



## COMPTE RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL N°04.2022 Du 05 JUILLET 2022

Le mardi cinq juillet deux-mille vingt-deux, à vingt et une heures à la Mairie, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la Loi le Conseil Municipal de la Commune de LES CHERES, Rhône, sous la présidence de Madame Alix ADAMO, Maire.

Date de convocation : 30.06.2022

**Nombre de membres en exercice au jour de la séance : 15**

**Étaient présents** : Mme ADAMO Alix, Maire – Mme HIMBERT-VENIN Chantal – M. BERGERON Thierry — M. DUMONTET Jean-Marc, Adjoints, – M. BENOIT Pascal - M. CEVRERO Eric - M. CHASSET Henri - M. JULLIARD Dimitri - Mme LARDANCHET Martine - M. MARGAND Daniel – M. VUILLERMOZ Boris, Conseillers Municipaux.

**Étaient représentés** : M. LAGGIA Cédric représenté par Mme ADAMO Alix ; Mme DE OLIVEIRA Tania représentée par M. CEVRERO Eric.

**Absents** : Mme LETURE Marguerite ; M. GOYARD Didier.

N° 04.2022

➤ **Election d'un secrétaire de séance :**

Monsieur Pascal BENOIT est nommé secrétaire de séance.

➤ **Approbation du compte-rendu du Conseil Municipal n° 03.2022 du 16 juin 2022**

Le compte rendu est approuvé à l'unanimité.

➤ **Information des décisions prises par Madame Le Maire au titre de l'article L 2122-22 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT)**

Pas d'information à communiquer.

**ACTUALISATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) (DELIBERATION n° 2022-26)**

Le conseil municipal  
Sur rapport de Madame le Maire,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 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 l'arrêté du 27 août 2015 fixant les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP,

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 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,

Vu l'arrêté ministériel du 03 juin 2015 pris pour l'application du corps des attachés d'administration de l'Etat,

Vu l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application du corps des Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat,

Vu l'arrêté ministériel du 5 novembre 2021 pris pour l'application du corps des Techniciens supérieurs du développement durable,

Vu l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application du corps des Adjoints administratifs des administrations de l'Etat,

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application du corps des Adjoints techniques des administrations de l'Etat,

Vu l'arrêt du 28 avril 2015 pris pour l'application du corps des Adjoints techniques des administrations de l'Etat,

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application du corps des Adjoints administratifs des administrations de l'Etat,

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application du corps des Adjoints d'animation des administrations de l'Etat,

Vu le 2<sup>ème</sup> avis défavorable du Comité Technique en date du mois de juin 2022 qui n'empêche pas de soumettre le projet à l'approbation du Conseil Municipal,

Madame le Maire propose à l'assemblée délibérante d'actualiser et de mettre en œuvre le RIFSEEP afin de modifier la délibération du 28 avril 2016.

### **Article 1. – Structure du RIFSEEP**

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique territoriale comprend 2 parts :

- Une part fixe ; l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- Une part variable : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

La collectivité a engagé une réflexion visant à modifier le RIFSEEP mis en place afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes,
- Susciter l'engagement des collaborateurs,
- Favoriser la motivation et diminuer l'absentéisme,
- Fidéliser les agents dont le travail donne satisfaction.

## **Article 2. – Les bénéficiaires**

Le présent régime indemnitaire est attribué aux :

- Agents titulaires et stagiaire à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Agents contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, recrutés sur un emploi permanent,
- Agents contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel sur un emploi non permanent pour une durée supérieure ou égale à six mois.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- **Pour la filière administrative :**
  - Les attachés,
  - Les rédacteurs,
  - Les adjoints administratifs.
- **Pour la filière technique :**
  - Les Techniciens,
  - Les agents de maîtrise,
  - Les adjoints techniques.
- **Pour la filière sociale et médico-sociale :**
  - Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.
- **Pour la filière Animation :**
  - Les adjoints d'animation,

Le RIFSEEP n'étant pas applicable à la filière police, le régime indemnitaire actuel versé aux agents appartenant à cette filière est maintenu.

## **Article 3. – Modalités de versement**

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la structure publique territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au RIFSEEP.

