

	COMPTE-RENDU	
	CONSEIL MUNICIPAL Du 14 DÉCEMBRE 2020 à 20h00	Page 1 /18

L'an deux mil vingt, le quatorze décembre, à vingt heures, le Conseil Municipal de la Commune d'**AVOINE** était réuni dans la salle du Conseil Communautaire, après affichage et convocation légale en date du 7 décembre 2020, la séance a été ouverte sous la présidence de Monsieur **GODOY Didier**,

PRÉSENTS

M. GODOY Maire

M. LALOUETTE – Mme HENRY – M. DESBLACHES – BERTAULT – M. PELOYE – Adjoint au Maire

Mmes BERGMANN – DEPAIX – MM. FREJOUX – WERKMEISTER – Mme POUPARD – M. AVICE –

Mmes MAUGUIN – LOIRAT – MM. CHARRIER – SORAIS – Mme LABEYRIE – Conseillers

ABSENT AYANT DONNÉ POUVOIR

M. MARTIN à Mme HENRY

ABSENTE

Mme AUROUX

Secrétaire de séance : M. Hugues PELOYE

Procès-verbal du 23/11/2020 : Approbation à l'unanimité

Décisions prises depuis le dernier conseil :

2020.12.10/60 : Installation d'un bungalow pour les logements situés place de l'église avec la société MODULOBASE pour un montant de 14.139,00 € H.T.

Monsieur GODOY aborde l'ordre du jour :

- **Affaires générales**
 - **Dotation de soutien à l'investissement local (Information)**

Intervenant : Didier GODOY

Deux projets ont été présentés lors du Conseil Communautaire du jeudi 10 décembre dernier notamment concernant le soutien financier de la commune d'Avoine quant à la réhabilitation du manoir de la Baronnière et la restructuration des locaux de la maison communautaire et de ses annexes.

Ces projets sont au stade embryonnaire, une présentation respective sera validée par notre assemblée en fonction de l'évolution des phases « Etudes » et « Travaux ».

- **Acquisition immobilière**

Intervenant : Laurent LALOUETTE

Suite à la proposition de Mme PAVY Marie-France et de M. BERNARD Stéphane représentant la SCI Bernard, relative à la cession des parcelles cadastrées AC 161, 537 et 542 et l'avis du domaine rédigé en date du 07/12/2020 par Mme Eugénie Deruelle, Inspectrice des finances publiques-Evaluatrice, relatif à la valeur vénale arrêtée à la somme de 220.000,00 €.

Il est proposé au Conseil de faire l'acquisition de ces parcelles :

- AC 161 pour 695 m²
- AC 537 pour 645 m²
- AC 542 pour 554 m²

Soit un ensemble immobilier constitué d'un restaurant et d'une habitation pour une surface totale de 1.894 m² et ce, pour un montant de 220.000,00 € nets vendeur.

Il est précisé que ce bien immobilier est rattaché à un bail commercial signé en date du 24 novembre 2020 qui a commencé à courir depuis le 1^{er} décembre 2020 pour se terminer le 30 novembre 2029 en faveur de Mme Marie-France PAVY et Monsieur Stéphane BERNARD.

Madame Allison LOIRAT, Notaire, ne prend pas part au vote.

Pour : 16, Contre : 0, Abstention : 2

A la demande de Madame Isabelle LABEYRIE, Monsieur le Maire précise que ce logement n'est pas occupé par Madame PAVY.

Monsieur Patrice CHARRIER demande si des travaux doivent être engagés.

Monsieur le Maire rapporte que les diagnostics préalables à l'acquisition ont été fournis et n'amènent pas d'observations ou remarques particulières.

