

# COMPTE-RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL

## SEANCE DU 16 DECEMBRE 2021

### ORDRE DU JOUR :

(\*) Fera l'objet d'une délibération

Nomination du secrétaire de séance

Approbation du compte rendu de la séance du 5 octobre 2021

- \* Budget CCAS : modification délibération du 12 avril 2021 : erreur matérielle
  - \* Budget Prévisionnel 2021 commune : DM1 : modification sur montant des amortissements
  - \* Organisation des services
  - \* Tarification des services applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2022
  - \* CDG81 : adhésion aux missions facultatives et autorisation de signature de la convention unique
  - \* Modification du RIFSEEP
  - \* Recrutement d'agent contractuel pour accroissement d'activité
- Réaménagement de la mairie : Mission de sécurité et de protection de la Santé (SPS)
- Federteep : Nouveau fonctionnement pour la rentrée 2022

### Questions diverses

-----

L'an deux mille vingt et un, le seize du mois de décembre à 20 h 00, les membres du Conseil Municipal régulièrement convoqués le 10 décembre, se sont réunis sous la présidence de Madame Florence DURAND, Maire d'Ambialet.

### Présents :

Mme Florence DURAND  
M. Jean-Marc SAUX  
Bruno SEGURA  
M. Jean-Yves ALIBERT  
Mme Patricia BEC

M. Claude BREIL  
Mme Laurence GANTIER  
M. Jean-Marie GRAVIER  
M. Didier ROUQUETTE  
Mme Sandrine ROUSTIT-CALVIERE

Excusé : M. Jean-Pierre LEFLOCH

Pouvoir : de M. Jean-Pierre LEFLOCH à Mme Florence DURAND

### Désignation d'un secrétaire de séance

Monsieur Jean-Yves Alibert est désigné secrétaire de séance

### Validation du compte-rendu du conseil municipal du 5 octobre 2021

*Le projet de compte-rendu ayant été transmis à chaque membre du conseil a été validé à l'unanimité des membres présents.*

-----

N° DELIB 16122021\_1

### Budget CCAS : modification de la délibération du 12 avril 2021

**Vu** la délibération 12042021\_3 ;

**Considérant** que le montant du budget du CCAS adopté en séance du 12 avril 2021 était de 3000 € mais que le montant initial était de 2500 € et que la délibération n'a pas été modifiée alors même que les écritures budgétaires ont été équilibrées à 3000 € ;

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal par **11 voix pour dont 1 pouvoir**,

**CONFIRME** que le montant du budget du CCAS 2021 adopté au 12 avril 2021 était équilibré à 3000 €.

N° DELIB 16122021\_2

**DMI sur BP 2021**

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal, **par 11 voix pour dont 1 pouvoir**,

**DECIDE** de procéder au vote suivant, sur le budget de l'exercice 2021 :

Imputation	OUVERT	REDUIT	Commentaires
D F 011 615228/ECOLE		5849,00	
D F 042 681/DIVERS (ordre)	5849,00		
D I 020 020 OPFI/DIVERS	5849,00		
R I 040 280411 OPFI (ordre)	2972,00		
R I 040 280413 OPFI/DIVERS (ordre)	2877,00		

DETAIL PAR SECTION		Investissement	Fonctionnement	EQUILIBRE	
Dépenses :	Ouvertures	5 849,00 €	5 849,00 €	Solde Ouvertures	5 849,00 €
	Réductions		5 849,00 €		
Recettes :	Ouvertures	5 849,00 €		Solde Réductions	5 849,00 €
	Réductions				
Equilibre :	Ouv. - Red.			Ouv. - Réd.	

N° DELIB 16122021\_3

**Organisation du temps de travail**

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 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.

Le Maire rappelle enfin que pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services de la cantine 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 :

➤ Fixation de la durée hebdomadaire de travail

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune est fixé à 35h00 par semaine pour l'ensemble des agents.

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents ne bénéficieront pas de jours de réduction de temps de travail (ARTT).

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

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

Les services administratifs placés au sein de la mairie :

Les agents des services administratifs seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 35 heures sur 5 jours.

