



**COMPTE RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL DU
9 décembre 2021**

La séance est ouverte à 19 heures.

Etaient présents :

Mesdames CATHERINEAU- DETHIOUX - DOY - FRAISSE-SIBILLE -JEANJEAN – JUQUEL-LASSALLE – MUGUET - PAILLASSEUR

Messieurs BAUDUIN - BERARD -BESSON- DUCLOUX – FOUILLAND- GERGAUD- LORIA – MOREAU- TOURNIER - WENGORZEWSKI

Ont donné pouvoir :

Monsieur DEBIASE à Madame JEANJEAN

Madame GHIDINA à Monsieur BESSON

Madame GOUOT à Madame PAILLASSEUR

Monsieur PROST à Monsieur GERGAUD

Étaient absents :

Mesdames GHIDINA, GOUOT

Messieurs DEBIASE, PROST

Monsieur le Maire ouvre la séance à 19 heures

Approbation du compte rendu de la séance du conseil municipal du 4 novembre 2021 : Adopté par 19 voix pour, 0 contre et 4 abstentions

2021-049 : Tarifs des encarts publicitaires dans le bulletin d'informations communales

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal qu'en vue de la refonte du bulletin d'informations communales, il convient de fixer les tarifs des annonces publicitaires pour les futures publications.

Les tarifs des annonces publicitaires sont les suivants :

Taille de l'annonce	Tarif unitaire pour 1 parution	Tarif unitaire pour 4 parutions
Pleine page (190x280 mm)	720€	610€
Demi page (190x138 mm)	360€	300€
¼ page (93x138 mm ou 190x67 mm)	180€	150€
1/8 page (93x67 mm)	90€	80€

L'ensemble des règles afférentes à la vente des encarts publicitaires est répertorié dans les « conditions générales d'insertions publicitaires dans le magazine municipal », annexées à la présente délibération.

Les annonces seront payables dès réception du titre exécutoire de recette (tenant lieu de facture) émis par le centre des Finances Publiques d'Oullins.

VU le Code Général des collectivités Territoriales et notamment l'article L 2122.21 et l'article L 2122.22,

Le Conseil municipal, après avoir ouï l'exposé de Monsieur le Maire et en avoir délibéré, décide à l'unanimité d'approuver les tarifs des annonces publicitaires du bulletin d'informations communales tels qu'exposés ci-dessus et autorise Monsieur le Maire à signer et à intervenir

2021-050 : Temps de travail (1607 heures) des agents communaux.

Rappel du contexte :

L'article 47 de la loi du 6 août 2019 a pour objet une harmonisation de la durée du travail dans les trois versants de la fonction publique. Pour la fonction publique territoriale en supprimant les régimes dérogatoires en alignant la durée de travail des agents territoriaux sur celle fixée par l'article L 3121-27 du cadre du travail (art.47). Les collectivités disposant d'un délai de 12 mois afin de définir de nouvelles règles relatives au temps de travail des agents. Ce délai d'un an commence à courir :

Pour les collectivités territoriales de chaque catégorie, leurs groupements ainsi que les établissements publics qui y sont rattachés, à la date du renouvellement général des conseils des collectivités de cette catégorie.

Les régimes de travail établis pour tenir compte de sujétions particulières liées à la nature des missions de certains agents publics et aux cycles de travail qui en résultent pourront faire l'objet d'adaptation.

Monsieur le Maire rappelle 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. Par ailleurs, le temps de 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 les spécificités 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 : agent travaillant sur le rythme scolaire c'est-à-dire les agents de la restauration, d'entretien et les ATSEM.

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

- Repartir 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.

Un planning sera réalisé et transmis à chaque agent concerné par l'annualisation où seront précisé :

- Les samedis et dimanches,
- Les jours fériés,
- Les jours effectivement travaillés par l'agent,
- Les périodes de congés annuels (5 fois les obligations hebdomadaires de service)
- Les périodes de compensation.

Monsieur le Maire précise que :

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 les agents travaillant à temps complet est fixée à 1 607 heures (35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	- 104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	- 25
Jours fériés	- 8
Nombre de jours travaillés	= 228
Nombre de jours travaillés= Nb de jours x 7 heures	1 596 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 bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes,
- L'amplitude de la journée 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 travail de nuit est défini comme une période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

Jours de fractionnement : ces jours de congés annuels sont aux nombres de 2 maximums en sus des jours de congés annuels en fonction de la durée hebdomadaire.