○ **Décision modificative n°2**

Intervenant : Hugues PELOYE

Il est proposé d'adopter la décision modificative n°2 présentée et détaillée comme suit :

SECTION INVESTISSEMENT

Opération 41 : 2315	- 242 000 €
ONA : 2115	+ 242 000 €

Approbation à l'unanimité

• **Personnel**

Intervenant : Didier GODOY

○ **Tableau des effectifs**

Suite à l'avis favorable à l'unanimité des membres du Comité Technique (CT) et de la commission « finances-personnel » en date du 7 décembre 2020,

Il est proposé de modifier le tableau des effectifs à compter du 15 décembre 2020 comme indiqué page suivante afin de procéder :

- au recrutement d'un nouvel agent suite à un départ en retraite, au service administratif,
- au recrutement d'un nouvel agent suite une disponibilité pour convenances personnelles, au service restauration,
- à des avancements de grade,
- à la nomination d'un agent dans la filière police municipale,
- à la modification de temps de travail, au service restauration, suite à la nouvelle organisation du temps de travail à compter du 1^{er} janvier 2021.

Filière/Cadre d'emplois/Grade	Ancienne situation			Nouvelle situation			Modification à compter du
	TC	TNC	Durée hebdomadaire	TC	TNC	Durée hebdomadaire	
Filière administrative							
Attachés							
<i>Attaché</i>	1			1			
Rédacteurs							
<i>Rédacteur principal de 1ère classe</i>	1			1			
<i>Rédacteur</i>	1			1			
Adjoint administratifs							
<i>Adjoint administratif principal 1ère classe</i>	1						15/12/2020
<i>Adjoint administratif principal 2ème classe</i>	2			2	1	28/35	15/12/2020
<i>Adjoint administratif</i>	7	1	28/35	7			le jour de l'avancement de grade des agents
Filière culturelle							
Attaché de conservation du patrimoine							
<i>Attaché de conservation du patrimoine</i>	1			1			
Filière médico-sociale							
ATSEM							
<i>ATSEM principal de 2ème classe</i>		1	19.5/35				15/12/2020
Filière Police Municipale							
Agents de Police Municipale							
<i>Brigadier- Chef principal de Police Municipale</i>	1			1			
<i>Gardien-Brigadier de Police Municipale</i>				1			01/01/2021
Filière sportive							
Educateur territorial APS							
<i>Educateur territorial APS</i>	1			1			
Filière technique							
Techniciens							
<i>Technicien principal de 1ère classe</i>	3			3			
<i>Technicien</i>	2			2			
Agents de maîtrise							
<i>Agent de maîtrise principal</i>	1			1			
<i>Agent de maîtrise</i>	1			1			
Adjoint techniques							
<i>Adjoint technique principal de 1ère classe</i>	1			5			15/12/2020
<i>Adjoint technique principal de 2ème classe</i>	12			8			le jour de l'avancement de grade des agents
		1	30/35		1	30/35	01/01/2021
		3	19.5/35		1	28/35	01/01/2021
					2	20.5/35	01/01/2021
<i>Adjoint technique</i>	7	1	19.5/35	7	2	20.5/35	01/01/2021
	43	7		43	7		

Approbation à l'unanimité

○ **Temps de travail**

Suite à l'avis favorable à l'unanimité du comité technique ~~du 7 décembre 2020~~ et de la commission « finances-personnel » du 7 décembre 2020,

Le Maire informe l'assemblée :

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

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

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

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

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

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

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

- de répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité ;
- de maintenir une rémunération identique tout au long de l'année c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'agent dont le temps de travail est annualisé pendant les périodes de forte activité seront récupérées par ce dernier pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

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

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

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	- 104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	- 25
Jours fériés	- 8
Nombre de jours travaillés	= 228
Nombre de jours travaillés = 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.

Conditions particulières lors du festival de musique et autres événements festifs ou culturels organisés par la collectivité :

- La durée quotidienne de travail d'un agent peut excéder 10 heures de travail le jour de l'évènement sans dépasser 12 heures,
- L'amplitude de la journée pourra dépasser 12 heures le jour de l'évènement sans excéder 14 heures,
- Le repos journalier pourra être réduit à 9 heures au lieu de 11 heures,
- Le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne pourra pas dépasser 60 heures sur la semaine de l'évènement (du lundi au dimanche).