**l'IFSE** sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- Congés de maladie ordinaire,
- Congés annuels,
- Congés pour accident de service ou maladie professionnelle reconnue,
- Congés de maternité, état pathologique, congé de paternité, congé d'adoption,
- Temps partiel thérapeutique au prorata de la durée effective de service.

Il sera suspendu en cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, en cas de PPR (Période de Préparation au reclassement).

**Le CIA** sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- Congés de maladie ordinaire,
- Congés annuels,
- Congés pour accident de service ou maladie professionnelle reconnue,
- Congés de maternité, état pathologique, congé de paternité, congé d'adoption,

Il sera suspendu en cas de temps partiel thérapeutique, de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, en cas de PPR (Période de Préparation au reclassement).

**Le CIA** fait l'objet d'un versement annuel (en deux fois) et n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Il est attribué en fonction des objectifs fixés et de l'engagement professionnel de l'agent. Son versement est facultatif.

#### **Article 4. – Maintien à titre individuel**

L'attribution sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

En application de l'article 88 alinéa 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale peut maintenir, à titre individuel, le montant versé antérieurement au RIFSEEP.

#### **Article 5. – L'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Chaque poste doit être réparti au sein d'un groupe de fonctions selon les critères professionnels suivants :

Critère 1 : Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard des indicateurs suivants :

- Responsabilité d'encadrement,

- Responsabilité de projet ou d'opération,
- Missions importantes en nombre ou en valeur.

Critère 2 : De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, notamment au regard des indicateurs suivants :

- Connaissances requises,
- Niveau de qualification exigé,
- Nécessité d'autonomie ou de prise d'initiatives
- Formations suivies
- Diversité des domaines de compétences

Critère 3 : Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, notamment au regard des indicateurs suivants :

- Vigilance,
- Confidentialité,
- Impact sur l'image de la collectivité,
- Actualisation des connaissances,
- Régie, responsabilité financière.

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle, il est donc proposé de retenir le critère suivant :

- Savoir évoluer dans son environnement de travail.

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 à la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

L'IFSE est versée mensuellement et proratisée en fonction du temps de travail.

#### **Article 6. – Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

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 annuel.

Le CIA est attribué individuellement en tenant compte des critères suivants :

- Valeur professionnelle de l'agent,
- Investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- Résultats professionnels et réalisation des objectifs fixés,
- Sens du service public,
- Respect des consignes et des directives,

- Adaptabilité et disponibilité,
- Capacité à travailler en équipe.

Le C.I.A fera l'objet d'un versement en deux fois (au mois de juin ou juillet et au mois de décembre) et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant sera proratisé en fonction du temps de travail.

#### **Article 7. – Répartition par groupe de fonctions (IFSE et CIA)**

##### **Catégorie A :**

Filière administrative

Cadre d'emploi des <b>Attachés Territoriaux</b>		Montant annuel maximum de l'IFSE	Montant annuel maximum du CIA
Groupe A1	Direction générale	15 000 €	3 000 €
Groupe A2	Chargé de mission	10 000 €	2 000 €

##### **Catégorie B :**

Filière administrative

Cadre d'emploi des <b>Rédacteurs Territoriaux</b>		Montant annuel maximum de l'IFSE	Montant annuel maximum du CIA
Groupe B1	Direction générale ou responsabilité d'un service	10 000 €	2 380 €
Groupe B2	Assistance au secrétariat général	8 000 €	2 000 €

Filière Technique

Cadre d'emploi des <b>Techniciens Territoriaux</b>		Montant annuel maximum de l'IFSE	Montant annuel maximum du CIA
Groupe B1	Responsabilité d'un service	10 000 €	2 000 €

##### **Catégorie C :**

Filière administrative

Cadre d'emploi des <b>Adjoints Administratifs Territoriaux</b>		Montant annuel maximum de l'IFSE	Montant annuel maximum du CIA
Groupe C1	Agents avec une technicité particulière : Gestion comptable, gestion de l'urbanisme, ressources humaines, Etat-civil	8 000 €	1 260 €
Groupe C2	Agents d'exécution	5 000 €	1 200 €