Ils sont octroyés suivant la période de congés posés :

compris entre le 01/01 au 30/04 et du 01/11 au 31/12 :

- de 5 à 7 jours = 1 jour en plus
- de 8 jours et + = 2 jours en plus.

Monsieur le Maire rappelle enfin que pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services (administratif, technique, scolaire, restauration et petite enfance), et afin de répondre au mieux aux besoins des usagers, il convient en conséquence d'instaurer pour les différents services de la commune un cycle de travail commun, soit 35 heures semaine, pour les agents travaillant à temps complet. Les agents travaillant à temps non complet ne sont pas concernés.

Exemples :

Durée hebdomadaire de travail	35 h
Nb de jours congés temps complet 100 % sur 5 jours travaillés	25 j (5x5 jours de travail par semaine)
Temps partiel 80 % sur 4 jours travaillés	20 j (5x4 jours de travail par semaine)
Temps partiel 80 % sur 5 jours travaillés	25 j (5x5 jours de travail par semaine)

Concernant les agents travaillant sur le rythme scolaire :

Monsieur le Maire rappelle que 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 de le libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité,
- 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.

Heures supplémentaires ou complémentaires :

Monsieur le Maire précise également que les heures supplémentaires sont de heures effectuées au-delà des bornes horaires définies par les cycles de travail ci-dessus.

Ces heures ne peuvent être effectuées qu'à la demande expresse de l'autorité territoriale ou de la directrice générale des services.

Les heures supplémentaires ne peuvent dépasser un plafond mensuel de 25 heures pour un temps complet y compris les heures accomplies les dimanches et jours fériés ainsi que celles effectuées la nuit.

Les heures supplémentaires réalisées par les agents de commune seront soit rémunérées, soit récupérées par les agents concernés par l'octroi d'un repos compensateur égal à la durée des travaux supplémentaires effectués.

Le repos compensateur devra être utilisé par l'agent concerné dans le trimestre qui suit la réalisation des travaux supplémentaires et avec l'accord de l'autorité ou de la directrice générale des services.

Le Conseil municipal, après avoir ouï l'exposé de Monsieur le Maire et en avoir délibéré, décide à la majorité 20 voix pour, 0 voix contre et 3 abstentions, d'adopter la proposition de Monsieur le Maire, et précise que l'avis du comité technique du CDG 69 va être sollicité.

2021-051 : Délibération de principe autorisant le recrutement d'agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité et pour faire face au remplacement d'un fonctionnaire ou d'un agent non titulaire absent.

Vu la loi n° 83-634 du 13/07/1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26/01/1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment son article 3-1, 3 1°) et 3 2°)

Vu le décret n°88-145 pris pour l'application de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 modifiée portant dispositions statutaires à la Fonction Publique Territoriale et relatif aux agents non titulaires de la Fonction Publique Territoriale,

Considérant que le besoin des services municipaux peuvent justifier l'urgence de recrutements d'agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, et pour faire face au remplacement d'un fonctionnaire ou d'un agent non titulaire absent,

Le Conseil municipal, après avoir ouï l'exposé de Monsieur le Maire et en avoir délibéré, décide à l'unanimité d'autoriser Monsieur le Maire à recruter des agents non titulaires de droit public pour faire face temporairement à des besoins liés :

- Au remplacement d'un fonctionnaire ou d'un agent non titulaire dans les conditions fixées à l'article 3-1 de la loi susvisée, ces contrats sont conclus pour une durée déterminée et renouvelés par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer, ils peuvent prendre effet avant le départ de cet agent ;
- A un accroissement temporaire d'activité, dans les conditions fixées à l'article 3-1-1° de la loi susvisée, pour une durée maximale de douze mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de 18 mois consécutifs,
- A un accroissement saisonnier d'activité, dans les conditions fixées à l'article 3-1-2° de la loi susvisée, pour une durée maximale de six mois, compte tenu, le cas échéant du renouvellement du contrat, pendant une période de 12 mois consécutifs,

charge Monsieur le Maire d'identifier les besoins de recrutement et de déterminer les niveaux de recrutement et de rémunération des candidats selon la nature des fonctions concernées et leur profil, prévoit à cette fin une enveloppe de crédits budgétaires, et autorise Monsieur le Maire à signer tout document relatif à cette affaire.