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

Le Maire propose à l'assemblée :

➤ **Durée hebdomadaire de travail**

Le temps de travail hebdomadaire, pour les agents à temps complet, en vigueur au sein de la commune est fixé à 37 h, 37 h 30 ou 40 h par semaine.

Le temps de travail annualisé, pour les agents à temps non complet, en vigueur au sein de la commune est fixé à 20 h 30, 28 h ou 30 h par semaine.

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

En fonction de la durée hebdomadaire de travail, les agents à temps complet bénéficieront de jours de réduction de temps de travail (ARTT) 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	37h	37h30	40h
Nb de jours ARTT pour un agent à temps complet	12	15	28
Temps partiel 90%	10.8	13.5	25.2
Temps partiel 80%	9,6	12	22.4
Temps partiel 70%	8.4	10.5	19.6
Temps partiel 60%	7.2	9	16.8
Temps partiel 50%	6	7.5	14

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.

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.

➤ **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 Mairie d'Avoine est fixée comme il suit :

Les services administratifs et police municipale placés au sein de la mairie :

Les agents des services administratifs et police municipale, à temps complet, seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 40 heures sur 5 jours, les durées quotidiennes de travail étant identiques chaque jour (soit 8 heures pour une durée de travail à 40h).

Les agents des services administratifs, à temps non complet (28 h hebdomadaires), seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine de 29 heures sur 5 jours.

Les services seront ouverts au public du lundi au vendredi de 9h à 12h30 et de 14h à 17h30.

Au sein de ce cycle hebdomadaire, les agents, à temps complet, seront soumis à des horaires variables (permet de donner aux agents la possibilité de moduler leurs horaires journaliers de travail) fixés de la façon suivante :

- Plage variable de 8h à 8h30
- Plage fixe de 8h30 à 12h30
- Pause méridienne flottante entre 12h30 et 14h d'une durée minimum de 1 heure
- Plage fixe de 14h à 17h30

Au cours des plages fixes, la totalité du personnel du service doit être présent. Pendant, les plages variables, l'agent a la liberté de choisir chaque jour ses heures d'arrivée et de pause méridienne.

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

En fonction des évènements organisés par la commune, les agents peuvent travailler le soir, le weekend et les jours fériés dans le respect de la législation en vigueur.

Un dispositif de crédit/débit est instauré afin de permettre le report d'un nombre limité à 40 heures de travail d'un mois sur l'autre.

Un contrôle de la réalisation de leurs heures est suivi par le système de pointage.

Les services techniques :

- Direction des services techniques et secrétariat :

Les agents de direction des services techniques et les agents du secrétariat seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 40 heures sur 5 jours, les durées quotidiennes de travail étant identiques chaque jour (soit 8 heures pour une durée de travail à 40h).

Au sein de ce cycle hebdomadaire, les agents seront soumis à des horaires variables (permet de donner aux agents la possibilité de moduler leurs horaires journaliers de travail) fixés de la façon suivante :

- Plage variable de 7h45 à 8h15
- Plage fixe de 8h15 à 12h
- Pause méridienne flottante entre 12h et 13h30 d'une durée minimum de 1 heure
- Plage fixe de 13h30 à 17h30

Au cours des plages fixes, la totalité du personnel du service doit être présent. Pendant, les plages variables, l'agent a la liberté de choisir chaque jour ses heures d'arrivée et de pause méridienne.

En fonction des évènements organisés par la commune, les agents peuvent travailler le soir, le weekend et les jours fériés dans le respect de la législation en vigueur.

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 40 heures de travail d'un mois sur l'autre.

Un contrôle de la réalisation de leurs heures est effectué par le système de pointage.

- Service espaces verts et propreté urbaine :

Les agents des espaces verts et propreté urbaine seront soumis à un cycle de travail annuel basé sur l'année civile :

- semaines de 40 heures du 1^{er} avril au 30 septembre sur 5 jours,
- semaines de 32 heures du 1^{er} janvier au 31 mars et du 1^{er} octobre au 31 décembre sur 4 jours, une journée par semaine d'ARTT est fixée.

