

---

**Séance du Mercredi 11 mai 2022**

L'an deux mille vingt-deux et le onze mai, l'assemblée régulièrement convoquée le 11 mai 2022 à 19h30, s'est réunie sous la présidence de Victor ETIENNE, Maire.

**Membres en**  
**exercice** : 17

**Présents** : 12

**Votants** : 14

**Etaient présents** :

Victor ETIENNE, Virginie CHAVAGNAT, Adrien RENAULT, Stéphanie GOBLET, Philippe FAIGNER, Caroline METZGER, Jean-Claude OFFROY, Martine GODE, Gérard LACAILLE, Yohan GABANOU, Didier MANSON, Elisabeth LEPAGE.

**Absents représentés** :

Pascal METZGER a donné pouvoir à Caroline METZGER  
Emmanuel HERGOT a donné pouvoir à Elisabeth LEPAGE

**Excusé** :

**Absents** : Didier COUTOULY, Frédéric AUREAU, Thibault SAUVAGET

Le quorum étant atteint, la séance est ouverte par Monsieur le Maire à 19 h 30

**Secrétaire de séance** : Caroline METZGER

---

**APPROBATION DU COMPTE RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL DU 25 AVRIL 2022**

La remarque suivante est prise en compte : remplacé « La demande de subvention porte sur l'achat d'un véhicule de type Boxer Benne 2.2 » par « la demande de subvention porte sur l'achat d'un véhicule RENAULT Master Benne ».

Le compte-rendu est ensuite adopté à l'unanimité des membres présents et représentés.

---

**REVISION DU RIFSEEP – REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL**

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales,

**Vu** le code général de la fonction publique, et notamment ses articles L712-1, et L 714-1 et suivants,

**Vu** la loi N°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

**Vu** le décret N°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi N°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

**Vu** le décret N°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat,

**Vu** le décret N°2015-661 modifiant le décret 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 d'Etat,

**Vu** l'arrêté ministériel du 03 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret N°2014-513 du 20 mai 2014, dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A,

**Vu** l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret N°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat, dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux,

**Vu** l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret N°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux,

**Vu** l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret N°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles,

**Vu** l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application du décret N°2014-513 aux corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents de maîtrise territoriaux,

**Vu** l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application du décret N°2014-513 aux corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques territoriaux,

**Vu** le tableau des effectifs,

**Vu** l'avis favorable du Comité technique, en date du 29 mars 2022, relatif à la révision du R.I.F.S.E.E.P,

Monsieur le Maire informe l'assemblée que cette délibération se substituera à la délibération « mise en œuvre du RIFSEEP » du 9 février 2018.

**Considérant qu'il convient de réviser les montants maximums fixés par la collectivité tout en conservant l'ensemble des conditions votées le 9 février 2018,**

**Pour rappel** ce régime indemnitaire est composé :

- d'une part obligatoire, l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), liée aux fonctions exercées par l'agent,
- d'une part facultative, le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) , non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent ,

**pour rappel** le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois a été mis en place le 1<sup>er</sup> mars 2018,

Monsieur le Maire propose à l'assemblée d'adopter les dispositions suivantes :

## **DISPOSITIONS GENERALES**

### **Bénéficiaires**

Le RIFSEEP est attribué aux agents titulaires et stagiaires, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Grades concernés :

Les grades concernés par le RIFSEEP sont :

- Attaché territorial
- Rédacteur principal 1<sup>ère</sup> classe
- Rédacteur principal 2<sup>ème</sup> classe
- Rédacteur
- Adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe
- Adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe
- Adjoint administratif
- Agent de maîtrise principal
- Agent de maîtrise
- Adjoint technique principal de 1<sup>ère</sup> classe
- Adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe

- Adjoint technique
- ATSEM principal 2<sup>ème</sup> classe
- ATSEM principal 1<sup>ère</sup> classe

### **Modalités d'attribution individuelle**

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE et au titre du CIA sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

Les critères d'attribution de l'IFSE reposent sur :

- Les fonctions assurées (encadrement, coordination, pilotage ou conception)
- Les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Les critères d'attribution du CIA reposent sur :

- L'engagement professionnel
- La manière de servir.

### **Conditions de cumul**

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut pas se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S)
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T)
- L'Indemnité d'exercice des missions des préfectures (I.E.M.P)

Ce régime pourra être cumulé avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, ...)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires,...)
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA,...)