2021-052 : Modalités de versement de l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires.

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;
 VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié, pris pour application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

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

Et sous réserve d'avis favorable du comité technique du CDG 69,

Considérant que la notion d'heures supplémentaires correspond soit aux heures effectuées à la demande de l'autorité territoriale ou du chef de service, ou bien aux heures effectuées dès lors qu'il y a eu un dépassement de la durée réglementaire de travail ;

Considérant que cette notion d'heures supplémentaires s'applique en considération de certaines conditions liées au grade, à l'emploi ou aux fonctions ;

Considérant que les instruments de décompte du temps de travail sont mis en place : sur feuille de pointage, Monsieur le Maire propose à l'Assemblée,

De déterminer comme-suit le versement du dispositif indemnitaire horaire pour heures supplémentaires :

BENEFICIAIRES

L'indemnité horaire pour heures supplémentaires peut être attribuée aux agents titulaires, stagiaires ou contractuels, employés à temps complet ou à temps partiel, de catégorie C ou B.

Les fonctionnaires et agents contractuels à temps non complet, de catégorie C ou B, amenés à effectuer des heures au-delà de la durée normale définie lors de la création de l'emploi qu'ils occupent, seront rémunérés sur la base horaire résultant d'une proratisation de leur traitement, heures dites complémentaires, tant que le total des heures effectuées ne dépasse pas la durée du cycle de travail défini par la collectivité pour les agents à temps complet.

Lorsque les heures supplémentaires effectués par un agent à temps non complet dépassent les bornes horaires définis par le cycle de travail, leur montant sera calculé conformément au décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires.

Cadre(s) d'emplois	Grade(s)
Adjoint administratif	Adjoint administratif Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe
Rédacteur	Rédacteur Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe
Adjoint technique	Adjoint technique Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe
Agent de maîtrise	Agent de maîtrise Agent de maîtrise principal
Agent spécialisé des écoles maternelles	Agent spécialisé principal de 2 ^{ème} classe Agent spécialisé principal de 1 ^{ère} classe
Auxiliaire de puériculture	Auxiliaire de puériculture principal de 2 ^{ème} classe Auxiliaire de puériculture principal de 1 ^{ère} classe
Adjoint du patrimoine	Agent du patrimoine Agent du patrimoine principal de 2 ^{ème} classe Agent du patrimoine principal de 1 ^{ère} classe
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Assistant de conservation Assistant de conservation principal de 2 ^{ème} classe Assistant de conservation principal de 1 ^{ère} classe

MONTANT

Le nombre d'heures supplémentaires ne peut dépasser le contingent mensuel qui est d'une durée limitée de 25 heures, modifiable en cas de circonstances exceptionnelles.

Son calcul est effectué comme suit :

Traitement brut annuel de l'agent + indemnité de résidence

1820

Une majoration de ce taux horaire est réalisée à hauteur de :

- 125 % pour les 14 premières heures,
- 127 % pour les heures suivantes,
- 100 % quand l'heure supplémentaire est effectuée de nuit,
- 166 % quand l'heure supplémentaire est accomplie un dimanche ou un jour férié.

La nouvelle bonification indiciaire entre dans le calcul de l'IHTS.

Les agents à temps partiel sont soumis à un mode particulier de calcul des IHTS.

CUMUL

L'IHTS est cumulable avec :

- Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
- L'indemnité d'administration et de technique,
- La concession d'un logement à titre gratuit,
- Les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires.

Cependant ce dispositif indemnitaire est incompatible avec :

- Le régime spécifique des heures supplémentaires d'enseignement,
- Le repos compensateur,
- Il ne peut être versé pendant les périodes d'astreintes (sauf si elles donnent lieu à intervention),
- Pendant les périodes ouvrant droit au remboursement des frais de déplacement.

