

Compte rendu de séance Séance du 4 Juillet 2022

Le 4 juillet 2022 à 20 heures, le conseil municipal de la Commune de Crosnières, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, Salle du Conseil municipal, sous la présidence de DENIS Jean-Yves, Maire.

Présents : M. DENIS Jean-Yves, Maire, Mmes : AUBERT Brigitte, BLOT Catherine, GAUTIER Laurence, MM : DAILLIÈRES Stéphane, FORGEARD Cédric, GRUDE Pierre-Alexandre, LARUE Olivier, RICOT Thierry

Excusé ayant donné procuration : M. SEMENSATIS Eric à M. DENIS Jean-Yves

Excusées : Mmes : BENOIST Marie, HUYGHUES DESPOINTES Charlotte, PAPONNEAU Laure

Absents : Mme HOUEMOND Lolita, M. BODIN Christophe

Nombre de membres

- Afférents au Conseil municipal : 15
- Présents : 9

Date de la convocation : 27/06/2022

Date d'affichage : 27/06/2022

Acte rendu exécutoire après dépôt en Préfecture du MANS le : 11/07/2022 et publication ou notification du :

A été nommé secrétaire : M. FORGEARD Cédric

Objets des délibérations

Durée légale du temps de travail - 2022-40

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel - 2022-41

Projet de réhabilitation du logement au 1 Grande rue - 2022-42

Durée légale du temps de travail

réf : 2022-40

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique et notamment ses article L621-11 et -12,

Vu la loi 2019-828 du 06/08/2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 47,

Vu le décret 85-1250 du 26/11/1985 modifié relatif aux congés annuels,

Vu le décret 2000-815 du 25/08/2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret 2001-623 du 12/07/2001 modifié pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi 84-53 du 26/01/1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,

Vu l'avis du comité technique du 28/06/2022,

Considérant que la loi du 06/08/2019 de transformation de la fonction publique prévoit la suppression des régimes dérogatoires aux 35H maintenus dans certains établissements et collectivités territoriaux et un retour obligatoire aux 1607H,

Considérant qu'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,

Considérant que la définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité technique,

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

Le maire propose au conseil municipal :

article 1 : Durée annuelle du temps de travail

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1607H (soit 35H 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 7H	1596H arrondi à 1600H
+ Journée de solidarité	+7H
Total en Heures	1607H

article 2 : Garanties minimales

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies :

- la durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni 48H au cours d'une même semaine, ni 44H en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35H,
- la durée quotidienne du travail ne peut excéder 10H heures,
- les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 11H,
- l'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12H,
- le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22H et 5H ou une autre période de 7H consécutives comprise entre 22H et 7H,
- aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6H sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

article 3 : Fixation de la durée hebdomadaire de travail

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune pour un temps complet est fixé à 35H.

article 4 : 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 est fixée comme il suit :

Au sein de la collectivité, il existe deux types de cycles :

- les cycles hebdomadaires
- les agents annualisés

Les horaires de travail sont définis en accord avec l'autorité territoriale pour assurer la continuité de service.

• Service administratif

Du lundi au samedi : 35H sur 5,5 jours

Plages horaires de 7H à 19H

Pause méridienne obligatoire de ¼ d'heure minimum

• Service technique

Les périodes hautes : printemps/été

Du lundi au vendredi : 40H sur 5 jours

Les périodes basses : automne/hiver

Du lundi au vendredi : 30H sur 5 jours

Plages horaires de 7H à 19H

Pause méridienne obligatoire de ¼ d'heure minimum

• Service scolaire

Du lundi au vendredi : 44H sur 5 jours

Plages horaires de 7H à 19H

Les périodes hautes : le temps scolaire

Les périodes basses : période de vacances scolaires pendant lesquelles l'agent pourra être amené à réaliser diverses tâches, comme l'entretien des locaux, ou à des périodes d'inactivité pendant lesquelles l'agent doit poser son droit à congés annuels ou son temps de récupération.

article 5 : Modalités de réalisation de la journée de solidarité

La journée de solidarité est accomplie permettant le travail de 7H précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel. Elle est réalisée par une répartition du nombre d'heures dues tout au long de l'année civile. Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet, les 7H de cette journée de travail sont proratisées par rapport à la quotité de temps de travail correspondante.

article 6 : Jours de fractionnement

Un jour de congé supplémentaire est attribué au fonctionnaire dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 01/05 au 31/10 est de 5, 6 ou 7 jours. Il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à 8 jours.

article 7 : Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération sont déjà en vigueur.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide, à la majorité atteinte, de confirmer la mise en œuvre du temps de travail en adoptant les modalités proposées.

A l'unanimité (pour : 10 contre : 0 abstentions : 0)

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel

réf : 2022-41

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi 83-634 du 13/07/1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20 ;

Vu la loi 84-53 du 26/01/1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88 ;

Vu le décret 91-875 du 06/09/1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26/01/1984 ;

Vu le décret 2010-997 du 26/08/2010 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 2014-513 du 20/05/2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique d'Etat ;

Vu le décret 2014-1526 du 16/12/2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret 2015-661 du 10/06/2015 modifiant le décret 2014-513 du 20/05/2014 précité ;

Vu l'arrêté du 27/08/2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret 2014-513 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 (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP) ;

Vu l'avis du comité technique en date du 09/12/2016 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et qu'il appartient au Conseil municipal de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités ;

Vu la délibération du conseil municipal du 09/01/2017,

Vu la délibération du conseil municipal du 11/09/2017,

Vu la délibération du conseil municipal du 18/11/2019,

Vu l'avis de la commissions ressources humaines,

Le maire propose au conseil municipal de mettre à jour le RIFSEEP instauré depuis le 01/02/2017.

