



# CONSEIL MUNICIPAL PROCES-VERBAL DE SEANCE

Séance du 20 décembre 2021 à 18 heures 30 minutes  
Salle du Conseil Municipal

## **Présents :**

Mme BIDART Michelle, Mme BLANDIE Marie-Christine, M. BONNASSIOLLE Daniel, M. BONNASSIOLLE Jean-Pierre, M. BOURDAA Bruno, M. CHABROUT Guy, M. DE VICARI Olivier, M. DEQUIDT Alain, Mme DURAND Pascale, Mme MAURIN Marina, M. METGE Jean-Paul, M. MIMIN Matthieu, Mme MOUSSU-RIZAN Renée, Mme PAYOT Marie, M. SANCHEZ Laurent, Mme TRIEP-CAPDEVILLE Monique, Mme VILLENEUVE Jocelyne, Mme WEISS Myriam

## **Procuration(s) :**

M. BONNASSIOLLE Pierre donne pouvoir à M. CHABROUT Guy, Mme HONTAA Corinne donne pouvoir à M. SANCHEZ Laurent, M. JUNQUET Fabien donne pouvoir à Mme DURAND Pascale, Mme MULLER Véronique donne pouvoir à M. DEQUIDT Alain, M. PEDROSA Raphaël donne pouvoir à M. METGE Jean-Paul

## **Excusé(s) :**

M. BONNASSIOLLE Pierre, Mme HONTAA Corinne, M. JUNQUET Fabien, Mme MULLER Véronique, M. PEDROSA Raphaël

**Secrétaire de séance :** Mme DURAND Pascale

**Président de séance :** M. BOURDAA Bruno

Le procès-verbal du Conseil municipal du 24 novembre 2021 est adopté à l'unanimité.

*M. Chabrouit indique que suite à la non-participation au vote du 6<sup>ème</sup> point du dernier conseil municipal compte tenu des explications peu claires, Jean-Pierre Bonnassiolle a présenté le détail de cette opération depuis à M Chabrouit. Il l'en remercie.*

## **Ordre du jour**

### **N° d'ordre, objets, n° interne de l'acte**

1	- Avenant à la convention de co-maîtrise d'ouvrage pour la réhabilitation des réseaux pluviaux dans le cadre de l'opération revitalisation du centre-bourg	- 79
2	- Autorisation de programme et crédit de paiement (AP/CP)	- 80
3	- Décision modificative n°4	- 81
5	- Remboursement de frais	- 82
6	- Constitution de provisions pour dépréciation des comptes de tiers	-83
7	- Création d'emplois permanents	- 84
8	- Actualisation du régime indemnitaire	- 85
9	- Recensement général de la population 2022 - nomination d'agents recenseurs	- 86
10	- Création d'un emploi en contrat " parcours emploi compétences "	- 87
11	- Organisation du temps de travail	- 88

## Compte rendu des décisions

Monsieur le Maire rappelle qu'il doit rendre compte une fois par trimestre au Conseil municipal des décisions qu'il a prises par délégation selon l'article L 2122-22 du code général des collectivités territoriales.

### Liste des décisions prises

10/12/2021 acceptation de dons 440€

### Liste des marchés

MAPA travaux centre multiservices

20/09/2021 Equipement informatique et téléphonie – CG informatique : 18 136,80€

20/09/2021 Mobilier et acoustique – Espaces et volumes – 15 540 €

20/09/2021 Cloisons et armoires – Espaces et volumes – 27 215,21€

20/09/2021 Revêtement de sol, plâtrerie, menuiserie, plomberie – JB services – 43 914,66€

MAPA assurance (2022-2025)

14/12/2021 Lot 1 – dommages aux biens – Cabinet 2C courtage -Groupama : 15 098,37€

14/12/2021 Lot 2 – assurance des responsabilités et défense/recours – SMACL :1 467,01€ (dont Ccas)

14/12/2021 Lot 3 – flotte automobile – SMACL – 3 788,01€

14/12/2021 Lot 4 – protection juridique – Pilliot – 500€

14/12/2021 Protection fonctionnelle et juridique – agents et élus – SMACL : 381,78€ (dont Ccas)

*M. Chabroust souhaite savoir si la protection fonctionnelle et juridique s'adresse à tous les élus même ceux de l'opposition. Il demande à recevoir le contrat.*

*M. Bourdaa lui répond que oui et que les conditions générales du contrat seront mises à sa disposition.*

## 1 - Avenant à la convention de co-maîtrise d'ouvrage pour la réhabilitation des réseaux pluviaux dans le cadre de l'opération revitalisation du centre-bourg

M. le Maire rappelle que par délibération du 13 novembre 2019, le conseil municipal a approuvé la convention de maîtrise d'ouvrage unique pour la réhabilitation du réseau pluvial dans le cadre de l'opération « revitalisation du centre-bourg » avec la Communauté de communes du Pays de Nay.