L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires fera l'objet d'un ajustement automatique dès lors que les montants ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

Le Conseil municipal, après avoir ouï l'exposé de Monsieur le Maire et en avoir délibéré, décide à l'unanimité de prendre acte des dispositions relatives au versement de l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires, d'attribuer aux agents pouvant y prétendre, le versement des IHTS de manière exceptionnelle et à défaut de possibilité de récupération au titre des heures supplémentaires effectuées, et aux agents pouvant y prétendre, le versement des heures dites complémentaires, et à défaut de possibilité de récupération, prévoit à cette fin une enveloppe de crédits budgétaires, et autorise Monsieur le Maire à signer tout document relatif à cette affaire.

2021-053 : Mise en place du RIFSEEP-Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques.

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment les articles 87 et 88,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

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'État,

Vu le décret 2016-1916 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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 les arrêtés ministériels du 20 mai 2014, du 19 mars 2015, du 3 juin 2015, du 29 juin 2015, du 15 décembre 2015, du 17 décembre 2015, du 18 décembre 2015, du 22 décembre 2015, du 27 décembre 2016, du 30 décembre 2016, du 16 juin 2017, du 7 décembre 2017, du 14 mai 2018, du 13 juillet 2018, du 14 février 2019, et du 8 avril 2019,

Vu la circulaire ministérielle du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire dans la FPE,

Et sous réserve d'avis favorable du comité technique du CDG 69

Monsieur le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP qui comprend 2 parts :

- L'indemnité de fonctions, des sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire sera versé aux agents titulaires et stagiaires, ainsi qu'aux agents non titulaires de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné sur un emploi permanent (prévu par délibération), dès le premier jour de présence dans la collectivité.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Répartition des postes

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque poste doit être réparti au sein de groupes de fonctions selon des critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard de niveaux de responsabilité :
 - Hiérarchique :
 - . assistance et accompagnement des élus dans les processus décisionnels,
 - . gestion de projets de la collectivité,
 - . instruction des dossiers dans le respect de la réglementation en vigueur,
 - . exécution des activités définies et organisées par la hiérarchie.
 - d'Encadrement :
 - . encadrement de l'ensemble des responsables de la collectivité,
 - . encadrement d'un ou d'agents d'un service (avec évaluation des agents),
 - . coordination d'une équipe (sans évaluation d'agent),
 - . pas d'encadrement.
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions notamment au regard de :
 - Compétences techniques :
 - . compétences professionnelles métier,
 - . complexité des tâches,
 - . autonomie,
 - . polyvalence.
 - Données personnelles :
 - . niveau d'études,
 - . niveau d'expérience professionnelle,
 - . formations et certificats spécifiques métiers.
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - Contraintes du poste :
 - . rythme de travail,
 - . pénibilité du poste,
 - . risques encourus par la collectivité (juridiques, financiers, humains...),
 - . déplacements répétés dans le cadre de l'activité (lieux d'activités variés et excentrés, mise à disposition...).

Monsieur le Maire propose de fixer les groupes de fonctions et de retenir les montants maximums annuels suivants.

Cadres d'emplois	Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels maximum
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	B1	Chef de service ou de structure	8 600,00 €
	B2	Responsable avec expertise, sans encadrement	7 440.00 €

Prise en compte de l'expérience professionnelle

L'IFSE peut être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Il est donc proposé de retenir le critère suivant :

- consolidation des expériences professionnelles : notamment grâce à la formation professionnelle et à la mobilité.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- 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 d'un concours,
- au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Périodicité du versement

L'IFSE est versée mensuellement.

Modalités de versement

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail.

Les absences

L'IFSE sera maintenue intégralement dans les cas suivants :

- congés annuels,
- récupérations de temps de travail,
- compte-épargne temps,
- autorisations exceptionnelles d'absence,
- congés maternité, paternité, adoption,
- temps partiel thérapeutique,
- congés pour accidents de services, maladies professionnelles,
- congés pour raisons syndicales,
- formations, stages professionnels ou tout acte dans le cadre professionnel extérieur au lieu de travail de travail habituel.

L'IFSE sera supprimée au prorata des arrêts de travail pour maladie ordinaire, longue maladie ou longue durée, sans plancher (c'est-à-dire dès le 1er jour d'arrêt). Le calcul se fera sur une année complète (année n-1).