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son engagement professionnel.
- Le complément indemnitaire versé selon l'engagement professionnel et la manière de service de l'agent.

Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public à temps complet, non complet ou à temps partiel.

L'IFSE (l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard de :

- La responsabilité de projet ou d’opération ;
- La responsabilité de coordination.
- De la technicité, de l’expertise ou de la qualification nécessaire à l’exercice des fonctions :
 - Les connaissances liées aux fonctions (niveau de qualification, maîtrise d’un logiciel) ;
 - La diversité des tâches, des dossiers ou des projets ;
 - L’autonomie ;
 - La prise d’initiative ;
 - Les habilitations et qualifications réglementaires.
- Des sujétions particulières ou du degré d’exposition du poste au regard de l’environnement professionnel :
 - La polyvalence et la grande disponibilité ;
 - La confidentialité ;
 - La responsabilité pour la sécurité d’autrui (enfants).

Le Maire propose de fixer les groupes et de retenir les montants maximums annuels.

GROUPE	FONCTIONS / POSTES DE LA COLLECTIVITE	MONTANTS ANNUELS MAXIMUMS DE L'IFSE
Attachés		
G1	Secrétaire de mairie	5 000 €
Rédacteurs		
G1	Secrétaire de mairie	5 000 €
Adjoints administratifs / ATSEM / Adjoints d'animation / Adjoints techniques		
G1	Secrétaire de mairie	5 000 €
G2	ATSEM, agent administratif polyvalent, agent technique polyvalent, agent d'animation	3 000 €

L’IFSE pourra être modulée en fonction de l’expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- Le parcours de l’agent avant l’arrivée sur son poste
- La formation suivie

Ce montant fera l’objet d’un réexamen au regard de l’expérience professionnelle en cas de changement de fonction ou d’emploi, en cas de changement de grade ou de cadre d’emplois à la suite d’une promotion, d’un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d’un concours ou au moins tous les 4 ans en fonction de l’expérience acquise par l’agent.

Périodicité du versement de l’IFSE : l’IFSE est versée mensuellement.

Modalités de versement de l’IFSE : le montant de l’IFSE est proratisé en fonction du temps de travail

Absences : le versement de l’IFSE est suspendu dans le cas d’une absence pour maladie ordinaire de plus de six mois consécutifs excepté pour congé annuel, congé maternité ou accident de service.

Exclusivité : l’IFSE est exclusive de toutes les autres indemnités liées aux fonctions, à l’exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Attribution : l’attribution individuelle sera décidée par l’autorité territoriale et fera l’objet d’un arrêté.

Le Complément indemnitaire

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l’investissement de l’agent appréciés lors de l’entretien professionnel. Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- L’atteinte des objectifs et travail accompli
- La motivation, l’investissement individuel et l’attitude

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l’IFSE les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés :

GROUPE	FONCTIONS / POSTES DE LA COLLECTIVITE	MONTANTS ANNUELS MAXIMUMS DU CIA
Attachés		
G1	Secrétaire de mairie	2 000 €
Rédacteurs		
G1	Secrétaire de mairie	2 000 €
Adjoint administratifs / ATSEM / Adjoint d'animation / Adjoint techniques		
G1	Secrétaire de mairie	2 000 €
G2	ATSEM, agent administratif polyvalent, agent technique polyvalent, agent d'animation	1 000 €

Périodicité du versement du CIA : le CIA est versé annuellement.

Modalités de versement : le montant du CIA n'est pas proratisé en fonction du temps de travail.

Exclusivité : le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Attribution : l'attribution individuelle sera décidée par l'autorité individuelle et fera l'objet d'un arrêté.

Cette délibération abroge les délibérations du 18/04/2016, 16/11/2015 et 17/12/2007 relatives au régime indemnitaire.

Après en avoir délibéré, à la majorité atteinte, le conseil municipal décide de mettre à jour :

- l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Les crédits correspondants à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la Commune.

A l'unanimité (pour : 10 contre : 0 abstentions : 0)

Projet de réhabilitation du logement au 1 Grande rue

réf : 2022-42

Le maire propose au conseil municipal de l'autoriser à publier une demande de devis. L'estimation des travaux est de 86 550 € HT.

Calendrier prévisionnel :

- Début du chantier en octobre
- Fin de chantier en novembre

Lots :

1. Menuiseries
2. Cloisons, doublages, isolation, plafonds
3. Peinture, sol souple
4. Electricité, ventilation
5. Plomberie, chauffage

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide, à la majorité atteinte, de donner son accord pour la publication d'une demande de devis pour le projet de réhabilitation du logement au 1 Grande rue.

A l'unanimité (pour : 10 contre : 0 abstentions : 0)

Séance levée à 20H30

En mairie, le 11/07/2022

Le Maire

Jean-Yves DENIS



(Handwritten signature in blue ink)