

Séance du 14 juin 2022

L'an deux mille vingt-deux, le quatorze juin, à dix-neuf heures, le Conseil Municipal de la Commune de TALLENDE, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la salle des fêtes, sous la présidence de Max CLERMONT, 1^{er} adjoint.

Présents : Max CLERMONT, Cécile CHARREIRE, Philippe BONNET, Caroline COPINEAU, Odile LAMY, Béatrice LABEYLIE, Laurent GENESTOUX, Isabelle HENRY, Franck GOUGAT, Frédéric VERNHES, Delphine CHABERT, Delphine AUCLAIR, Marie-Laure PORTRAT

Absents : Eric BRUN, Patrick MARCHAT, Jean-Luc HELBERT, Benoît NAUTRE, Stéphane DUBOS, Karine GUY,

Pouvoirs : Eric BRUN à Philippe BONNET, Patrick MARCHAT à Max CLERMONT, Jean-Luc HELBERT à Franck GOUGAT, Stéphane DUBOS à Isabelle HENRY, Karine GUY à Cécile CHARREIRE

Secrétaire de séance : Marie PRUNIN – fonctionnaire territoriale

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL – DCM 31/2022

Madame LABEYLIE, rapporteur, informe l'assemblée :

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a organisé la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et collectivités territoriaux et un retour obligatoire aux 1607 heures.

Un **délai d'un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes** a été imparti aux collectivités et établissements pour définir, dans le respect des dispositions légales, les règles applicables aux agents.

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité technique. Par ailleurs, le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

Ce principe d'annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées.

Ainsi, les cycles peuvent varier en fonction de chaque service ou encore en prenant en considération la nature des fonctions exercées.

Le temps de travail peut également être annualisé notamment pour les services alternant des périodes de haute activité et de faible activité.

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

- Répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes de faible activité ou d'inactivité

- Maintenir une rémunération identique tout au long de l'année, c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité

Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'agent dont le temps de travail est annualisé pendant les périodes de forte activité seront récupérées par ce dernier pendant les périodes de faible activité ou d'inactivité.

Les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées :

- La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	- 104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	- 25
Jours fériés	- 8
Nombre de jours travaillés	= 228
Nombre de jours travaillés = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1 600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1 607 heures

- La durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- Aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives de travail sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;
- L'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;
- Les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;
- Le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- Les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

Le Maire rappelle enfin que pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services, et afin de répondre au mieux aux besoins des usagers, il convient parfois d'instaurer pour les différents services de la commune des cycles de travail différents.

Mme LABEYLIE 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 heures par semaine pour l'ensemble des agents soit 1607 heures par an.

➤ **Détermination des cycles de travail**

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

- ✓ Les services techniques : 35 heures sur 4,5 jours

- ✓ Les services administratifs : 35 heures sur 4,5 jours
- ✓ Les services scolaires, périscolaire et d'entretien des bâtiments communaux : cycle de temps de travail annualisé. Dans le cadre de cette annualisation, l'autorité établira au début de chaque année scolaire un planning annuel de travail pour chaque agent précisant les jours et horaires de travail et permettant d'identifier les périodes de récupération et de congés annuels de chaque agent.

➤ **Fixation des horaires de travail**

La fixation des horaires de travail des agents relève de la compétence du Maire, dans le respect des cycles définis par la présente délibération.

➤ **Sujétions donnant droit à un repos supplémentaire**

Conformément à l'article 2 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, la durée légale peut être réduite après avis du Comité Technique pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions, notamment en cas de travail de nuit, du dimanche, en horaires décalés, en équipes, ou en raison de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux.

Les facteurs de risque pris en compte pour réduire le volume annuel de travail et bénéficier de sujétions particulières sont définis selon les critères suivants :

- ✓ Manutentions et charges
- ✓ Postures pénibles
- ✓ Vibrations mécaniques
- ✓ Conditions climatiques
- ✓ Contacts avec des produits chimiques dangereux
- ✓ Bruit
- ✓ Exercice régulier des fonctions d'accueil
- ✓ Variations importantes de planning
- ✓ Personnels souvent prolongés au-delà des horaires officiels
- ✓ Annualisation

Les sujétions particulières sont liées au poste et seront réexaminées à chaque changement de poste.

Les agents concernés par ces sujétions bénéficieront d'un volume forfaitaire de trois jours de repos supplémentaires.

Les jours de sujétions s'entendent sur une année civile (1^{er} janvier au 31 décembre). Ils seront donc appliqués à compter de l'année 2022 et seront intégrés aux annualisations des agents concernés.

➤ **Journée de solidarité**

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, la journée de solidarité, afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, sera instituée par :

- Déduction de 7 heures sur le décompte d'heures complémentaires / supplémentaires,
- Lors d'un jour férié précédemment chômé (à l'exclusion du 1^{er} mai) au choix de l'agent,
- Pour les agents annualisés : intégration de la journée de solidarité dans le calcul de la quotité de temps travaillée.

M. GOUGAT fait remarquer que les astreintes ne figurent pas dans cette délibération. Mme LABEYLIE précise qu'actuellement aucun régime d'astreinte n'a été instauré dans la commune, c'est pour cela qu'il ne figure pas dans la délibération. La question de la mise en œuvre d'astreinte peut effectivement se poser durant la saison hivernale. Cette question fera l'objet d'une étude ultérieurement et d'une présentation au conseil.

Concernant les critères sur lesquels reposent l'attribution de jour de sujétion, M. GOUGAT demande comment les critères ont été établis et si pour celui relatif à la « manutentions et charges », des calculs de poids de charges ont été réalisés. Mme LABEYLIE répond que les critères ont été établis par rapport aux fiches de poste dans un premier temps. La commune vient de désigner un agent de prévention et un document va être réalisé. Une fois établi, les critères pourront s'appuyer sur celui-ci.

