESSARD, HENRY), décide :

- d'annuler la délibération n°21.71 du 25 novembre 2021 ;
- de la remplacer par la présente délibération ;
- d'approuver cette décision modificative n°4 du budget principal, comme indiqué ci-dessous :

SECTION DE FONCTIONNEMENT									
Dépenses									
Chapitre	Article	Libellé	Ouverture de crédits 2021	Décision modificative 1 (pour rappel)	Décision modificative 2	Décision modificative 3	Décision modificative 4	Crédits après DM4	
12	6218	Autres personnels extérieurs	58 000,00	0,00	0,00	0,00	20 890,00	78 890,00	
Total 012		Charges de personnel	926 717,00	0,00	0,00	0,00	20 890,00	947 607,00	
65	65888	Autres	1 200,00	0,00	0,00	0,00	6 200,00	7 400,00	
Total 65		Autres charges de gestion courante	250 150,00	0,00	0,00	0,00	6 200,00	256 350,00	
66	66111	Intérêts réglés à l'échéance	4 300,00	0,00	0,00	0,00	250,00	4 550,00	
Total 66		Charges financières	4 300,00	0,00	0,00	0,00	250,00	4 550,00	
Total 023		Virement à la section d'investissement	1 673 897,29	0,00	10 500,00	15 000,00	6 540,00	1 705 937,29	
Total		Total Dépenses Fonctionnement	3 411 365,72	0,00	12 000,00	12 000,00	33 880,00	3 469 245,72	

SECTION D'INVESTISSEMENT									
Recettes									
Chapitre	Article	Libellé	Ouverture de crédits 2021	Décision modificative 1 (pour rappel)	Décision modificative 2	Décision modificative 3	Décision modificative 4	Crédits après DM4	
13	6419	Remboursements sur rémunérations du personnel	15 500,00	980,00	3 000,00	0,00	16 520,00	36 000,00	
Total 013		Atténuations de charges	15 500,00	980,00	3 000,00	0,00	16 520,00	36 000,00	
042	722	Immobilisations corporelles	16 000	0	9 000,00	12 000,00	7 000,00	44 000,00	
Total 042		Opérations d'ordre de transferts entre sections	16 000,00	0	9 000,00	12 000,00	7 000,00	44 000,00	
70	70311	Concessions dans les cimetières	1 000,00	0	0,00	0,00	1 740,00	2 740,00	
Total 70		Produits des services, domaines	88 960,00	0	0,00	0,00	1 740,00	90 700,00	
75	752	Revenus des immeubles	1 000,00	0	0,00	0,00	3 600,00	4 600,00	
Total 75		Autres produits de gestion courante	1 000,00	0	0,00	0,00	3 600,00	4 600,00	
77	7713	Libéralités reçues	250,00	0	0,00	0,00	5 020,00	5 270,00	
Total 77		Produits exceptionnels	12 490,00	0	0,00	0,00	5 020,00	17 510,00	
Total		Total Recettes Fonctionnement	3 411 365,72	0,00	12 000,00	12 000,00	33 880,00	3 469 245,72	

SECTION D'INVESTISSEMENT									
Dépenses									
Chapitre	Article	Libellé	Ouverture de crédits 2021	Décision modificative 1 (pour rappel)	Décision modificative 2	Décision modificative 3	Décision modificative 4	Crédits après DM4	
16	1641	Emprunts en euros	121 000,00	0,00	0,00	0,00	5 000,00	126 000,00	
Total 16		Emprunts et dettes assimilées	121 200,00	0,00	0,00	0,00	5 000,00	126 200,00	
40	2135	Installations générales, agencements, aménagements	11 120,00	0,00	5 280,00	12 000,00	7 000,00	35 400,00	
Total 040		Opérations d'ordre de transfert entre sections (travaux en régie)	16 000,00	0,00	9 000,00	12 000,00	7 000,00	44 000,00	
Total		Total Dépenses Investissement	2 639 259,79	980,00	31 431,00	15 000,00	12 000,00	2 698 670,79	

SECTION D'INVESTISSEMENT									
Recettes									
Chapitre	Article	Libellé	Ouverture de crédits 2021	Décision modificative 1 (pour rappel)	Décision modificative 2	Décision modificative 3	Décision modificative 4	Crédits après DM4	
Total 021		Virement de la section de fonctionnement	1 673 897,29	0,00	10 500,00	15 000,00	6 540,00	1 705 937,29	
Total 024		Produits des cessions d'immobilisation	4 800,00	980,00	0,00	0,00	5 460,00	11 240,00	
Total		Total Recettes Investissement	2 639 259,79	980,00	31 431,00	15 000,00	12 000,00	2 698 670,79	

21.79 Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

Il est rappelé que l'employeur public a une obligation de protection et de préservation de la santé physique et mentale des agents. La réglementation, évolutive, impose notamment aux employeurs territoriaux de mettre en œuvre des démarches de prévention des risques psycho-sociaux.