### **Maintien du régime indemnitaire antérieur**

Conformément à l'article 6 du décret du 20 mai 2014 « lors de la première application des dispositions du présent décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E), jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Les agents relevant des cadres d'emploi, énumérés ci-dessus, conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement, avant la mise en place du RIFSEEP, au titre de l'I.F.S.E.

## **I – MISE EN PLACE de l'INDEMNITE de FONCTIONS, de SUJETIONS et d'EXPERTISE (I.F.S.E)**

### **Article 1<sup>er</sup> : Principe**

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E) 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.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

Critère N°1 : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (30 %)

Critère N°2 : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (50 %)

Critère N°3 : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (20 %).

**Article 2 : Bénéficiaires**

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide d'instituer, selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E) aux agents titulaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

**Article 3 : Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima**

Chaque part de l'I.F.S.E correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

**CADRE d'EMPLOI des ATTACHES TERRITORIAUX**

Groupes de fonctions	Emplois	Montants annuels		
		Montant maximal fixé par la collectivité	Plafonds réglementaires	
			Montant minimum	Montant maxima
Groupe 1	Secrétariat de mairie	36 210,00 €	1 750,00 €	36 210,00 €

**CADRE d'EMPLOI des REDACTEURS TERRITORIAUX**

Groupes de fonctions	Emplois	Montants annuels		
		Montant maximal fixé par la collectivité	Plafonds réglementaires	
			Montant minimum	Montant maxima
Groupe 1	Secrétariat de mairie	17 480,00 €	1 350,00 €	17 480,00 €
Groupe 2	Adjoint au secrétariat de mairie Expertise Gestion ou animation d'un ou plusieurs services	16 015,00 €	1 350,00 €	16 015,00 €

**CADRE d'EMPLOI des ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX**

Groupes de fonctions	Emplois	Montants annuels		
		Montant maximal fixé par la collectivité	Plafonds réglementaires	
			Montant minimum	Montant maxima
Groupe 1	Emploi nécessitant une qualification ou une expertise particulière	11 340,00 €	1 200,00 €	11 340,00 €

<b>Groupe 2</b>	<i>Agent d'exécution, agent d'accueil</i>	<b>10 800,00 €</b>	1 200,00 €	10 800,00 €
-----------------	---	--------------------	------------	-------------

#### CADRE d'EMPLOI des AGENTS de MAITRISE

<i>Groupes de fonctions</i>	<i>Emplois</i>	<i>Montants annuels</i>		
		<i>Montant maximal fixé par la collectivité</i>	<i>Plafonds réglementaires</i>	
			<i>Montant minimum</i>	<i>Montant maxima</i>
<b>Groupe 1</b>	<i>Responsable des services techniques Qualifications particulières, expertise</i>	<b>11 340,00 €</b>	670,00 €	11 340,00 €
<b>Groupe 2</b>	<i>Agent d'exécution</i>	<b>10 800,00 €</b>	670,00 €	10 800,00 €

#### CADRE d'EMPLOI des ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX

<i>Groupes de fonctions</i>	<i>Emplois</i>	<i>Montants annuels</i>		
		<i>Montant maximal fixé par la collectivité</i>	<i>Plafonds réglementaires</i>	
			<i>Montant minimum</i>	<i>Montant maxima</i>
<b>Groupe 1</b>	<i>Sujétions, qualifications particulières Expertise Responsabilité au sein du service</i>	<b>11 340,00 €</b>	660,00 €	11 340,00 €
<b>Groupe 2</b>	<i>Agent d'exécution</i>	<b>10 800,00 €</b>	660,00 €	10 800,00 €

#### CADRE d'EMPLOI des AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES

<i>Groupes de fonctions</i>	<i>Emplois</i>	<i>Montants annuels</i>		
		<i>Montant maximal fixé par la collectivité</i>	<i>Plafonds réglementaires</i>	
			<i>Montant minimum</i>	<i>Montant maxima</i>
<b>Groupe 1</b>	<i>ATSEM ayant des responsabilités particulières ou complexes</i>	<b>11 340,00 €</b>	670,00 €	11 340,00 €
<b>Groupe 2</b>	<i>Agent d'exécution</i>	<b>10 800,00 €</b>	670,00 €	10 800,00 €

#### **Article 4** : **Réexamen du montant de l'I.F.S.E**

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

- 1 – en cas de changement de fonctions,
- 2 – au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et leur utilisation,...)