Compte tenu des observations de la trésorerie sur le schéma comptable de cette opération, il convient d'établir un avenant à cette convention fixant les écritures comptables permettant de retracer la totalité des opérations

### **CECI ETANT EXPOSE,**

**Le Conseil municipal**, après en avoir délibéré,

**AUTORISE** M. le Maire ou son représentant à signer l'avenant à la convention de maîtrise d'ouvrage unique pour la réhabilitation du réseau pluvial dans le cadre de l'opération « revitalisation du centre-bourg » avec la Communauté de communes du Pays de Nay.

VOTE : Adoptée à l'unanimité

## 2 - Autorisation de programme et crédit de paiement (AP/CP)

Vu le code général des collectivités territoriales, article L 2311-3

Vu le décret 97-175 du 20 février 1997,

Vu l'instruction M14,

Considérant que le vote en autorisation de programme et crédit de paiement, AP/CP est nécessaire au montage du projet de réhabilitation de l'école Jules Ferry,

**CECI ETANT EXPOSE,**

**Le Conseil municipal**, après en avoir délibéré,

**DECIDE** de voter le montant de l'autorisation de programme et la répartition des crédits de paiement relatifs à la réalisation de réhabilitation de l'école Jules Ferry ainsi que détaillé ci-après :

*Autorisation de programme n°21-01 : Réhabilitation de l'école Jules Ferry : **880 000€ TTC***

Exercices	2021	2022	2023	TOTAL
Crédits de paiement prévisionnels	50 000,00	830 000,00		880 000,00
Recettes prévisionnelles				
DETR		264 668,00	66 167,00	330 835,00
Subvention Département			60 000,00	60 000,00
Autofinancement/emprunt	50 000,00	439 165,00		489 165,00

- que les crédits correspondants sont inscrits au Budget Primitif.

VOTE : Adoptée à l'unanimité

*Mme Triep-Capdeville demande le détail des travaux.*

*Mme Durand précise qu'il s'agit de consolider le plancher, d'isoler les murs, de mettre des fenêtres à double vitrage, de modifier l'organisation des salles du 1<sup>er</sup> étage en créant un couloir, un bureau pour le directeur et une salle de réunion et également de construire des sanitaires filles, garçons et adultes dans l'ancien appartement du rez de chaussée.*

## 3 - Décision modificative n°4

M. Metge expose qu'il convient de prendre la décision modificative n°4 suivante concernant le BP 2021 et d'effectuer les ajustements de crédits.

### INVESTISSEMENT

Dépenses		Recettes	
Article (Chap.) - Fonction - Opération	Montant	Article (Chap.) - Fonction - Opération	Montant
2138 (041) - 01 : Autres constructions	157 000,00	1328 (041) - 01 : Autres	157 000,00
2138 (21) - 3 - 402 : Autres constructions	90 000,00	1328 (041) - 01 : Autres	4 000,00
2152 (21) - 8 - 321 : Installations de voirie	-90 000,00	4582 (45) - 8 - 13 : Recettes (à subdiviser)	148 708,96
2182 (041) - 01 : Matériel de transport	4 000,00		
4581 (45) - 8 - 13 : Dépenses (à subdiviser)	148 708,96		
	<b>309 708,96</b>		<b>309 708,96</b>

**CECI ETANT EXPOSE,**

**Le Conseil Municipal**, après en avoir délibéré,

**ADOPTE** la décision modificative n°4 pour le budget principal.

VOTE : Adoptée à l'unanimité

## 5 - Remboursement de frais

Suite au legs du véhicule immatriculé EC-734-AT, la commune de Nay est dans l'obligation de modifier la carte grise. Or, la plateforme de l'agence nationale des titres sécurisés (ANTS) ne propose que la carte bancaire comme moyen de paiement alors que les collectivités territoriales ne peuvent avoir recours qu'au mandat administratif.

De ce fait, Mme Coustau-Guilhou s'est acquittée directement des frais d'immatriculation par le biais de sa propre carte bancaire, pour un montant de 177,76€. Cette dépense correspondant aux domaines de compétence de la commune, il est proposé de rembourser cette somme à Mme Coustau-Guilhou.