Exclusivité

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

Attribution

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Critères de versement

Le CIA est versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le CIA est déterminé en tenant compte des critères suivants :

- résultats professionnels obtenus et réalisation des objectifs (noté sur 4 niveaux de non satisfaisant à très satisfaisant),
- compétences professionnelles et techniques (noté sur 4 niveaux de non satisfaisant à très satisfaisant),
- qualités relationnelles (noté sur 4 niveaux de non satisfaisant à très satisfaisant),
- capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (noté sur 4 niveaux de non satisfaisant à très satisfaisant).

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

Cadres d'emplois	Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels maximums	Pourcentage de variation
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	B1	Chef de service ou de structure	845,00 €	Entre 25 % et 100 % du montant annuel maximum
	B2	Responsable avec expertise, sans encadrement	776,00 €	Entre 25 % et 100 % du montant annuel maximum

Périodicité du versement

Le CIA est versé semestriellement (en juin et décembre).

Modalités de versement

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail.

Les absences

Le CIA sera maintenu intégralement dans les cas suivants :

- congés annuels,
- récupérations de temps de travail,
- compte-épargne temps,
- autorisations exceptionnelles d'absence,
- congés maternité, paternité, adoption,
- temps partiel thérapeutique,
- congés pour accidents de services, maladies professionnelles,
- congés pour raisons syndicales,
- formations, stages professionnels ou tout acte dans le cadre professionnel extérieur au lieu de travail de travail habituel.

Le CIA sera supprimé au prorata des arrêts de travail pour maladie ordinaire, longue maladie ou longue durée, sans plancher (c'est-à-dire dès le 1er jour d'arrêt). Le calcul se fera sur une année complète (année n-1).

Exclusivité

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Attribution

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Le Conseil Municipal après ouï l'exposé de Monsieur le Maire et en avoir délibéré, à l'unanimité, décide d'instaurer l'IFSE et le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus, que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence, autorise Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre du RIFSEEP dans le respect des principes définis ci-dessus, et de prévoir les crédits correspondants au budget,

2021-054 : Adhésion au dispositif CDG 69 de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

Vu l'article 6 quater A de la loi n°83-634 fixant les 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 26-2,

Vu le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique,

Sous réserve d'information du Comité Technique du CDG 69,

Vu la convention d'adhésion au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique annexée et le certificat tripartite avec le cdg69 et le cabinet Allodiscrim, La loi de transformation de la fonction publique (TFP) n°2019-828 du 6 août 2019 a créé un nouvel article 6 quater A dans la loi n°83-634 fixant les droits et obligations des fonctionnaires, qui prévoit pour les employeurs des 3 versants de la fonction publique l'obligation d'instaurer un dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes (au sein des collectifs de travail).

Les objectifs majeurs de ce dispositif sont les suivants :

- Effectivité de la lutte contre tout type de violence, discrimination, harcèlement et en particulier les violences sexuelles et sexistes
- Protection et accompagnement des victimes
- Sanction des auteurs
- Structuration de l'action dans les 3 versants de la fonction publique pour offrir des garanties identiques
- Exemplarité des employeurs publics

Le décret n°2020-256 d'application prévu pour ce dispositif est paru le 13 mars 2020. Il détermine avec précision les composantes du dispositif à mettre en œuvre par les employeurs publics.

La loi précitée crée également un nouvel article 26-2 dans la loi 84-53 (relative au statut de la fonction publique territoriale) qui indique que « les centres de gestion mettent en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement prévu à l'article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée ».

Le Centre de Gestion du Rhône et de la Métropole de Lyon (cdg69) propose donc une nouvelle prestation pour la mise en œuvre de ce dispositif obligatoire. Il a choisi d'externaliser le dispositif par l'intermédiaire d'un contrat auprès de prestataires afin de garantir une totale indépendance entre les conseils dispensés aux employeurs par les services du cdg69 et l'accompagnement et le soutien prévu par le dispositif en direction des agents.

Les collectivités et établissements publics qui le demandent peuvent adhérer au dispositif qui comprend a minima les composantes ci-après, telles que prévues par le décret précité :

- Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements,
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien,
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée.