3 - en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

**Article 5 : Modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E**

En cas de congé de maladie ordinaire (y compris maladie professionnelle), les primes suivent le sort du traitement. Elles sont conservées intégralement pendant les trois premiers mois puis réduites de moitié pendant les neuf mois suivants.

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail, les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée, proche aidant et Autorisation Spéciale d'Absence (A. S. A. ) le versement du régime indemnitaire est suspendu.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée, à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

**Article 6 : Périodicité de versement de l'I.F.S.E**

Elle sera versée mensuellement. Le montant sera proratisé en fonction du temps de travail.

**Article 7 : Clause de revalorisation**

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

**Article 8 : Date d'effet**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> juin 2022.

**II – MISE EN PLACE de l'INDEMNITE du COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A)**

**Article 1<sup>er</sup> : Principe**

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, au regard des critères suivants :

- *L'investissement,*
- *La capacité à travailler en équipe,*
- *La connaissance de son domaine d'intervention,*
- *Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste,*
- *L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs,*
- *Le sens du service public.*

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N.

<b>Appréciation des résultats de l'évaluation individuelle et de la manière de servir</b>	<b>Critères</b>	<b>Coefficients de modulation individuelle</b>
Agent satisfaisant ou très satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	L'ensemble des critères est "acquis" "satisfaisant" ou "très satisfaisant"	100%
Agent moyennement satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	3/4 au moins des critères sont indiqués comme "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"	75%
Agent peu satisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	La moitié au moins des critères est indiquée comme "acquis", "satisfaisant"	50%

	ou "très satisfaisant"	
Agent insatisfaisant dans l'accomplissement de ses fonctions	Moins de la moitié des critères est indiquée comme "acquis", "satisfaisant" ou "très satisfaisant"	0%

**Article 2 : Bénéficiaires**

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide d'instituer, selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, le Complément Indemnitaire Annuel (C. I. A.) aux agents titulaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

**Article 3 : Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima**

Chaque part du C.I.A correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

**CADRE d'EMPLOI des ATTACHES TERRITORIAUX**

Groupes de fonctions	Emplois	Montants annuels	
		Montant maximal fixé par la collectivité	Plafonds réglementaires
Groupe 1	Secrétariat de mairie	6 390,00 €	6 390,00 €

**CADRE d'EMPLOI des REDACTEURS TERRITORIAUX**

Groupes de fonctions	Emplois	Montants annuels	
		Montant maximal fixé par la collectivité	Plafonds réglementaires
Groupe 1	Secrétariat de mairie	2 380,00 €	2 380,00 €
Groupe 2	Adjoint au secrétariat de mairie Expertise Gestion ou animation d'un ou plusieurs services	2 185,00 €	2 185,00 €

**CADRE d'EMPLOI des ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX**

Groupe de fonctions	Emplois	Montants annuels	
		Montant maximal fixé par la collectivité	Plafonds réglementaires
Groupe 1	Emploi nécessitant une qualification ou une expertise particulière	1 260,00 €	1 260,00 €
Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil	1 200,00 €	1 200,00 €

#### CADRE d'EMPLOI des AGENTS de MAITRISE

Groupe de fonctions	Emplois	Montants annuels	
		Montant maximal fixé par la collectivité	Plafonds réglementaires
Groupe 1	Responsable des services techniques Qualifications particulières, expertise	1 260,00 €	1 260,00 €
Groupe 2	Agent d'exécution	1 200,00 €	1 200,00 €

#### CADRE d'EMPLOI des ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX

Groupe de fonctions	Emplois	Montants annuels	
		Montant maximal fixé par la collectivité	Plafonds réglementaires
Groupe 1	Sujétions, qualifications particulières Expertise Responsabilité au sein du service	1 260,00 €	1 260,00 €
Groupe 2	Agent d'exécution	1 200,00 €	1 200,00 €

#### CADRE d'EMPLOI des AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES

Groupe de fonctions	Emplois	Montants annuels	
		Montant maximal fixé par la collectivité	Plafonds réglementaires
Groupe 1	ATSEM ayant des responsabilités particulières ou complexes	1 260,00 €	1 260,00 €
Groupe 2	Agent d'exécution	1 200,00 €	1 200,00 €

#### **Article 4 : Modalités de maintien ou de suppression du complément indemnitaire annuel (C.I.A)**

En cas de congé de maladie ordinaire (y compris maladie professionnelle), les primes suivent le sort du traitement. Elles sont conservées intégralement pendant les trois premiers mois puis réduites de moitié pendant les neuf mois suivants.