### **CECI ETANT EXPOSE,**

**Le Conseil municipal**, après en avoir délibéré,

**DECIDE** de rembourser l'achat de la carte grise du véhicule légué à la commune, pour un montant de 177,76 euros à Mme Coustau-Guilhou.

**AUTORISE** Monsieur le Maire ou l'adjoint délégué à mandater cette somme sur le compte 678 du budget 2021 de la commune.

VOTE : Adoptée à l'unanimité

## 6 - Constitution de provisions pour dépréciation des comptes de tiers

Monsieur le Maire expose le risque de non recouvrement de dettes concernant le paiement de loyers. Le respect du principe de prudence et l'obligation de sincérité comptable obligent à constituer une provision pour risques conformément à l'instruction comptable et budgétaire M14.

La provision doit être constituée par délibération à hauteur du risque d'irrecouvrabilité, lorsque le recouvrement des restes à recouvrer sur comptes de tiers est compromis malgré les diligences exercées par le comptable public. La comptabilisation des dotations aux provisions des créances douteuses (ou dépréciations) repose sur des écritures semi-budgétaires (droit commun) par utilisation en dépense de fonctionnement du compte 6817 (dotation aux provisions/dépréciations des actifs circulants).

Cette provision pourra faire l'objet d'une reprise au compte 7817 (reprise sur provisions pour dépréciation des actifs circulants) si la créance est éteinte ou admise en non-valeur, ou si la provision est devenue sans objet (recouvrement partiel ou en totalité) ou si le risque présenté est moindre. Cette reprise devra faire l'objet d'une délibération pour l'acter.

Enfin en cas de créances douteuses supplémentaires, il conviendra de délibérer à nouveau pour mettre à jour le montant de la provision.

L'objectif d'aboutir à une évaluation la plus précise possible du montant de la provision repose sur un travail concerté entre l'ordonnateur et le comptable public.

Au vu de l'état des restes à recouvrer, Monsieur le maire propose de provisionner la somme de 11 674 €, correspondant au montant des loyers non recouverts des exercices suivant :

Exercice 2017 – 2805€

Exercice 2019 – 1743€

Exercice 2020 – 7126€

Vu le code général des collectivités territoriales et, notamment, ses articles L2121-29, L2321-2, L2322-2, R2321-2 et R2321-3 ;

Vu l'instruction budgétaire et comptable M14 ;

Considérant que le régime de provisionnement semi-budgétaire est de droit commun pour les communes ;

Considérant que le risque d'irrecouvrabilité de certaines dettes est avéré ;

### **CECI ETANT EXPOSE,**

**Le Conseil municipal**, après en avoir délibéré,

**DECIDE** de constituer une provision pour risques et charges d'un montant de 11674 € pour des créances concernant les loyers, réputées non recouvrables,

**DECIDE** d'imputer ce montant à l'article 6817 « dotation aux provisions pour dépréciation d'actifs circulants » du budget général de la commune,

**PRECISE** que la provision sera reprise partiellement ou totalement par émission d'un titre de recette au compte 7817 lorsque la provision n'aura plus lieu d'être.

VOTE : Adoptée à l'unanimité

*M. Chabroul indique que le locataire commercial ne paye plus en disant que la toiture fuyait mais son activité professionnelle n'a pas été interrompue du fait de ces infiltrations.*

*M. le Maire précise que des contacts vont être repris pour régler ce problème si possible à l'amiable.*

*M. Chabroul précise que malgré ces impayés la commune l'a fait travailler, le locataire semble de mauvaise volonté.*

## **7 - Création d'emplois permanents**

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 ses articles 3-2 et 34 ;

Vu le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié relatif aux emplois permanents à temps non complet, Section I,

Conformément à l'article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services, même lorsqu'il s'agit de modifier le tableau des emplois pour permettre des avancements de grade.

La délibération portant création d'un emploi permanent doit préciser :

- le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé,
- pour un emploi permanent à temps non complet, la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi en fraction de temps complet exprimée en heures

Considérant le tableau des emplois adopté par le Conseil Municipal le 19 février 2020 ;

Considérant que la reprise en gestion directe à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 de l'accueil périscolaire de l'école du fronton et du centre de loisirs sans hébergement des mercredis et vacances scolaires, nécessite la création des emplois permanents suivant :