Au sein de ce cycle annuel, les agents seront soumis à des horaires fixés de la façon suivante : 8h à 12h et de 13h30 à 17h30.

En fonction des évènements organisés par la commune, les agents peuvent travailler le soir, le weekend et les jours fériés dans le respect de la législation en vigueur.

Un dispositif de crédit/débit est instauré afin de permettre le report d'un nombre limité à 40 heures de travail d'un mois sur l'autre.

Un contrôle de la réalisation de leurs heures est effectué par le système de pointage.

- **Service voirie / bâtiments :**

Les agents du service voirie / bâtiments seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 40 heures sur 5 jours, les durées quotidiennes de travail étant identiques chaque jour (soit 8 heures pour une durée de travail à 40h).

Au sein de ce cycle annuel, les agents seront soumis à des horaires fixés de la façon suivante : 8h à 12h et de 13h30 à 17h30.

En fonction des événements organisés par la commune, les agents peuvent travailler le soir, le weekend et les jours fériés dans le respect de la législation en vigueur.

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 40 heures de travail d'un mois sur l'autre.

Un contrôle de la réalisation de leurs heures est effectué par le système de pointage.

Le service des sports :

L'agent sera soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine de 37 heures sur 5 jours, les durées quotidiennes de travail réparties de la façon suivante :

- Lundi : 8 h 30 à 12 h / 13 h 30 à 17 h 15
- Mardi : 8 h 30 à 12 h / 13 h 30 à 17 h
- Mercredi : 8 h à 12 h / 13 h 30 à 18 h
- Jeudi : 8 h 30 à 12 h / 13 h 30 à 17 h 15
- Vendredi : 8 h 30 à 12 h / 13 h 30 à 17 h

En fonction des événements organisés par la commune, les agents peuvent travailler le soir, le weekend et les jours fériés dans le respect de la législation en vigueur.

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 40 heures de travail d'un mois sur l'autre.

Un contrôle de la réalisation de leurs heures est effectué par le système de pointage.

Les services de la restauration scolaire/écoles/entretien des bâtiments :

- **Restauration scolaire (direction, cuisinier, aides cuisine) :**

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

- 27 semaines scolaires à 36 h sur 4 jours (soit 972 h),
- 9 semaines scolaires à 41 h sur 4.5 jours (soit 369 h),
- 4 semaines hors périodes scolaires (entretien) à 41 h sur 5 jours (soit 164 h),
- 108 h sur la période estivale,

- Les jours fériés sur semaines scolaires devront faire l'objet de journées de travail supplémentaires pendant les semaines hors périodes scolaires.

- ATSEM

- 4 postes à temps non complet (20h30 hebdomadaires) avec des cycles de travail annuels basés sur l'année scolaire avec un temps de travail annualisé :

- 36 semaines scolaires à 23 h de moyenne sur 2 semaines sur 4.5 jours (soit 828 h),
- 4 semaines hors périodes scolaires (entretien) à 24 h sur 4 jours (soit 96 h),
- 64 h sur la période estivale,
- Les jours fériés sur semaines scolaires devront faire l'objet de journées de travail supplémentaires pendant les semaines hors périodes scolaires.

- 1 poste à temps non complet (28 h hebdomadaires) avec un cycle de travail annuel basé sur l'année scolaire avec un temps de travail annualisé :

- 18 semaines scolaires à 30 h 15 sur 5 jours (soit 544 h 30),
- 18 semaines scolaires à 29 h 30 sur 4 jours (soit 531 h),
- 4 semaines hors périodes scolaires (entretien) à 31 h 30 sur 5 jours (soit 126 h),
- 128 h sur la période estivale,
- Les jours fériés sur semaines scolaires devront faire l'objet de journées de travail supplémentaires pendant les semaines hors périodes scolaires.

- ATSEM / Entretien des bâtiments

- 1 poste à temps complet avec un cycle de travail annuel basé sur l'année scolaire avec un temps de travail annualisé :

- 36 semaines scolaires à 36 h 30 de moyenne sur 2 semaines sur 4.5 jours (soit 1314 h)
- 4 semaines hors périodes scolaires (entretien) à 36 h sur 5 jours (soit 144 h)
- 152 h sur la période estivale
- Les jours fériés sur semaines scolaires devront faire l'objet de journées de travail supplémentaires pendant les semaines hors périodes scolaires.