#### Filière Technique

Cadre d'emploi des <b>Agents de maîtrise Territoriaux</b>		Montant annuel maximum de l'IFSE	Montant annuel maximum du CIA
Groupe C1	Responsabilité d'un service	8 000 €	1 260 €

Cadre d'emploi des <b>Adjoints Techniques Territoriaux</b>		Montant annuel maximum de l'IFSE	Montant annuel maximum du CIA
Groupe C1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications...	8 000 €	1 260 €
Groupe C2	Agent d'exécution	5 000 €	1 200 €

#### Filière sociale et médico-sociale

Cadre d'emploi des <b>Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles</b>		Montant annuel maximum de l'IFSE	Montant annuel maximum du CIA
Groupe C2	ATSEM	5 000 €	1 260 €

#### Filière Animation

Cadre d'emploi des <b>Adjoints d'Animation Territoriaux</b>		Montant annuel maximum de l'IFSE	Montant annuel maximum du CIA
---	--	----------------------------------	-------------------------------

Groupe C1	Direction d'une structure	8 000 €	1 260 €
Groupe C2	Agent d'animation périscolaire	3 000 €	1 200 €

Le RIFSEEP est cumulable limitativement avec (*cf. arrêté du 27 août 2015*) :

- Indemnités compensant un travail de nuit ou du dimanche
- Indemnité d'astreinte et d'intervention, permanence
- Indemnités horaires pour travaux supplémentaires
- Indemnité complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE)

**Article 8. – Date d'effet :**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité.

**Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité des membres présents et représentés :**

- **D'ACTUALISER** le RIFSEEP tel que présenté ci-dessus ;
- **D'AUTORISER** Madame le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des conditions fixées ci-dessus ;
- **DE PREVOIR** et **D'INSCRIRE** les crédits correspondants aux budgets.

**PAIEMENT DES INDEMNITÉS HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (IHTS) DES AGENTS COMMUNAUX (DELIBERATION n° 2022-27)**

Le conseil municipal  
Madame le Maire informe l'assemblée :

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique – ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du Code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel ;

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

Vu le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;

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

Vu la délibération n° 2016.06 en date du 28 janvier 2016 fixant le régime indemnitaire et l'instauration des indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;

Vu l'avis favorable du Comité technique en date du 9 mai 2022,

Considérant qu'il convient de modifier cette délibération relative au paiement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires afin de prendre en compte tous les agents de la collectivité ;

**Considérant ce qui suit :**

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être versées aux fonctionnaires de catégorie B et de catégorie C, dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires, ainsi qu'à des agents contractuels de même niveau et exerçant des fonctions de même nature, sauf si le contrat de ces derniers prévoit un régime d'indemnisation similaire.

L'octroi d'IHTS est subordonné à la réalisation effective d'heures supplémentaires. Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du chef de service au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Le versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires est subordonné à la mise en place de moyens de contrôle automatisé des heures supplémentaires. Un décompte déclaratif contrôlable est néanmoins suffisant pour les agents exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement, ainsi que pour les sites sur lesquels l'effectif des agents susceptibles de bénéficier d'IHTS est inférieur à 10.

Les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel peuvent bénéficier du versement d'IHTS. Leur taux sera calculé selon des modalités spécifiques.

Les agents qui occupent un emploi à temps non complet peuvent être amenés à effectuer des heures au-delà de la durée de travail fixée pour leur emploi. Ces heures sont considérées comme des heures complémentaires dès lors qu'elle ne les conduit pas à dépasser la durée légale de travail hebdomadaire (35 heures).

Elles sont rémunérées au taux normal, sauf si l'organe délibérant décide de majorer leur indemnisation dans les conditions définies par à l'article 5 du décret n° 2020-592 du 15 mai 2020.

Dès lors que la réalisation d'heures au-delà de la durée afférant à leur emploi les conduit à dépasser la durée légale du travail de 35 heures, les heures supplémentaires peuvent être indemnisées par les indemnités horaires pour travaux supplémentaires

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent ne pourra excéder 25 heures par mois. Néanmoins, lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé, sur décision motivée de l'autorité territoriale, qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent.

La périodicité de versement sera mensuelle.