Le traitement des faits signalés peut également être assuré par le dispositif ainsi que diverses prestations complémentaires.

Cette adhésion permet à la collectivité ou l'établissement de répondre aux obligations fixées par le décret n°2020-256 et de bénéficier des services suivants :

- fourniture d'un outil dématérialisé permettant de recueillir les signalements des agents et de suivre le traitement du signalement (traçabilité des échanges),
- prestations de conseil, d'accompagnement et de traitement des situations.

Les collectivités et établissements adhérents verseront une participation annuelle à la mise en place du dispositif dont le montant est fixé dans la convention d'adhésion. Les collectivités et établissements publics dont un ou plusieurs agents effectuent un signalement via la plateforme devront verser au prestataire en charge de l'orientation et de l'accompagnement des agents et, le cas échéant, du traitement du signalement, une participation correspondant aux prestations délivrées dans ce cadre. Un certificat d'adhésion tripartite (cdg69, bénéficiaire et prestataire) précisera le coût unitaire de chaque prestation.

L'accès à la plateforme et le pilotage du dispositif sont assurés par le cdg69, en lien avec le prestataire.

L'adhésion au dispositif se matérialise par la signature :

- d'une convention d'adhésion avec le cdg69 qui définit les modalités de mise en œuvre, la durée, les droits et obligations de chacune des parties, les mesures de protection des données personnelles ainsi que les modalités de résiliation,
- d'un certificat d'adhésion tripartite (cdg69, bénéficiaire et prestataire) qui fixe les conditions de mise en œuvre de l'accompagnement des agents et des employeurs le cas échéant.

Il est à noter que les statistiques fournies par les prestataires font état d'un nombre annuel de signalements correspondant à 1% de l'effectif. En outre, le conseil aux agents permet de désamorcer 80% des signalements qui ne donnent lieu ni à enquête administrative ni à des suites pénales.

La durée de la convention est de deux ans renouvelable une année

Monsieur le Maire propose en conséquence au Conseil Municipal :

- d'approuver la convention d'adhésion à intervenir en application de l'article 26-2 de la loi du 26 janvier 1984 avec le cdg69 et d'autoriser le Maire de Montagny à la signer ainsi que ses avenants, le cas échéant, et le certificat d'adhésion tripartite.
- d'approuver le paiement annuel au cdg69 d'une somme de 200 euros relative aux frais de gestion et au pilotage du contrat jusqu'au terme de la convention et calculée compte tenu de ses effectifs qui comptent 43 agents

Considérant l'intérêt pour la commune de Montagny d'adhérer au dispositif précité,
Le Conseil municipal est invité à se prononcer sur cette question.

Le Conseil municipal après ouï l'exposé de Monsieur le Maire et en avoir délibéré, à l'unanimité, décide d'approuver la convention d'adhésion à intervenir en application de l'article 26-2 de la loi du 26 janvier 1984 avec le cdg69 et d'autoriser Monsieur le Maire à la signer ainsi que ses avenants, le cas échéant, et le certificat d'adhésion tripartite, ainsi que le paiement annuel au cdg69 d'une somme de 200 euros relative aux frais de gestion et au pilotage du contrat jusqu'au terme de la convention et calculée compte tenu de ses effectifs qui comptent 43 agents :

Effectif collectivités affiliées (obligatoires et volontaires)	Montant de la participation
1 à 30 agents	100 €
31 à 50 agents	200 €
51 à 150 agents	300 €
151 à 300 agents	400 €
301 à 500 agents	500 €
> 500 agents	1 € / agent
Collectivités non affiliées	1,5 € / agent

Et de dire que les dépenses inhérentes à la mise en œuvre de la présente délibération seront imputées sur le budget de l'exercice correspondant.

2021-055 : Ouverture anticipée de crédits en investissement.

Monsieur le Maire informe l'assemblée que le vote du budget primitif se fera au premier trimestre 2022, et pour ne pas pénaliser les investissements de la collectivité en début d'année, il est proposé une ouverture anticipée des crédits en section d'investissement.