- Agents d'accompagnement / Entretien des bâtiments

- 2 postes à temps complet avec un cycle de travail annuel basé sur l'année scolaire avec un temps de travail annualisé :

- 27 semaines scolaires à 36 h sur 4 jours (soit 972 h),
- 9 semaines scolaires à 40 h sur 4.5 jours (soit 360 h),
- 4 semaines hors périodes scolaires (entretien) à 36 h sur 4 jours (soit 144 h),
- 144 h sur la période estivale,
- Les jours fériés sur semaines scolaires devront faire l'objet de journées de travail supplémentaires pendant les semaines hors périodes scolaires.

- 2 postes à temps non complet (30 h hebdomadaires) avec des cycles de travail annuel basé sur l'année scolaire avec un temps annualisé :

- 27 semaines scolaires à 30 h sur 4 jours (soit 810 h),
- 9 semaines scolaires à 34 h sur 4.5 jours (soit 306 h),
- 4 semaines hors périodes scolaires (entretien) à 34 h sur 4.5 jours (soit 136 h),
- 136 h sur la période estivale,
- Les jours fériés sur semaines scolaires devront faire l'objet de journées de travail supplémentaires pendant les semaines hors périodes scolaires.

- Entretien des bâtiments

- 1 agent à temps complet soumis à un cycle de travail hebdomadaire de 37 heures sur 5 jours,

Pour l'ensemble des postes de la restauration scolaire / écoles / entretien des bâtiments :

- Les agents seront soumis à des horaires fixes.

- 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.

En fonction des événements organisés par la commune, les agents peuvent travailler le soir, le weekend et les jours fériés dans le respect de la législation en vigueur.

➤ **Journée de solidarité**

La journée de solidarité, afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, est instituée par la réduction du nombre de jours ARTT. Cette réduction est incluse dans le nombre de jours ARTT indiqué plus haut.

Dans le cas d'une durée hebdomadaire de 35 heures, les agents devront effectuer 7 heures de plus par an réparties sur l'année. Pour les temps non complet ou temps partiel, les 7 heures sont proratisées.

➤ **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 jour férié ainsi que celles effectuées la nuit.

Elles seront :

- soit indemnisées conformément à la délibération n° 2020.09.21/06 du 21 septembre 2020 prise par la commune portant sur les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.) pour les agents de catégories C et B.

- soit récupérées par les agents concernés de la façon suivante :

- par l'octroi d'un repos compensateur égal à la durée des travaux supplémentaires effectués du lundi au samedi entre 7 h et 22 h,
- par l'octroi d'un repos compensateur égal au double de la durée des travaux supplémentaires effectués du lundi au samedi entre 22 h et 7 h et les dimanche et jours fériés.

Ce repos compensateur devra être utilisé par l'agent concerné avec l'accord exprès du chef de service.

Conditions particulières appliquées aux déplacements pour mission:

Toute mission nécessitant un déplacement à l'extérieur de la résidence administrative, correspond au temps planifié pour les temps complets et 7 heures pour les temps non complets par jour y compris dimanche et jours fériés (temps de trajet et mission compris).

On entend par mission : toute formation et déplacements professionnels.

➤ Modalités de prise des congés et des ARTT

Les congés et les ARTT pourront être posés soit à la journée soit à la demi-journée. Sous certaines conditions, les congés et ARTT non pris au 31 décembre au titre d'une année peuvent alimenter un compte épargne-temps (CET).

Les temps complets non annualisés auront un crédit de 8 heures sur l'année pouvant être pris à l'heure.

La présente délibération remplace la délibération du 25 juin 2001 à compter du 1^{er} janvier 2021.

Approbation à l'unanimité

Il est précisé que la mise en place de ces dispositions réglementaires ont fait l'objet d'échanges avec le personnel.