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail, les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée, le versement du régime indemnitaire est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée, à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Le C. I. A. étant conditionné par la réalisation d'objectifs, celui-ci peut-être versé car les objectifs peuvent être atteints même en cas d'absence.

Il est possible de proratiser la C. I. A. en cas de mobilité de l'agent. Les montants et plafonds déterminés sont réputés acquis dans leur totalité pour les bénéficiaires ayant accomplis l'année civile complète (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année de l'établissement du C. R. E. P. servant de référence au calcul du C. I. A.) en position d'activité et rémunérés par la collectivité ou l'établissement public.



**Article 5 : Périodicité de versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A)**

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A) fera l'objet d'un versement unique, en décembre.

Il ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant sera proratisé en fonction du temps de travail.

**Article 6 : Clause de revalorisation**

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

**Article 7 : Date d'effet**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> juin 2022.

Le Conseil Municipal,

Après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés,

**DECIDE :**

- **D'INSTAURER**, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2022, pour les agents, dont les grades sont désignés ci-dessus, une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (I.F.S.E) et un complément indemnitaire annuel (C.I.A).
- **D'INSCRIRE**, chaque année, les crédits correspondants au budget de l'exercice courant.

**ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL – 1607 H**

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

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

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

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique mettant fin au maintien, à titre dérogatoire, des régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 3 janvier 2001 ;

Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié 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 modifié 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 délibération du 9 novembre 2001, sur le temps de travail qui sera remplacée par la présente délibération ;

Considérant l'avis favorable du comité technique en date du 29/03/2022,

Considérant que la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et collectivités territoriaux et un retour obligatoire aux 1607 heures ;

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 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies ;

### **Le Maire expose à l'assemblée :**

- **Rappel de la réglementation sur le temps de travail**

- **Définitions**

Le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 fixe le cadre réglementaire relatif au temps de travail applicable à tous les agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, étendant l'application des lois Aubry à la fonction publique. Ce texte pose l'aménagement et le décompte du temps de travail comme cadre de référence en termes de durée, de compte épargne-temps, d'organisation interne des horaires d'ouverture des services et de capacité à prendre en compte les demandes individuelles.

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

- **La durée annuelle de travail**

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail de 1607 heures. Dans cette durée de 1607 heures, ne sont pas compris les jours de congés annuels, les jours fériés légaux et les jours de repos hebdomadaires.

*Calcul du nombre de jours travaillés dans l'année :*

Nombre de jours dans l'année	365 jours
Nombre de jours non travaillés	137 jours
Repos hebdomadaire (52 semaines x 2 jours)	104 jours
Congés annuels	25 jours
Jours fériés (en moyenne)	8 jours
Reste	228 jours

Temps de travail par jour	7 heures
Temps de travail annuel	228 X 7 heures = 1 596 heures arrondi à 1 600 par la loi
Journée de solidarité	+ 7 heures
Temps de travail annuel	1 607 heures

La journée de solidarité étant travaillée à Crouy-sur-Ourcq (pentecôte) il n'est pas nécessaire de l'ajouter à la durée

légale hebdomadaire du temps de travail.

- **Durée hebdomadaire de travail**

La durée du travail effectif est fixée à 35 heures en moyenne par semaine pour un emploi à temps complet. Une durée de travail hebdomadaire supérieure à 35 heures entraîne l'octroi de jours de réduction du temps de travail (RTT), afin de respecter la base annuelle légale de 1607 heures.

Nombre d'heures réalisées par semaine	Nombre de jours de RTT octroyés
36h00	6 RTT
36h30	9 RTT
37h00	12 RTT
37h30	15 RTT
38h00	18 RTT
39h00	23 RTT

- **L'organisation du travail**

Garanties minimales :

- **La durée quotidienne** du travail ne peut excéder dix heures.
- Les agents bénéficient d'un **repos minimum quotidien** de onze heures.
- **L'amplitude maximale** de la journée de travail est fixée à douze heures.
- Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.
- **La durée hebdomadaire** du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives.
- **Le repos hebdomadaire**, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures.

Organisation du travail :

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées 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, en passant par des cycles pluri-hebdomadaires, de manière à ce que la durée du travail soit égale à 1607 heures annuelles.