Dans le cas où le budget d'une collectivité n'a pas été adopté avant le 1^{er} janvier de l'exercice auquel il s'applique, l'exécutif de la collectivité territoriale est en droit, jusqu'à l'adoption de ce budget, de mettre en recouvrement les recettes et d'engager, de liquider et de mandater les dépenses de la section de fonctionnement dans la limite de celles inscrites au budget de l'année précédente.

Pour la section d'investissement, l'article L 1612-1 du code général des collectivités territoriales précise qu'en dehors des dépenses afférentes au remboursement en capital des annuités de la dette venant à échéance avant le vote du budget et des dépenses à caractère pluriannuel incluses dans une autorisation de programme ou d'engagement votée sur les exercices antérieurs, une autorisation du conseil municipal est obligatoire pour procéder à des engagements de dépenses avant le vote du budget primitif.

Afin de mieux gérer les affaires courantes et de réaliser les investissements indispensables au bon fonctionnement des services, dont le besoin peut intervenir avant le vote du budget primitif pour 2022, il convient donc d'ouvrir les crédits d'investissement nécessaires. Il est proposé de porter cette ouverture de crédits d'investissement pour 2022 à hauteur de 25 % des crédits d'investissement votés au titre de l'exercice 2021.

Ces ouvertures de crédits constituent des plafonds d'engagement de la collectivité, dans l'attente du vote du budget 2022, qui précisera les montants de l'exercice budgétaire et les projets financés.

En conséquence, je vous propose d'autoriser les dépenses d'investissement de la commune dans la limite par chapitres budgétaires :

CHAPITRE	BP+DM 2021	OUVERTURE PAR ANTICIPATION PROPOSEE 2022
20- Immobilisations incorporelles	70 000.00 €	17 500.00 €
21-Immobilisations corporelles	1 208 508.08 €	302 127.00€
23-Immobilisations en cours	600 000.00 €	150 000.00 €
TOTAL	1 878 508.08 €	469 627.00 €

Vu les articles L2121-29, L 2121-23, R2121-9 et R2121-10 du code général des collectivités territoriales qui concernent le conseil municipal et ses modalités de fonctionnement,
Vu l'article L 1612-1 du code général des collectivités territoriales,
Considérant le vote du budget primitif au premier trimestre 2022 et le besoin de réaliser les investissements indispensables au bon fonctionnement des services,

Le Conseil municipal, après avoir ouï l'exposé de Monsieur le Maire et en avoir délibéré, à l'unanimité, décide d'approuver l'ouverture anticipée des crédits en investissements au titre du budget 2022 selon la ventilation présentée ci-dessous :

CHAPITRE	BP+DM 2021	OUVERTURE PAR ANTICIPATION PROPOSEE 2022
20- Immobilisations incorporelles	70 000.00 €	17 500.00 €
21-Immobilisations corporelles	1 208 508.08 €	302 127.00€
23-Immobilisations en cours	600 000.00 €	150 000.00 €
TOTAL	1 878 508.08 €	469 627.00 €

et autorise Monsieur le Maire à signer et à intervenir.

2021-056 : AMI-Projet photovoltaïque-Espace Trait d'Union

Monsieur le maire rappelle aux membres du conseil municipal qu'un appel à manifestation d'intérêt (AMI) a été lancé en date du 12 octobre 2021 pour l'installation et l'exploitation d'une centrale photovoltaïque sur l'espace Trait d'Union de la commune.

La date maximale de rendu des offres avait été fixée au 15 novembre 2021 à 12 heures.

A ce jour, seule l'entreprise VENSOLAIR, filiale 100 % CNR, s'est présentée comme candidate.

Son projet se décompose en deux parties ; avec, d'une part, l'installation d'une centrale photovoltaïque de 436,24 kWc en toiture du bâtiment Trait d'Union et d'autre part, l'installation d'ombrières photovoltaïques d'une puissance de 227,24 kWc sur le parking.

Son offre comprend :

- La conception globale du projet,
- L'ensemble des démarches administratives (permis de construire, raccordement, huissier, notaire)
- Les équipements :
 - Ombrières : fondation, structure, couverture, chéneaux avec évacuation des eaux de pluies, modules,
 - Toiture : système d'intégration et modules,
- Le lot électrique avec câblage (onduleurs compris)
- La réalisation du projet et le volet Assurance.