Monsieur le Maire tient à adresser ses remerciements à Monsieur Hugues PELOYE et Madame Brigitte BERTAULT qui ont contribué à l'élaboration de ces dispositions.

○ Assurance statutaire

Par délibération du 27 janvier 2020, la commune a chargé le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Indre-et-Loire (CDG 37) d'organiser, pour son compte, une consultation en vue de souscrire un contrat d'assurance statutaire garantissant les frais laissés à sa charge, en vertu de l'application des textes régissant le statut de ses agents, en application de l'article 26 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et du décret n° 86-552 du 14 mars 1986 ;

La commission « finances – personnel » du 7 décembre 2020 a émis un avis favorable aux conditions de ce contrat groupe :

Compagnie d'assurance retenue : CNP ASSURANCES

Courtier gestionnaire : Sofaxis

Régime du contrat : capitalisation

Gestion du contrat : assurée par les services du CDG 37

Durée du contrat : 4 ans à compter du 1er janvier 2021 avec possibilité de résiliation annuelle en respectant un préavis de 4 mois.

Catégories de personnel assuré, taux de cotisations retenus et garanties souscrites :

Les taux sont garantis pendant deux ans.

✓ Agents titulaires et stagiaires affiliés à la CNRACL :

Risques assurés :

- Décès : 0.15 %
- Accident de service – maladie imputable au service : 1.50 % avec une franchise de 15 jours fermes par arrêt
- Longue maladie/Longue durée : 1.30 %
- Maternité, paternité, adoption : 0.80 %
- Incapacité : 2.02 % avec une franchise de 15 jours fermes par arrêt

Soit un taux global de 5.77 %.

✓ Agents titulaires ou stagiaires affiliés à l'IRCANTEC et agents non titulaires de droit public :

1,15 %

Tous risques avec franchise de 15 jours par arrêt en maladie ordinaire.

Assiette de cotisation : pour l'ensemble des catégories

- ✓ Traitement indiciaire brut,
- ✓ Les charges patronales.

L'adhésion au contrat groupe donne lieu au versement d'une participation financière appelée « frais de gestion » auprès du CDG 37 dont le montant s'élève à un pourcentage de la masse salariale assurée hors charges patronales :

- pour les agents affiliés à la CNRACL : 0.40 %
- pour les agents affiliés à l'IRCANTEC : 0.06 %

Approbation à l'unanimité

- Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Suite à l'avis favorable à l'unanimité des membre du Comité Technique (CT) en date du 7 décembre 2020 et de la commission « finances-personnel » en date du 7 décembre 2020,

Monsieur le Maire propose de modifier les montants annuels maximum de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'expertise (IFSE) pour l'ensemble des catégories et des groupes :

Catégorie A

Répartition des groupes de fonctions par emploi			Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions	Cadres d'emploi	Emplois	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €)	Montant plafond à l'Etat (en €) (indicatif)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)
Groupe 1	<i>Attaché territorial</i>	<i>Direction Générale des Services</i>	13 200 €	36 210 €	15 300 €
Groupe 3	<i>Attaché de conservation du patrimoine</i>	<i>Direction du service culturel</i>	10 000 €	27 200 €	12 100 €

Catégorie B

Répartition des groupes de fonctions par emploi			Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions	Cadres d'emploi	Emplois	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €)	Montant plafond	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité
				à l'Etat (en €)	(en €)
				(indicatif)	
Groupe 1	<i>Rédacteurs</i>	- <i>Direction Générale des Services Adjointe</i>	11 500 €	17 480 €	13 600 €
Groupe 2	<i>Techniciens</i>	- <i>Direction du service technique</i> - <i>Direction du service communication</i>	10 000 €	16 015 €	12 100 €
Groupe 3	<i>Techniciens</i>	- <i>Responsable du service Etudes</i> - <i>Responsable voirie/bâtiments</i> - <i>Responsable des espaces verts et publics</i>	8 500 €	14 650 €	10 600 €
	<i>Rédacteurs</i>	- <i>Gestionnaire des Ressources Humaines</i>			
	<i>Educateur des Activités Physiques et Sportives</i>	- <i>Intervenant sportif</i>			