	<b>Grade</b>	<b>Titulaire, stagiaire, contractuel</b>	<b>Temps de travail</b>	<b>Missions et activités</b>
<b>Création d'emplois permanents</b>	adjoint d'animation	1 agent stagiaire	1607h	Coordonnateur enfance jeunesse
<b>Création d'emplois permanents</b>	adjoint d'animation	3 agents stagiaires	1 poste 1061 h 1 poste 1104,5 h 1 poste 871 h	Agent d'animation périscolaire et extrascolaire
<b>Emploi non permanent</b>	animateur	Contractuel du 1/01 au 14/01/2022	14/30 x 32,48/35h	Directeur du centre de loisirs
<b>Emploi non permanent</b>	adjoint d'animation	Contractuel du 1/01 au 28/01/2022	40h	Animateur

Considérant que les besoins du service nécessitent la création d'un emploi permanent à temps complet de responsable du cadre de vie et du patrimoine à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022, cadre d'emploi des techniciens territoriaux,

Vu l'avis de la commission affaires scolaires, enfance et jeunesse du 6 décembre 2021,  
Vu la saisine du comité technique concernant le transfert du service accueil périscolaire du soir et centre de loisirs,

**CECI ETANT EXPOSE,**  
**Le Conseil municipal,** après en avoir délibéré,

**AUTORISE** la création des postes désignés ci-dessus et la modification du tableau de l'effectif comme suit.

GRADE	POSTES POURVUS	POSTES VACANTS	TEMPS DE TRAVAIL
<b>EMPLOIS PERMANENTS</b>			
<b>Filière administrative</b>			
Attaché territorial	1	0	35h
Rédacteur principal 2ème classe	1	0	35h
Rédacteur	1	0	35h
Adjoint administratif principal de 1ère classe	2	0	35h
Adjoint administratif principal de 2ème classe	1	0	35h
Adjoint administratif	1	0	35h
<b>Filière animation</b>			
Adjoint d'animation principal de 1ère classe	0	1	35h
Adjoint d'animation	0	1	35h
Adjoint d'animation	0	1	23,21h
Adjoint d'animation	0	1	19,05h
Adjoint d'animation	0	1	24,16h
<b>Filière culturelle</b>			
Assistant de conservation principal de 1ère classe	1	0	35h
<b>Filière police municipale</b>			
Garde Champêtre chef principal	1	0	35h
<b>Filière médico-sociale</b>			
ATSEM principal de 1ère classe	3	0	35h
<b>Filière technique</b>			
Ingénieur principal	1	0	35h
Technicien ou technicien principal 2ème classe ou 1ère classe	0	1	35h
Technicien principal 2ème classe	1	0	35h
Agent de maîtrise principal	0	1	35h
Adjoint technique principal de 1ère classe	6	0	35h
Adjoint technique principal de 1ère classe	1		32/35h
Adjoint technique principal de 2ème classe	4	0	35h
Adjoint technique principal de 2ème classe	1		32/35h
Adjoint technique principal 2ème classe	1	0	17,5/35h
Adjoint technique	1	0	6/35h
Adjoint technique	0	1	35h
Adjoint technique	1	0	35h
<b>Emplois fonctionnels</b>			

Directeur général des services des communes de 2000 à 10000 habitants	1	0	
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>8</b>	
<b>EMPLOIS NON PERMANENTS</b>			
Attaché territorial (contrat de projet)	1	0	35h
Adjoint technique (cdd)	1	0	28/35h
Adjoint animation (cdd)	1	0	13h/sem. scolaire
Contrats aidés adjoint technique	2	0	temps non complet
Contrats aidés adjoint technique	1	1	35h
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	

**CHARGE** Monsieur le Maire de recruter les agents affectés à ces postes.

**AUTORISE** le paiement des indemnités et rémunérations des deux agents qui ont refusé le transfert de leur contrat de l'établissement LéoLagrange à la Mairie de Nay, jusqu'au terme de leur préavis.

**DECIDE** que les dépenses seront inscrites au budget 2022 de la commune. Les indemnités de licenciement seront imputées à l'article 64136.

VOTE : Adoptée à l'unanimité

## 8 - Actualisation du régime indemnitaire

Madame Marie-Christine BLANDIE, rapporteur, expose au Conseil Municipal que, par délibération en date du 22 septembre 2021 le régime indemnitaire a été modifié pour le personnel de la commune de NAY, et qu'il convient d'ajouter le cadre d'emploi des animateurs et la liste des nouveaux emplois compte tenu de la reprise en régie du centre de loisirs et la réorganisation du pôle technique, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions applicables à la Fonction Publique Territoriale,

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°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 modifié pris pour l'application aux corps des attachés d'administration de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 modifié pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,

Vu l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques,

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 modifié pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,

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,

Vu l'arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

Vu le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet,

Vu le décret n° 97-702 du 31 mai 1997 modifié relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres,  
Vu le décret n°88-631 du 6 mai 1988 modifié relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

Vu la saisine du Comité technique intercommunal,

Pour tenir compte des évolutions de la réglementation concernant le régime indemnitaire, la délibération suivante annule et remplace toutes les délibérations précédentes relatives au régime indemnitaire.