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent à temps partiel ne pourra excéder un nombre égal au produit de la quotité de travail à temps partiel par 25 heures. (Exemple pour un agent à 80 % : 25 h x 80 % = 20 h maximum).

La compensation des heures supplémentaires doit préférentiellement être réalisée sous la forme d'un repos compensateur ; à défaut, elle donne lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

- la rémunération horaire est multipliée par 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures suivantes.
- L'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit, et des deux tiers lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié.

Pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel, le montant de l'heure supplémentaire est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein.

Le temps de récupération accordé à un agent est égal à la durée des travaux supplémentaires effectués. Une majoration de nuit, dimanche ou jours fériés peut être envisagée dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération, c'est-à-dire une majoration de 100% pour le travail de nuit et des 2/3 pour le travail du dimanche et des jours fériés.

Il appartient à l'organe délibérant de fixer la liste des emplois ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ainsi que les conditions d'une éventuelle majoration du temps de récupération.

Il est proposé au Conseil Municipal :

**Article 1 :** D'instaurer les indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet et temps partiel, relevant des cadres d'emplois suivants et exerçant les fonctions suivantes :

CADRE D'EMPLOI	FONCTIONS
<b>Adjoint administratifs territoriaux</b> <b>Rédacteurs Territoriaux</b>	Agents d'accueil, état-civil Agent de gestion Urbanisme Agents de gestion budgétaire et comptable,
<b>Adjoint techniques territoriaux</b> <b>Agents de Maîtrises territoriaux</b>	Agents techniques des services voirie, espaces verts, bâtiments, Agents techniques restauration scolaire, Agents polyvalents des écoles

<b>Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles</b>	ATSEM  Agents de surveillance temps périscolaires
<b>Agents de Police Municipale Chefs de service de Police Municipale</b>	Policier municipal Responsable du service de la Police communale

Les missions ouvrant droit à la rémunération des Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires sont les suivantes :

- Surcharge de travail temporaire,
- Remplacement d'un agent (congés, absence pour maladie,...),
- Elections,
- Intervention dans le cadre d'évènements organisés par la collectivité : manifestations culturelles, évènements festifs (08 décembre, carnaval, fête de la musique, 14 Juillet...), inaugurations, vernissages expositions, etc....
- Participation à des réunions et formations en dehors des horaires habituels de travail,
- Intervention dans le cadre de l'astreinte technique,

**Article 2 :** De compenser les heures supplémentaires réalisées soit par l'attribution d'un repos compensateur soit par le versement de l'indemnité horaires pour travaux supplémentaires.

Les heures supplémentaires seront prioritairement récupérées.

L'autorité territoriale jugera de leur indemnisation en en cas de nécessités de service.

Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation.

**Article 3 :** De majorer le temps de récupération dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération lorsque l'heure supplémentaire est effectuée de nuit, un dimanche ou un jour férié.

**Article 4 :** Le contrôle des heures supplémentaires sera effectué sur la base d'un décompte déclaratif transmis à la trésorerie en cas de paiement.

**Article 5 :** D'étendre aux agents contractuels de la collectivité les dispositions définies ci-dessous sur les mêmes bases que celles applicables aux fonctionnaires des grades de référence.

**Article 6 :** Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires sont cumulables avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

**Article 7 :** Les indemnités susvisées feront l'objet d'un ajustement lorsque les montants ou taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

**Article 8** : Les crédits correspondants sont inscrits au budget de la commune.

**Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité des membres présents et représentés :**

- **DÉCIDE** de fixer les modalités de paiement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires tel que cela a été proposé ci-dessus ;
- **DE PRÉVOIR** les dépenses au budget de la commune.

### **DÉLIBÉRATION FIXANT L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (DELIBERATION n° 2022-28)**

Madame le Maire informe l'assemblée :

Depuis la Loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, la durée hebdomadaire est fixée à 35 heures par semaine et la durée annuelle à 1607 heures.

L'article 47 de la loi n° 2019-828 du – août 2019 de transformation de la fonction publique est venu supprimer la possibilité pour les collectivités territoriales de bénéficier du maintien de régimes de travail dérogatoires mis en place avant l'entrée en vigueur de cette loi et poser l'obligation de respecter la règle des 1607 heures annuelles de travail.