Catégorie C

Répartition des groupes de fonctions par emploi			Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions	Cadres d'emploi	Emplois	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €)	Montant plafond à l'Etat (en €) (indicatif)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)
Groupe 1	<i>Agents de maîtrise</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Direction de la Restauration scolaire</i> - <i>Cuisinier</i> - <i>Responsable des Espaces verts</i> 	7 500 €	11 340 €	9 600 €
Groupe 2	<i>Adjointes administratifs</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Accueil administratif</i> - <i>Secrétariat général</i> - <i>Comptabilité – finances</i> - <i>Secrétariat technique</i> - <i>Assistante qualité</i> - <i>Accueil culture</i> - <i>Coordinatrice fêtes et cérémonies</i> 	5 500 €	10 800 €	7 600 €
	<i>Adjointes techniques</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Agents du service technique</i> - <i>Agents de restauration scolaire</i> - <i>Agents polyvalents de restauration scolaire</i> - <i>Entretiens des bâtiments</i> - <i>Agents faisant fonction d'ATSEM</i> 			

Monsieur le Maire propose de revaloriser les montants annuels maximum du complément indemnitaire lié à l'engagement professionnel et la manière de servir (CIA) pour l'ensemble des catégories et des groupes :

Catégorie A

Répartition des groupes de fonctions par emploi			Montant maximum annuel du CIA (en €)	
Groupe de fonctions	Cadres d'emploi	Emplois	Montant annuel maximum du CIA retenu par l'organe délibérant (en €)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)
Groupe 1	<i>Attaché territorial</i>	- <i>Direction Générale des Services</i>	2 100 €	15 300 €
Groupe 3	<i>Attaché de conservation du patrimoine</i>	- <i>Direction du service culturel</i>	2 100 €	12 100 €

Catégorie B

Répartition des groupes de fonctions par emploi			Montant maximum annuel du CIA (en €)	
Groupe de fonctions	Cadres d'emploi	Emplois	Montant annuel maximum du CIA retenu par l'organe délibérant (en €)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)
Groupe 1	<i>Rédacteurs</i>	- <i>Direction Générale des Services Adjointe</i>	2 100 €	13 600 €
Groupe 2	<i>Techniciens</i>	- <i>Direction du service technique</i> - <i>Direction du service communication</i>	2 100 €	12 100 €
Groupe 3	<i>Techniciens</i>	- <i>Responsable du service Etudes</i> - <i>Responsable voirie/bâtiments</i> - <i>Responsable des espaces verts et publics</i>	2 100 €	10 600 €
	<i>Rédacteurs</i>	- <i>Gestionnaire des Ressources Humaines</i>		
	<i>Educateurs des Activités Physiques Sportives</i>	- <i>Intervenant sportif</i>		

Catégorie C

Répartition des groupes de fonctions par emploi			Montant maximum annuel du CIA (en €)	
Groupe de fonctions	Cadres d'emploi	Emplois	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €)	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)
Groupe 1	<i>Agents de maîtrise</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Direction de la Restauration scolaire</i> - <i>Cuisinier</i> - <i>Responsable des Espaces verts</i> 	2 100 €	9 600 €
Groupe 2	<i>Adjoint administratifs</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Accueil administratif</i> - <i>Secrétariat général</i> - <i>Comptabilité – finances</i> - <i>Secrétariat technique</i> - <i>Assistante qualité</i> - <i>Accueil culture</i> - <i>Coordinatrice fêtes et cérémonies</i> 	2 100 €	7 600 €
	<i>Adjoint techniques</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Agents du service technique</i> - <i>Agents de restauration scolaire</i> - <i>Agents polyvalents de restauration scolaire</i> - <i>Entretiens des bâtiments</i> - <i>Agents faisant fonction d'ATSEM</i> 		

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/01/2021.

Les autres articles restent inchangés.