Les services seront ouverts au public le mardi et vendredi de 9h à 12h et de 14h à 17h.

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

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

Les services techniques :

Les agents des services techniques seront soumis à un cycle de travail annuel basé sur l'année civile de 35h par semaine.

Au sein de ce cycle annuel, les agents seront soumis à des horaires fixes. Ils pourront être soumis à une variabilité du temps de travail en fonction des conditions climatiques et selon la période estivale.

### Les services scolaires et périscolaires :

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

### PRINCIPES

L'annualisation est une modulation du temps de travail, la durée du temps de travail pouvant être répartie sur l'année. Elle permet une certaine adaptation du temps de travail aux variations d'activité, et une flexibilité nécessaire au bon fonctionnement de certains services.

Les services annualisés peuvent être organisés avec des périodes travaillées et non travaillées (par exemple services travaillant suivant le cycle scolaire), en cycles saisonniers (hiver/été), en cycles variables dans l'année suivant les besoins de l'activité du service.

Ils peuvent être soumis à des horaires quotidiens et hebdomadaires, fixes ou non, suivant les besoins du service. Tout agent, annualisé ou pas, à temps complet, effectue 1 607 heures de travail effectif pendant l'année. Le responsable de service organise le temps de travail de l'agent annualisé sur l'année civile en incluant les périodes d'absence, qui devront être identifiées comme périodes de congés annuels ou de récupération.

Chaque début d'année, l'enveloppe d'heures à réaliser est calculée en fonction du taux d'activité de l'agent. Les responsables de service doivent planifier la répartition du temps de travail annuel théorique à réaliser en début d'année civile. Un suivi très régulier de l'activité des agents annualisés doit être effectué de façon à ce qu'il n'y ait pas trop d'écart entre le temps planifié en début d'année et le temps effectivement réalisé.

En effet, le cadre réglementaire étant l'année civile, il ne peut être envisagé de report d'une année sur l'autre, quels qu'en soient les motifs.

Rappel : la gestion horaire des agents n'est pas une modalité d'annualisation.

### CALCUL DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES AGENTS ANNUALISÉS EN ARRÊT MALADIE

Lorsque l'agent est absent pour ces motifs, il est considéré comme étant en situation d'activité. Il faut donc comptabiliser ces heures d'absence en heures de travail effectué.

Les calculs réalisés ne peuvent pas entraîner l'octroi d'avantages supérieurs aux salariés demeurés présents (impossibilité de générer des heures supplémentaires du fait de l'arrêt), et ne doivent pas léser le salarié (pas de discrimination en raison de l'état de santé).

- Les jours d'absence pour maladie seront comptabilisés de la façon suivante :
  - une journée d'absence maladie équivaldra à 7 heures ;
  - une semaine à 35 heures ;
  - un mois à 151 heures 67 centièmes ;
  - une année à 1 820 heures.

Il est proposé de retranscrire cette période de maladie en équivalence de temps de travail (1607/1820, soit taux = 0,883), puis de déduire ce résultat du temps annuel dû (pm : 1 607 h pour un temps complet). Le résultat correspondra au solde des heures à effectuer pour l'année.

#### ➤ Journée de solidarité

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, la journée de solidarité, afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, sera instituée par toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

#### ➤ Heures supplémentaires ou complémentaires

Les agents à temps complet (agents titulaires ou non titulaires à temps complet ou à temps partiel de catégorie C et de catégorie B relevant des cadres d'emplois d'adjoint administratif, rédacteur, adjoint technique, agent de maîtrise)