### **III- Cadre général (hors dispositions spécifiques mentionnées au titre du paragraphe relatif au RIFSEEP)**

#### **Agents contractuels**

Les dispositions des indemnités faisant l'objet de la présente délibération pourront être étendues aux agents non titulaires de droit public de la collectivité sur les mêmes bases que celles applicables aux fonctionnaires des grades de référence.

#### **Clause de sauvegarde**

Conformément à l'article 88 de la loi n° 84-53, les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire, dans le cadre de la mise en place des nouvelles dispositions réglementaires ou celui d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire, ceux-ci conserveraient le bénéfice, à titre individuel, du maintien du montant indemnitaire dont ils disposaient, en application des dispositions réglementaires antérieures.

#### **Attributions individuelles**

Conformément au décret n° 91-875, le maire fixera et pourra moduler les attributions individuelles dans la limite fixée par la présente délibération, en fonction des critères suivants :

- la manière de servir de l'agent et la qualité du travail
- la disponibilité de l'agent, son assiduité,
- l'expérience professionnelle (*traduite par rapport à l'ancienneté, des niveaux de qualifications, des efforts de formations*)
- les fonctions de l'agent appréciées par rapport aux responsabilités exercées, au niveau d'encadrement. et/ou la charge de travail
- la technicité ou mission particulière
- le sens du service public

Aux agents assujettis à des sujétions particulières,

La révision (à la hausse ou à la baisse) de ses taux pourra être effective dans le cas de modification substantielle des missions de l'agent.

Le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions 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 à un concours,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

#### **Modalités de maintien et suppression**

Un délai de carence (c'est-à-dire un nombre de jours d'absence au-delà desquels une réduction du régime indemnitaire intervient) est instauré de la façon suivante : une déduction pour absences intervient en fonction de la durée d'absence, calculée en jours cumulés glissants sur l'année médicale (calcul sur la période des douze derniers mois, de date à date) à compter du 1er jour d'absence à raison de :

- 100% de régime indemnitaire maintenu pour les 15 premiers jours d'absence
- réduction de 50 % par jour d'absence à compter du 16ème jour

#### **Les absences suivantes ne donneront pas lieu à déduction :**

- congés de maternité et la maladie ordinaire immédiate avant et après
- congés de paternité
- congés pour adoption
- l'hospitalisation et la maladie immédiate après hospitalisation y compris en ambulatoire
- accident de travail – maladie professionnelle – accident de trajet
- congés annuels – autorisations exceptionnelles d'absence
- jours ARTT



- autorisations spéciales d'absence et décharge de service pour exercer une activité syndicale
- autorisations d'absences pour formation, concours et examens professionnels
- période de préparation au reclassement

Le régime indemnitaire cessera d'être versé en cas de :

- congé de maladie ordinaire impliquant le demi-traitement
- congé de longue ou grave maladie
- congé de longue durée
- congé parental

### **Périodicité de versement**

Le paiement des primes et indemnités fixées par la présente délibération sera effectué selon une périodicité mensuelle.

Les attributions individuelles pour les deux parts du régime indemnitaire font l'objet d'un arrêté individuel du Maire.

L'arrêté portant attribution du complément indemnitaire annuel a une validité limitée à l'année ;

L'arrêté d'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise a une validité permanente.

L'autorité territoriale attribuera les montants individuels entre 0 et les montants maximums prévus dans les tableaux suivants.

### **Clause de revalorisation**

Les primes et indemnités feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants ou taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

### **Crédits**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget

## **II – Primes et indemnités**

### **A-Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)**

Pour Nay, le RIFSEEP se compose d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) et au complément indemnitaire annuel CIA;

Ce nouveau régime se substitue notamment aux primes existantes telles que l'indemnité d'exercice des missions (IEM), l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) et l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS).

Le RIFSEEP est cumulable avec diverses primes et indemnités actuellement versées au personnel ; seront maintenues :

- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- prime de responsabilité du DGS

Le RIFSEEP est également 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 (*exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...*),
- la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

### **Bénéficiaires**

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour le corps ou services de l'État servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois territoriaux listés ci-dessous :

- Les attachés
- Les rédacteurs
- Les assistants de conservation
- Les adjoints administratifs
- Les ATSEM
- Les animateurs

- Les adjoints d'animation
- Les agents de maîtrise
- Les techniciens
- Les ingénieurs

### **L'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)**

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Elle est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Pour l'État, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions selon les critères suivants :

- encadrement, coordination, pilotage, conception,
- technicité, expertise, expérience ou qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions,
- sujétions particulières et degré d'exposition de certains postes au regard de son environnement professionnel.