Le candidat propose également une prestation financière, à savoir :

- Une soulte unique reversée à la mise en service d'un montant de 140 000 €

Ou

- Un loyer de 7 000 €/an sur 30 ans durée du contrat

Le choix final de la commune s'oriente vers le paiement de la soulte de 140 000 €. Cela sera précisé dans la convention d'occupation.

Monsieur le Maire précise également que VENSOLAIR devra réaliser une étude du bac support du bâtiment afin de valider sa conservation pour l'installation de la centrale après signature du contrat.

De plus, la commune s'attachera à réaliser les travaux d'étanchéité en toiture en amont, procédure pour laquelle elle lancera un marché dans les semaines à venir.

Le Conseil municipal, après avoir ouï l'exposé de Monsieur le Maire et en avoir délibéré, et à l'unanimité, approuve le projet présenté par VENSOLAIR dans sa réponse à l'appel à manifestation d'intérêt et retient VENSOLAIR comme développeur du projet, et autorise Monsieur le Maire à signer le contrat (convention d'occupation ou promesse de bail avec une soulte de 140 000 €) pour ce projet du Trait d'Union, et à intervenir.

2021-057 : Gratification stagiaire enseignement supérieur.

Les élèves de l'enseignement scolaire ou les étudiants de l'enseignement supérieur peuvent être accueillis au sein de la collectivité pour effectuer un stage dans le cadre de leur cursus de formation.

La période de stage peut faire l'objet d'une contrepartie financière prenant la forme d'une gratification. L'organe délibérant est compétent pour fixer le principe et les modalités de cette contrepartie financière.

La loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014, tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires et le décret n°2014-1420 du 27 novembre 2014 apportent plusieurs changements au cadre juridique des stages.

Monsieur le Maire rappelle les conditions d'accueil et de gratification des élèves ou étudiants effectuant un stage au sein de la collectivité selon les modalités définies par ces textes.

Sont concernés les stages effectués à titre obligatoire ou optionnel, par des élèves ou étudiants inscrits dans des établissements d'enseignement dispensant une formation diplômante ou certifiante. Ces stages doivent être intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire, et ne peuvent avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de la collectivité.

Il est nécessaire d'établir une convention de stage tripartite entre le stagiaire, l'établissement d'enseignement et la collectivité dont les mentions obligatoires sont déterminées par décret (D.124-4 du Code de l'éducation).

Cette convention précisera notamment l'objet du stage, sa durée, ses dates de début et de fin, les conditions d'accueil du stagiaire (horaires, locaux, remboursements de frais, restauration...), les modalités d'évaluation du stage, les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter et notamment dans le cadre des congés et autorisations d'absence mentionnés à l'article L.124-13 du Code de l'éducation.

Le stagiaire bénéficiera d'une gratification dès lors que la durée de stage est supérieure à deux mois consécutifs ou non. La durée du stage s'apprécie en tenant compte du nombre de jours de présence effective au cours de la période de stage. Le nouvel article D.124-6 du Code de l'éducation précise pour cela que chaque période au moins égale à sept heures de présence, consécutives ou non, est considérée comme équivalente à un jour et chaque période au moins égale à vingt-deux jours de présence, consécutifs ou non, est considérée comme équivalente à un mois. Ainsi, pour pouvoir bénéficier d'une gratification obligatoire, le stagiaire doit être présent dans la collectivité plus de 44 jours ou plus de 308 heures, consécutifs ou non.

Le montant de la gratification est fixé à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

La gratification est due au stagiaire à compter du 1er jour du 1er mois de stage.

Le Conseil municipal, après avoir oui l'exposé de Monsieur le Maire et en avoir délibéré, à l'unanimité, fixe le cadre d'accueil des stagiaires dans les conditions suivantes :

- ✓ les stagiaires reçoivent une gratification pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois, consécutifs ou non

- ✓ la gratification allouée correspond à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale, autorise Monsieur le Maire à signer toutes les conventions de stage entrant dans ce cadre, et à intervenir, et précise que les crédits nécessaires sont inscrits au budget de l'exercice

L'ordre du jour étant épuisé la séance est levée à 20 heures 30 minutes.

Le Maire,

Pierre FOUILLAND