50% de la location avec mini 200 €	idem									
------------------------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Services	Tarif	Tarif	Tarif	Tarif	Tarif	Tarif	Tarif	Tarif	Tarif	Tarif
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Taxe d'assainissement</b>	0.50 € m3	0.60 m3	0.60 m3	0.70 m3						
<b>Concession Cimetière</b>	95 € le m <sup>2</sup>	100 €/m <sup>2</sup>	100 €/m <sup>2</sup>	100 €/m <sup>2</sup>	100 €/m <sup>2</sup>	100 €/m <sup>2</sup>	100 €/m <sup>2</sup>	100 €/m <sup>2</sup>	100 €/m <sup>2</sup>	100 €/m <sup>2</sup>
<b>Colombarium</b>										
Vente d'une case	650 €	650 €	650 €	650 €	650 €	650 €	650 €	650 €	650 €	650 €
Dépositaire au-delà de 2 mois	20€/mois	20€/mois	20€/mois	20€/mois	20€/mois	20€/mois	20€/mois	20€/mois	20€/mois	20€/mois
<b>Cantine</b>										
Enfants	3.20	3.30	3.30	3.30	3.30	3.30	3.30	3.30	3.30	3.30
Adultes	5.80	5.90	5.90	5.90	5.90	5.90	5.90	5.90	5.90	5.90
<b>Garderie</b>	2.00	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10	2.10
<b>Droit de Place</b>										
Cirque	50 €	50 €	50 €	50 €	50 €	50 €	50 €	50 €	50 €	50 €
Camion Outillage	50 €	50 €	50 €	50 €	50 €	50 €	50 €	50 €	50 €	50 €
Camion Autres	50 €	50 €	50 €	50 €	50 €	50 €	50 €	50 €	50 €	50 €
<b>Autres droits de place</b>	3 € le m <sup>2</sup>	3 € le m <sup>2</sup>	3 € le m <sup>2</sup>	3 € le m <sup>2</sup>	3 € le m <sup>2</sup>	3 € le m <sup>2</sup>	3 € le m <sup>2</sup>	3 € le m <sup>2</sup>	3 € le m <sup>2</sup>	3 € le m <sup>2</sup>
<b>Branchement électricité</b>										
<b>Branchement eau</b>	5 €/jour	5 €/jour	5 €/jour	5 €/jour	5 €/jour	5 €/ jour				
<b>Taxe raccordement à l'égout :</b>	2 €/jour	2 €/jour	2 €/jour	2 €/jour	2 €/jour	2 €/jour	2 €/jour	2 €/jour	2 €/jour	2 €/jour
Terrassement HT										
Fournitures matériel HT										
Main d'œuvre HT	490.00 €	Remplacé par la PAC :								
Travaux supplémentaires mètre HT	200.00 €									
	95.00 €	1500 €	1500 €	1500 €	1500 €	1500 €	1500 €	1500 €	1500 €	1500 €
	70.00 €		100 €/m <sup>2</sup>							

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent à temps non complet ne peut conduire au dépassement de 35 heures par semaine ; les heures effectuées au-delà des 35 heures par semaine relèveront du régime des heures supplémentaires.

Après accord du responsable hiérarchique et de l'autorité territoriale, les heures supplémentaires pourront être soit :

- récupérées dans des conditions compatibles avec le bon fonctionnement et la continuité du service, le temps de récupération accordée est égal à la durée des travaux supplémentaires effectués.
- rémunérées dans la limite des possibilités statutaires.

- S'agissant des heures supplémentaires réalisées par les agents à temps complet : rémunération par les indemnités horaires pour travaux supplémentaires prévues par le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 aux taux fixés par ce

décret.

- S'agissant des heures supplémentaires réalisées par les agents à temps partiel : rémunération par les indemnités horaires pour travaux supplémentaires prévues par le décret n°2004-777 du 29 juillet 2004
- S'agissant des heures complémentaires réalisées par les agents à temps non complet : rémunération sur la base du traitement habituel de l'agent.

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal, **par 11 voix pour dont 1 pouvoir,**

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

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

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'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 ;

Vu la saisine du comité technique en date du 14 décembre 2021 pour avis

**DECIDE** d'adopter la proposition du Maire ;

**DIT** que cette organisation du temps de travail est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 ;

**PRECISE** que la présente délibération pourra faire l'objet d'un avenant selon les préconisations de l'avis du Comité Technique.