À chaque groupe est rattaché un montant indemnitaire maximum annuel à ne pas dépasser.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, du groupe 1 au groupe :

- 4 pour la catégorie A,
- 3 pour la catégorie B,
- 2 pour la catégorie C.

La méthode retenue pour le classement des fonctions en groupes est la méthode de hiérarchisation des postes par comparaison. Les indicateurs retenus pour la construction des groupes de fonction sont les suivants :

- La hiérarchie en place dans l'organigramme de la commune
- Les cadres d'emplois, grade, échelon des agents
- La comparaison des fiches de postes

Compte tenu des effectifs employés par la collectivité, les montants retenus pour chaque groupe de fonction seraient compris entre 0 et le montant maximum figurant dans chaque tableau ci-dessous :

### **Le Complément indemnitaire annuel (CIA)**

Chaque année un complément indemnitaire pourra être versé aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés dans les conditions de l'entretien professionnel.

Le versement individuel est facultatif.

Seront appréciés :

- Les aptitudes relationnelles
- Le sens du service public
- La capacité à travailler en équipe et en transversalité
- Adaptabilité et ouverture au changement
- La ponctualité et l'assiduité
- La rigueur et la fiabilité du travail effectué
- Son implication dans les projets de la collectivité

Le montant du complément indemnitaire annuel n'excèdera pas :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B

- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C

Le montant individuel de l'agent, compris entre 0 et 100 % du montant maximum du CIA, est attribué au vu des critères précités.

Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Les montants figurant dans les tableaux ci-dessous correspondent au montant brut annuel pour un agent à temps complet.

Le CIA sera versée une fois annuellement au mois de décembre.

Compte tenu des effectifs employés par la collectivité, les montants retenus pour chaque groupe de fonction seront compris entre 0 et le montant maximum figurant dans chaque tableau ci-dessous.

## IFSE et CIA

Les montants figurant dans le tableau ci-dessous correspondent au montant brut annuel pour un agent à temps complet.

Compte tenu des effectifs employés par la collectivité, les montants retenus pour chaque groupe de fonction seront compris entre 0 et le montant maximum figurant dans le tableau ci-dessous.

Répartition des groupes de fonctions par emploi			Montants annuels maxima (plafonds) IFSE	Montants annuels maxima (plafonds) CIA
<b>ATTACHE TERRITORIAL/ INGENIEUR/CHEF DE PROJET</b>				
Groupe 1	A1	Direction d'une collectivité	10 000 €	1 000 €
	A2	Attaché d'opération	10 000 €	1 000 €
	A4	Chargé de mission	6 000 €	600 €
<b>REDACTEUR TERRITORIAL/ASSISTANT DE CONSERVATION/TECHNICIEN</b>				
Groupe 1	B1	Responsable de la Maison carrée et des affaires culturelles Responsable de service MSAP Responsable du foyer restaurant Responsable cadre de vie et patrimoine Coordonnateur enfance jeunesse	6 000 €	600 €
Groupe 3	B3	Gestionnaire comptable et facturation	4 000 €	400 €
<b>ADJOINT ADMINISTRATIF / AGENT DE MAITRISE / ADJOINTS TECHNIQUES / ATSEM / ADJOINT D'ANIMATION</b>				
Groupe 1	C1	Responsable de service technique	5 000 €	500 €
		Coordonnateur enfance jeunesse		
		Adjoint au responsable des services technique et référent service espaces verts		
		Gestionnaire comptable et RH		
		ATSEM référente		
		Seconde de cuisine, adjoint au responsable du foyer restaurant		
		Maçon et agent polyvalent		
		Electricien et agent polyvalent		
		Plombier et agent polyvalent		
		Assistant de prévention et agent polyvalent		
	Peintre et agent polyvalent			

		Agent d'entretien des espaces verts et agent polyvalent		
		Agent d'accueil référent		
		Régisseur et agent administratif polyvalent		
Groupe 2	C2	Agent administratif polyvalent	2 500 €	250 €
		ATSEM		
		Agent d'entretien de surface et agent polyvalent		
		Agent chargé de l'entretien des espaces sportifs et agent polyvalent		
		Agent chargé de la propreté urbaine et agent polyvalent		
		Agent d'entretien polyvalent		
		Agent en charge du portage des repas		
		Agent de service au foyer restaurant		
		Agent d'animation		