Ainsi, tous les congés accordés ayant pour effet de réduire la durée de travail effective sans base légale ou réglementaire (jours d'ancienneté, jours du maire ou du président ou encore jour de médaille) ne peuvent être maintenues au-delà du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

En application des dispositions précitées, les collectivités territoriales disposaient d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leur assemblée délibérante pour supprimer ces régimes dérogatoires.

Toutefois, dans l'hypothèse où certaines communes auraient été amenées à différer leur délibération pour modifier le régime antérieur au-delà d'un an fixé par la loi, il convient de relever que la délibération fixant les nouvelles modalités du temps de travail peut encore être adoptée mais qu'elle devra, en tout état de cause, intervenir à une date permettant une mise en œuvre effective à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

En conséquence, 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 1607 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.

Madame 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 *de Les Chères* des cycles de travail différents.

Madame 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 35 par semaine pour l'ensemble des agents.

Les agents communaux des services scolaires et périscolaires ont un cycle de travail annualisé. Leurs plannings sont établis pour l'année scolaire en fonction de leur contrat de travail. Les plannings sont remis aux agents avant chaque rentrée scolaire selon un calendrier qui définit les jours effectifs travaillés lissés sur l'année. La journée de solidarité est incluse et identifiée précisément dans leur planning.

Selon la durée hebdomadaire de travail, les agents pourront bénéficier de jours de réduction de temps de travail (ARTT).

*En cas de durée supérieure à 35 heures, le nombre de RTT sera le suivant :*

- 39 heures : 23 jours ;
- 38 heures : 18 jours ;
- 37 h 30 : 15 jours ;
- 37 h : 12 jours.

Les RTT seront posées à la demande selon les nécessités de services.

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

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l'organisation du cycle de travail au sein des services de la commune de Les Chères est fixé tel qu'indiqué au paragraphe ci-dessus.

➤ **Journée de solidarité**

- Pour un temps complet : le jour du lundi de Pentecôte sera travaillé à hauteur de 7 heures étant précisé que dans l'hypothèse où un agent souhaiterait ne pas travailler ce jour-là, il devra poser un jour de RTT. A défaut la journée de solidarité sera compensée par la réalisation de 7 heures de travail supplémentaires intégrées dans les plannings de travail des agents permanents sur l'ensemble des jours travaillés de l'année.
- Pour un temps non complet : 7 heures supplémentaires non rémunérées, au prorata du temps de travail, les heures seront travaillées le lundi de Pentecôte étant précisé que dans

l'hypothèse où un agent souhaiterait ne pas travailler ce jour-là, il devra récupérer ses heures selon un planning défini.

Vu le Code général des collectivités territoriales

Vu le Code général de la fonction publique,

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, rendu applicable aux agents territoriaux par l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001.

Vu le courrier de monsieur le Préfet du Rhône en date du 6 septembre 2021 qui précise notamment « *ainsi tous les congés accordés ayant pour effet de réduire la durée du travail effectif sans base légale ou réglementaire (jours d'ancienneté, jours du Maire ou du Président ou encore jours de médaille) ne pourront être maintenus au-delà du 1<sup>er</sup> janvier 2022* » ;

Considérant l'avis favorable du comité technique en date du 9 mai 2022 ;

**Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité des membres présents et représentés, décide :**

- **D'ADOPTER** les nouvelles dispositions présentées ainsi que les modalités proposées.
- **DE DIRE** que la présente délibération annule et remplace toute délibération prise antérieurement sur le temps de travail et la journée de solidarité.
- **DE DIRE** que ces dispositions prendront effet au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité.

#### CONVENTION ENTRE LA COMMUNE ET LA SOCIÉTÉ CELLNEX (DELIBERATION n° 2022-29)

Madame le Maire informe l'assemblée que la société Bouygues Telecom bénéficie d'une convention d'occupation du domaine public pour l'antenne téléphonique dans le clocher de l'Eglise datant d'avril 2000, moyennant un loyer annuel de 2 400 €.

La société Bouygues Telecom a transféré sa convention d'occupation du domaine public pour l'antenne téléphonique à la Société CELLNEX.