**N° DELIB 16122021\_4**

### **Tarifification des services 2022**

Madame le Maire fait lecture des tarifs 2021 de chaque service et demande au conseil municipal de décider des tarifs applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal, **par 11 voix pour dont 1 pouvoir,**

**DECIDE**

- qu'aucun tarif de sera modifié ;
- de fixer la concession à une durée de 50 ans ;
- fixe une surface maximum de 5m<sup>2</sup> et minimale de 2m<sup>2</sup>.

**N° DELIB 16122021\_5**

### **Adhésion aux missions facultatives du CDG81**

Le Maire expose au Conseil municipal que le Centre de gestion du Tarn assure pour le compte des collectivités et établissements affiliés des missions obligatoires prévues par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Au-delà des missions obligatoires, le Centre de gestion du Tarn se positionne en tant que partenaire « ressources humaines » des collectivités par l'exercice d'autres missions dites facultatives. Dès lors, ces missions sont proposées par le Centre de gestion du Tarn afin de compléter son action et d'offrir aux collectivités un accompagnement quotidien en matière de gestion des ressources humaines.

Le Centre de gestion du Tarn propose ainsi une convention cadre permettant, sur demande expresse de la collectivité, de faire appel aux missions proposées en tant que de besoin.

Après conventionnement la collectivité peut, le cas échéant, déclencher la ou les mission(s) choisie(s) à sa seule initiative et ainsi faire appel aux missions suivantes :

- le conseil en organisation
- le conseil en mobilité professionnelle
- le conseil et assistance au précontentieux et au contentieux en matière de Ressources Humaines.
- l'aide à l'archivage
- l'aide au recrutement
- l'intérim territorial

- la psychologie au travail
- la prévention de risques professionnels
- l'étude des droits à allocation chômage

Le maire rappelle que la mise en œuvre du statut de la Fonction Publique Territoriale étant devenue un enjeu stratégique majeur en raison de sa complexité et de son incidence sur la gestion de la collectivité, ces missions permettent d'assister les élus dans leur rôle d'employeur.

Le maire propose aux membres de l'organe délibérant de prendre connaissance du dossier remis par le Centre de Gestion du Tarn

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal, **par 11 voix pour dont 1 pouvoir,**

**DECIDE**

- d'adhérer à la convention cadre d'adhésion aux missions facultatives du Centre de gestion du Tarn jointe en annexe.
- d'autoriser l'autorité territoriale à signer les actes subséquents (formulaire de demande d'intervention, bulletin d'adhésion, proposition d'intervention, etc.).

**N° DELIB 16122021\_6**

**Avenant RIFSEEP**

Vu la délibération 28032017\_11 ;

Considérant que le RIFSEEP était applicable aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,

Considérant que la nouvelle municipalité souhaite élargir le RIFSEEP aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ayant un contrat de plus de 12 mois,

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal, **par 11 voix pour dont 1 pouvoir,**

**DECIDE** en conséquence de modifier l'article 2 de la mise en place de l'IFSE et l'article 11 de la mise en place du CIA.

**N° DELIB 16122021\_7**

**Recrutement d'un agent contractuel pour accroissement temporaire d'activité**

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

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, et notamment son article 3-1 ;

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

Considérant que les besoins du service peuvent justifier le remplacement rapide de fonctionnaires territoriaux ou d'agents contractuels de droit public indisponibles dans les hypothèses exhaustives suivantes énumérées par l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 :

- temps partiel ;
- congé annuel ;
- congé de maladie, de grave ou de longue maladie ;
- congé de longue durée ;
- congé de maternité ou pour adoption ;
- congé parental ;
- congé de présence parentale ;
- congé de solidarité familiale ;

- accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ou de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire ;
- ou enfin en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal, **par 11 voix pour dont 1 pouvoir,**

#### **DECIDE**

- d'autoriser Le Maire à recruter des agents contractuels de droit public dans les conditions fixées par l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 pour remplacer des fonctionnaires territoriaux ou des agents contractuels de droit public momentanément indisponibles. Il sera chargé de la détermination des niveaux de recrutement et de rémunération des candidats retenus selon la nature des fonctions concernées, leur expérience et leur profil.
- de prévoir à cette fin une enveloppe de crédits au budget.

Affiché le 21 décembre 2021