### **B - Indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS)**

Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

#### **Bénéficiaires de l'IHTS**

#### **Tous les agents de catégorie B et C**

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires sont attribuées dans le cadre de la réalisation effective de travaux supplémentaires demandés par l'autorité territoriale ou le chef de service et selon les dispositions du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002. La rémunération de ces travaux supplémentaires est subordonnée à la mise en place de moyen de contrôle (moyen de contrôle automatisé – décompte déclaratif). Le versement de ces indemnités est limité à un contingent mensuel de 25 heures par mois et par agent.

Lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé sur décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel du Comité Technique Intercommunal (CTI).

A titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées après consultation du CTI, pour certaines fonctions.

Pour les agents à temps non complet, les heures complémentaires sont calculées selon le taux horaire de l'agent dans la limite des 35 heures. Au-delà, il s'agit d'IHTS qui sont calculées selon la procédure normale décrite dans le décret n° 2002-60.

L'attribution d'IHTS aux agents bénéficiaires de la concession d'un logement par utilité ou nécessité de service est désormais possible.

### **C- Indemnité spéciale de fonction (ISF)**

*Décret n° 2017-2015 du 20 février 2017 modifiant le décret n° 31 mai 1997 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres,*

L'indemnité spéciale de fonctions prévue par le décret du 17 novembre 2006 susvisé peut être attribuée aux agents relevant des grades du cadre d'emploi de garde champêtre de la commune dans la limite d'un taux maximal de 20%.

L'ISF, conformément à la loi, est cumulable avec les IHTS.

### **D- Prime de responsabilité**

*Décret 88-631 du 6 mai 1988 modifié.*

L'agent détaché sur l'emploi fonctionnel de DGS de communes de 2000 à 10 000 habitants bénéficiera de la prime de responsabilité prévu par le décret précité.  
Cette prime de responsabilité payable mensuellement, est au maximum égale à 15% du traitement indiciaire (Nouvelle bonification indiciaire comprise).

**CECI ETANT EXPOSE,**  
**Le Conseil municipal,** après en avoir délibéré,

**ADOpte** la mise à jour du régime indemnitaire comme indiqué ci-dessus.

**PRECISE** que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

VOTE : Adoptée à l'unanimité

## **9 - Recensement général de la population 2022 - nomination d'agents recenseurs**

Monsieur le Maire rappelle au conseil municipal qu'une enquête de recensement de la population de NAY va avoir lieu du 21 janvier au 19 février 2022. Elle devait se dérouler initialement en 2021 et a fait l'objet d'un report en raison de la crise sanitaire.

La commune est tenue de recruter une équipe d'agents recenseurs qui seront formés par l'INSEE pour réaliser cette enquête. L'INSEE préconisant de recruter un agent pour 280 logements en moyenne, la commune devra donc recruter 7 personnes au maximum pour réaliser ce travail.

C'est également la commune qui a en charge la rémunération des agents recenseurs, liberté lui étant donné de déterminer leur rémunération.

Monsieur le Maire propose au Conseil municipal de fixer la rémunération des agents recenseurs sur la base d'un forfait mensuel à temps complet (grade d'adjoint administratif au 1<sup>er</sup> échelon) pour le recensement 2022.

**CECI ETANT EXPOSE,**  
**Le Conseil municipal,** après en avoir délibéré,

**FIXE** la rémunération des agents recenseurs pour le recensement 2022, selon le dispositif exposé ci-dessus.

**AUTORISE** Monsieur le Maire ou son représentant à signer tout document afférent à ce dossier.

VOTE : Adoptée à l'unanimité

## **10 - Création d'un emploi en contrat " parcours emploi compétences "**

Madame Blandie informe l'assemblée : le parcours emploi compétences est prescrit dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi. Ce contrat est un contrat aidé, réservé à certains employeurs, en particulier les collectivités territoriales et leurs regroupements. Ce contrat s'adresse aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. L'autorisation de mise en œuvre du contrat d'accompagnement dans l'emploi est placée sous la responsabilité du prescripteur agissant pour le compte de l'Etat (Pôle emploi, Cap emploi, Mission locale).

Il est proposé à l'assemblée d'autoriser M. le Maire à intervenir à la signature de la convention et du contrat de travail à durée déterminée, pour une durée maximum de douze mois, étant précisé que ce contrat pourra être renouvelé dans la limite de 24 mois, sous réserve du renouvellement préalable de la convention passée entre l'employeur et le prescripteur.