Approbation à l'unanimité

- **Chèque déjeuner**

Intervenant : Didier GODOY

Il est proposé de modifier la valeur faciale du chèque déjeuner et de la porter à 9 euros à compter des présences du 1^{er} janvier 2021.

La participation de la collectivité reste fixée à 60 % de la valeur faciale soit un reste à charge à hauteur de 40 % pour l'agent.

Les modalités d'attributions restent inchangées.

Approbation à l'unanimité

- **Culture et événementiel**

Intervenante : Brigitte BERTAULT

- **Contrats**

Il est proposé les contrats suivants :

- ASSOCIATOIN KLAKSON pour la prestation de « THE WANTON BISHOPS » du 25 juin 2021 à 19h00 sur la scène Resto Groove pour un montant de 3.428,75 € TTC
- ADL PRODUCTIONS pour la prestation de « VOLO » du 27 juin 2021 à 17h00 sur la scène principale pour un montant de 4.500 € Nets
- SARL HOMARD ET SAUCISSE PRODUCTION pour la prestation de « AUTOTHUNE » du 27 juin 2021 à 00h15 sur la scène Resto Groove pour un montant de 2.637,50 € TTC.

POUR : 17, CONTRE : 0, ABSTENTION : 1

A l'issue du vote, Madame Isabelle MAUGUIN a sollicité l'autorisation du Maire pour adresser une question à Monsieur Patrice CHARRIER.

Celle-ci a souhaité que leur soit précisée la raison de son abstention.

Monsieur Patrice CHARRIER a accepté de répondre et a rappelé que son abstention tenait à l'importance du reste à charge supportée par la collectivité. Toutefois, ce dernier reconnaît que c'est une manifestation majeure pour le rayonnement de la commune.

Monsieur Laurent LALOUETTE a souhaité rajouter que le modèle notamment celui suivi par le monde associatif reste fragile financièrement.

Madame Isabelle LABEYRIE relève que ces moyens financiers sont propres à la particularité de la commune.

Monsieur Didier GODOY tient à souligner que c'est une réelle opportunité, et assume ce choix de porter un tel événement culturel qui n'entache en rien la réalisation de projets structurants sur le territoire de la commune.

- **Questions Diverses**

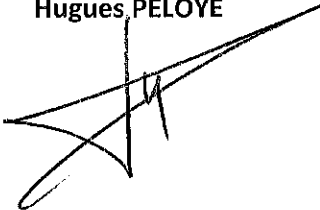
Remerciements de l'Office National des Anciens Combattants et Victimes de Guerre (ONACVG) quant à l'octroi d'une subvention d'un montant de 100 € au profit des Bleuets de France.

- Festivités de Noël :
 - La commune a souhaité soutenir les associations des « Restos du Cœur » et le « Secours Populaire » en offrant un ballotin de chocolats aux bénéficiaires.

- Spectacle de Noël en faveur des écoles : Madame Francine HENRY précise, qu'exceptionnellement et compte tenu de la crise sanitaire, les artistes de la troupe Coqcigrue sont intervenus au sein de chaque classe.
- Le Marché de Noël, quant à lui, a pu être maintenu avec une organisation adaptée à l'application des mesures sanitaires. Il aura lieu ce mardi 15 décembre à partir de 16 heures.
- Colis de Noël aux aînés : La préparation est programmée ce mercredi 16 décembre à partir de 15 heures. La distribution s'effectuera sur plusieurs demi-journées à la Salle Mansart. Les bénéficiaires ont été invités. Une souplesse sera accordée en fonction des disponibilités de chacun.
A la demande de Monsieur Patrice CHARRIER, il a été précisé que la distribution à domicile est inenvisageable compte tenu des mesures sanitaires.
- Saison Culturelle : La prestation de l'orchestre Symphonique de Tours programmée le 11 Janvier 2021 est annulée compte tenu des mesures relatives au couvre-feu.
Quant à la prestation de Fred PELLERIN prévue le 21 Janvier 2021 et les restrictions des déplacements internationaux, celle-ci est malheureusement annulée.

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

Le Secrétaire de séance,
Hugues PELOYE



Le Maire,
Didier GODOY