Cette société souhaite installer et exploiter des infrastructures supplémentaires permettant l'accueil et l'exploitation d'équipements techniques de communication électroniques et audiovisuels appartenant à des opérateurs.

Afin de permettre ces nouvelles installations, il y a lieu de signer une convention d'occupation qui a été renégociée tant sur les conditions que sur le montant du loyer annuel qui est porté à 9 500 €.

Il est demandé au Conseil Municipal :

- De statuer sur la signature d'une nouvelle convention qui prendra effet à la date de la signature et ce pour une durée de 12 ans moyennant un loyer annuel de 9 500 €, avec une indexation de 1,5 % chaque année.

**Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité des membres présents et représentés, décide :**

- **D'ADOPTER** la convention d'occupation du domaine public avec la Société CELLNEX pour l'installation d'un relais mobile dans le clocher de l'église ainsi que les modalités proposées.
- **D'AUTORISER** Madame le Maire à signer tous les documents afférents à cette affaire et éditer les titres de recettes.

### **CONVENTION DE FENAISON SUR TERRAIN COMMUNAL (DELIBERATION n° 2022-30)**

Madame le Maire rappelle que chaque année, le Conseil municipal délibère afin de fixer le prix de la vente des bottes de foin issues de la fenaison des terrains communaux.

Cette année, la commission agricole a proposé que la fenaison soit faite par un agriculteur qui conservera le foin récolté et reversera à la commune la somme de 50 € la tonne récoltée.

Il est proposé au Conseil Municipal d'établir un contrat de vente d'herbe afin que cette récolte soit faite et enlevée par l'agriculteur sélectionné et que ce dernier reverse à la commune la somme de 50 € la tonne.

**Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité des membres présents et représentés, décide :**

- **D'ADOPTER** la convention de fenaison du terrain communal selon les conditions ci-dessus ;
- **D'AUTORISER** Madame le Maire à signer tous les documents afférents à cette affaire et éditer le titre de recettes.

\* \* \* \*

### **► INFORMATIONS DIVERSES ET QUESTIONS DIVERSES**

- Réception d'un mot de remerciement de l'union départementale et métropolitaine des sapeurs-pompiers du Rhône et de Lyon pour la subvention accordée.
- La CCBPD propose aux membres du Conseil Municipal que des vice-présidents viennent présenter et débattre de divers sujets de la communauté de communes à partir du mois de septembre. Le conseil municipal est favorable à cette intervention.
- Taux de la taxe d'aménagement : la CCBPD a acté qu'il lui soit reversé 10 % de la taxe d'aménagement perçue par la commune, sur les permis de construire, les permis d'aménager ainsi que les déclarations préalables de travaux, compte tenu de la charge des équipements publics relevant de ses compétences à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

- Lors de la prochaine séance du Conseil Municipal, le tarif des salles communales sera revu pour les habitants de la commune, les associations ainsi que les tarifs extérieurs.
  
  - Monsieur BENOIT demande ce qu'il en est des stratégies concernant les transports en commun. Madame le Maire rappelle que le SYTRAL assure la gestion du transport public. Il ne devrait pas y avoir de perte de la fréquence actuelle mais ce point est à surveiller. Il nous a été indiqué que les projets et les scénarios seront présentés en septembre 2022. Un questionnaire sur le transport public sur la commune sera établi et distribué dans les boîtes aux lettres fin août. Une réunion publique sera programmée en septembre 2022.
- Il est rappelé que la CCBPD n'a pas la compétence de la gestion des transports mais seulement des « modes doux ».
- Fermeture de l'épicerie VIVAL depuis quelques jours. Un courrier émanant de la mairie adressé au propriétaire du local évoquant une réponse du Département du Rhône aux problèmes de stationnement a été affiché sur la porte. La mairie avait programmé de faire passer 2 places de stationnement en zone rouge (arrêt 15 mn) côté Place de l'Eglise. Le local est privé et la mairie n'a pas d'information concernant une éventuelle reprise.
- Le prochain Conseil Municipal aura lieu le jeudi 25 août 2022.

**FIN de SEANCE à 23 H 30**