**CECI ETANT EXPOSE,**  
**Le Conseil municipal,** après en avoir délibéré

**DECIDE** de créer un poste d'agent technique polyvalent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 dans le cadre du dispositif « parcours emploi compétences ».

**PRECISE** que le contrat d'accompagnement dans l'emploi établi à cet effet sera d'une durée initiale de douze mois maximum, renouvelable expressément, dans la limite de 24 mois, après renouvellement de la convention.

**PRECISE** que la durée du travail est fixée à 35 heures par semaine

**INDIQUE** que sa rémunération sera fixée sur la base minimale du SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures de travail.

**AUTORISE** l'autorité territoriale à mettre en œuvre l'ensemble des démarches nécessaires avec le prescripteur pour ce recrutement.

**DECIDE** d'inscrire au budget les crédits correspondants.

VOTE : Adoptée à l'unanimité

*M. Chabroul demande sur quelle base est calculée la prise en charge de l'Etat.*

*Mme Coustau lui répond que c'est sur la base de 20h.*

## **11 - 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 territoriaux 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 de faible activité ou d'inactivité
- 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 de faible activité ou d'inactivité.

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 :

<b>Nombre total de jours sur l'année</b>	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	• 104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	– 25
Jours fériés	– 8
<b>Nombre de jours travaillés</b>	= 228
Nombre de jours travaillées = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1 600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
<b>Total en heures :</b>	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, 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.

#### **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 35h/36h ou 37h30 par semaine en fonction des services.

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie supérieure à 35h, les agents bénéficieront de jours de réduction de temps de travail (ARTT) soit pour 36h : 6 jours de RTT et pour 37h30 = 15 jours. Les jours de RTT seront posés librement en fonction des nécessités de service et pourront être épargnés sur le compte épargne temps.

- **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 suit :

#### Les services administratifs

Les agents des services administratifs seront soumis au cycle de travail hebdomadaire suivant : 37h30 du lundi au vendredi entre 7h30 et 18h.

La durée quotidienne sera de : 2 journées à 8h, 2 journées à 7h et 1 journée à 7h30

Les horaires d'ouverture des services administratifs municipaux seront élargis pour le public de 2h (phase d'expérimentation en 2022).

#### Le service police

L'agent du service police sera soumis au cycle de travail hebdomadaire suivant : 37h30 du lundi au samedi entre 6h et 18h (horaires variables en période scolaire et pendant les vacances scolaires)

#### Le service culture

L'agent du service culture sera soumis au cycle de travail hebdomadaire suivant : 36h du lundi au samedi (horaires variables en période d'ouverture d'exposition au public et hors exposition)

La durée quotidienne sera de : 4 journées à 7h et 1 journée à 8h.

#### Les services techniques

Les agents des services techniques seront soumis au cycle de travail hebdomadaire suivant : 36h du lundi au samedi entre 6h et 17h30

La durée quotidienne sera de 4 journées à 7h et 1 journée à 8h.

#### Le service entretien

Les agents du service entretien seront soumis à un cycle de travail annuel du lundi au samedi entre 6h et 20h15.

#### Le service foyer restaurant

Les agents du service foyer restaurant seront soumis au cycle de travail hebdomadaire suivant : 35h du lundi au vendredi entre 7h et 15h

La durée quotidienne sera de : 5 jours à 7h

#### Le service des écoles et animation

Les agents du service des écoles et animation seront soumis au cycle de travail annuel sur une base de 35h du lundi au vendredi entre 7h15 et 18h30.

#### ● **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 modifiée comme suit :

- soit par la réduction du nombre de jours ARTT
- soit par la réalisation d'heures réparties sur des heures habituellement non travaillées dans l'année. Pour chaque agent, les heures à accomplir seront déterminées à l'avance par la collectivité.

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 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

Vu l'avenant au protocole d'accord sur le temps de travail de la ville de Nay,

Considérant l'avis de la commission finances et administration générale du 14 octobre 2021,

Considérant la saisine du comité technique,

#### **CECI ETANT EXPOSE,**

#### **Le Conseil municipal, après en avoir délibéré,**

**DECIDE** d'adopter la proposition du maire et les modalités ainsi proposées sur l'organisation du temps de travail qui prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022

**AUTORISE** M. le Maire ou son représentant à signer tout document afférent à ce dossier.

VOTE : Adoptée à l'unanimité

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 19h15.

La secrétaire de séance

Fait à NAY  
Le Maire,