Dans ce cadre, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est venue notamment modifier la loi du 13 juillet 1983, en instaurant « un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements ».

Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la Fonction Publique en fixe le cadre réglementaire.

Toutes les collectivités et les établissements publics, quelle que soit leur taille, ont l'obligation de mettre en place ce dispositif, depuis le 1er mai 2020. Afin de permettre aux collectivités et établissements publics affiliés de remplir cette nouvelle obligation, le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Charente-Maritime (CDG17) propose de gérer ce dispositif de signalement par voie de convention jointe en annexe de la présente délibération.

Ce dispositif comprend :

- Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes,
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien,
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés.

Le dispositif concerne l'ensemble des personnels en activité de la collectivité : fonctionnaires, contractuels de droit public ou de droit privé, élèves en stage, apprentis.

Le CDG17 s'engage à assurer cette mission en toute impartialité, neutralité, indépendance, et dans le respect de la réglementation issue du règlement général sur la protection des données (RGPD). De son côté, la collectivité doit s'engager à informer l'ensemble de ses agents de l'existence de ce dispositif et des modalités pour y avoir accès. L'adhésion au dispositif de signalement proposé par le CDG17 fait l'objet d'un versement annuel de 35 euros pour les collectivités et établissements employant moins de 50 agents à la date d'adhésion, tel Marsilly.

En conséquence,

Le Conseil Municipal,

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

Vu le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique,

Considérant la convention ci-annexée,

Considérant l'intérêt que représente l'adhésion à cette mission,

Après en avoir délibéré à l'unanimité, décide :

- de conventionner avec le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Charente-Maritime pour la mise en place du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, selon les termes de la convention jointe en annexe,
- d'autoriser Monsieur le Maire à signer tous les documents se rapportant à cette convention.

QUESTIONS DIVERSES

Monsieur le Maire et Monsieur MARCONNET répondent à Monsieur CHANABAUD que le choix a été fait de concentrer les décorations lumineuses (sans achat de nouveaux sujets) sur la place des Carrelets : chaque année, les choix de localisation suscitent des critiques, les uns et les autres regrettant que leurs quartiers respectifs ne soient pas décorés, les tempêtes hivernales détériorent les guirlandes.

La réflexion pourra éventuellement être menée pour l'année prochaine.

Monsieur MARCONNET présente brièvement le dispositif de l'Heure Civique, qui pourrait être initié sur la commune, après présentation au Conseil de village, et ultime validation par la Municipalité. Ce dispositif, d'envergure nationale, est porté par le Conseil départemental, l'association des Maires de France de la Charente Maritime, et l'association nationale Voisins Solidaires. Il vise à proposer aux habitants volontaires de donner une heure par mois de leur temps afin d'aider un voisin qui en a besoin dans leur quartier ou leur commune ou les associations via la plateforme lheurecivique.charente-maritime.fr.

L'assemblée évoque la nécessité de remplacer certaines plaques de rue effacées (lotissement des Beauvoirs par exemple).

L'ordre du jour et les questions diverses étant épuisés, Monsieur le Maire clos la séance à 19h40.

 Le Maire,
Hervé PINEAU

M. Jacques GLENEAUD

Mme Martine RENAUD

M. Daniel MARCONNET

Mme Laureyne VIAUD-TANQUART

M. Frédéric TRAN

M. Joseph GARCIA

Mme Monique BARRIERE

M. Daniel MAHE

Mme Joële CHAMBRIER-DONNADIEU

Mme Marie BADIER

M. Franck COUDRAY

M. Stéphane ALLAIS

M. Sylvain FLOGNY

Mme Nicole MANGOT

M. Gilles DEVICQ

M. Philippe CHANABAUD

M. Rudy BESSARD

Marie-Christine HENRY