Les cycles de travail auxquels peuvent avoir recours les services peuvent être définis par service ou par nature de fonction.

Pour les agents relevant d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires, celles-ci sont prises en compte dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Elles font l'objet d'une compensation horaire. A défaut, elles sont indemnisées.

- **Le temps de travail à Crouy sur Ourcq aujourd'hui**

Tous les agents à temps complet ont été rencontrés, à l'exception d'un en arrêt maladie.

Les temps de travail peuvent différer d'un agent à l'autre, le nombre de congés étant de 25 pour certains, 29 pour d'autres. En moyenne le temps de travail annuel est de 1 598 heures.

Les divergences par rapport à la durée annuelle théorique entraînent une différence de 9 heures.

- **Rappels des objectifs de ce projet**

Le premier objectif est de se mettre en conformité avec la réglementation, en passant au temps de travail légal et en supprimant les jours de congés « extra-légaux »

La redéfinition des cycles de travail permettra une meilleure adaptation des services publics.

La qualité de vie au travail pourrait aussi être améliorée en conciliant mieux le temps professionnel et la vie personnelle, en octroyant des jours d'ARTT.

- **Proposition de cycles de travail par service et cadre d'emploi :**

<b>Cadre d'emploi</b>	<b>Temps de travail hebdomadaire et nombre de jours non travaillés</b>
<b>Service administratif</b>	
Secrétaire Générale	36h 25 jours de congés 6 jours de RTT 2 jours de fractionnement
Secrétaire (accueil de la mairie)	36h 25 jours de congés 6 jours de RTT 2 jours de fractionnement
<b>Service technique</b>	
Responsable de service	36h 25 jours de congés 6 jours de RTT 2 jours de fractionnement
Agent technique	36h 25 jours de congés 6 jours de RTT 2 jours de fractionnement
Agent d'entretien	35h 25 jours de congés 2 jours de fractionnement

<b>Cadre d'emploi</b>	<b>Temps de travail hebdomadaire et nombre de jours non travaillés</b>
<b>Service scolaire</b>	
Atsem	36h 25 jours de congés 6 jours de RTT 2 jours de fractionnement
<b>Service police municipale</b>	
Responsable de la PM	37h 25 jours de congés 12 jours de RTT 2 jours de fractionnement

Les dispositions de la présente délibération entreront en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> juin 2022.

Après en avoir délibéré, la proposition décrite ci-dessus est

- ADOPTÉ, à l'unanimité des membres présents et représentés

## DENOMINATION D'UNE RUE

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Considérant :

- La demande de Madame QUINTIN Dominique, qui rencontre des problèmes postaux par rapport à l'ambiguïté de son adresse actuelle dénommée "rue de Montanglos" et la réalité du terrain ,

Après en avoir délibéré à mains levées, :

- adopte la dénomination « chemin du Buisson de Cerfroid».
- charge Monsieur le maire de communiquer cette information notamment aux services de la Poste.

## INFORMATIONS DIVERSES

### Le Maire aborde différents points d'informations :

-**Accueil des Ukrainiens** : le département propose une aide financière pour le transport et la cantine scolaires des élèves réfugiés, pour cela il est nécessaire de transmettre les effectifs concernés.

- **City stade** : Le parc de la Providence est fermé et notamment l'accès au city stade suite à des problèmes d'incivilités et dégradations.

- **Question d'un administré** : lors du conseil municipal du 11 avril 2022, le Maire a accordé la parole à un administré demeurant avenue de Fussy. Ce dernier a dénoncé un refus du secrétariat de procéder au recensement de sa fille adulte handicapée. Après vérifications, nous possédons tous les documents qui justifient le contraire. Le recensement a bien été réalisé en juin 2021.  
Il est inacceptable de porter des accusations infondées.

### Monsieur le Maire donne la parole à M. OFFROY qui s'interroge sur 3 points :

- La procédure de démission pour l'absence continue d'un conseiller,
- Sa présence au sein de la Commission d'Urbanisme : il ne souhaite plus faire partie des membres de cette commission à propos de l'obtention d'un permis de construire sous le P. O. S.
- Le devenir de la Maison de retraite « Les Tamaris »

L'ordre du jour étant épuisé, Monsieur ETIENNE Victor, Maire, lève la séance du Conseil Municipal à 21 h 00.

La secrétaire,

Caroline METZGER.



Le Maire,

Victor ETIENNE.