M. GOUGAT estime qu'on lui demande de voter sur un document qui n'a pas été selon lui suffisamment travailler. De plus, ce dossier n'a pas été présenté en réunion d'équipe et la note de synthèse a été envoyée trop tardivement.

Vu le Code général des collectivités territoriales

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

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

Vu la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 47)

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale

Considérant l'avis du comité technique en date du 03 mai 2022

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, décide, à 1 voix contre, 15 voix pour et 1 abstention :

► **D'adopter** la proposition du maire et les modalités ainsi proposées.

Elles prendront effet à compter du 15 juin 2022

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION – DCM 32/2022

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, notamment son article 33-5 ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août de transformation de la fonction publique ;

Vu le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;

Considérant l'avis du comité technique en date du 03 mai 2022 ;

Considérant que la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a instauré la mise en place de lignes directrices de gestion au sein des collectivités et établissements publics, créant en ce sens un nouvel article 33-5 au sein de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;

Considérant que les lignes directrices de gestion ont vocation à déterminer la stratégie annuelle de pilotage des ressources humaines et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels pour les agents de la commune ;

Considérant que dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité technique, pour déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et compétences, et définir les enjeux et objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences ;

Considérant que ces lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années ;

Considérant qu'elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure ;

M. GOUGAT demande si ce document a été présenté aux agents. Mme LABEYLIE répond qu'il s'agit de la prochaine étape.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, décide, à 16 voix pour, 1 abstention :

► **D'approuver** les lignes de gestions relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de la commune de Tallende annexée à la présente délibération pour une durée de 6 ans.

Elles prendront effet à compter du 15 juin 2022

20h03 arrivée de Mme Marie-Laure PORTRAT

CREATION D'UN POSTE D'ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1^{ère} CLASSE ET SUPPRESSION D'UN POSTE D'ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2^{ème} CLASSE – DCM 33/2022

Madame LABEYLIE, rapporteur, rappelle à l'assemblée que les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant conformément à l'article L 313-1 du code général de la fonction publique. Il appartient donc au conseil municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au bon fonctionnement des services et de modifier le tableau des effectifs.

Madame LABEYLIE indique que suite à l'élaboration du tableau annuel d'avancement de grade pour l'année 2022, il convient de créer un poste d'adjoint administratif de 1^{ère} classe relevant du cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux, à temps complet et de procéder à la suppression d'un poste d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe à temps complet.

Madame LABEYLIE propose à l'assemblée de créer et supprimer les emplois décrit ci-dessus et par conséquent de rectifier le tableau des effectifs à compter de ce jour.

Vu l'avis du comité technique en date du 07 juin 2022 ;

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, décide, à l'unanimité :

- ▶ **De créer** un emploi relevant du grade d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe à temps complet à compter du 15 juin 2022 ;
- ▶ **De supprimer** un emploi relevant du grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe à temps complet à compter du 1^{er} septembre 2022 ;
- ▶ **De modifier** en conséquence le tableau des effectifs dont la nouvelle composition figure en annexe ;
- ▶ **Dit** que les crédits ont été prévus au budget.

Annexe : tableau des effectifs

Cadres d'emplois	Grades	Service	Nombre d'emplois	Durée hebdomadaires
Filière administrative				
Adjoint administratifs (Cat. C)	Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe	Secrétariat	1	35 h
Rédacteurs (Cat. B)	Rédacteur	Secrétariat	1	35 h
	Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	Secrétariat	1	35 h
Filière technique				
Adjoint techniques (Cat. C)	Adjoint technique	Services techniques	2	35 h
	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	Services techniques	1	35h
	Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	Services techniques	1	35 h
	Adjoint technique	Service cantine – entretien des bâtiments	2	35 h
	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	Service cantine – entretien des bâtiments	1	35 h
Filière sanitaire et sociale				
Agents territoriaux spécialisés des écoles (Cat. C)	ATSEM principal de 2 ^{ème} classe	Service Ecole	2	35 h

CREATION DE TROIS POSTES D'ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2^{ème}
CLASSE ET SUPPRESSION DE DEUX POSTES D'ADJOINT TECHNIQUE – DCM
34/2022

Madame LABEYLIE, rapporteur, rappelle à l'assemblée que les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant conformément à l'article L 313-1 du code général de la fonction publique. Il appartient donc au conseil municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au bon fonctionnement des services et de modifier le tableau des effectifs.

Madame LABEYLIE indique que suite à l'élaboration du tableau annuel d'avancement de grade pour l'année 2022, il convient de créer trois postes d'adjoint technique de 2^{ème} classe relevant du cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux, à temps complet et de procéder à la suppression de deux postes d'adjoint technique, à temps complet. Un poste sera affecté aux services techniques, les deux autres au service cantine – entretien des bâtiments communaux.

Madame LABEYLIE propose à l'assemblée de créer et supprimer les emplois décrit ci-dessus et par conséquent de rectifier le tableau des effectifs à compter de ce jour.

Il est demandé pourquoi seulement deux postes sont supprimés. Mme LABEYLIE répond qu'il a été fait le choix de supprimer uniquement deux postes afin de se laisser la possibilité de stagiairiser un agent actuellement contractuel.

Vu l'avis du comité technique en date du 07 juin 2022 ;

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, décide, à l'unanimité :

▶ **De créer** trois emplois relevant du grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe à temps complet à compter du 15 juin 2022 dont un sera affecté aux services techniques et deux au service cantine – entretien des bâtiments communaux ;

▶ **De supprimer** deux emplois relevant du grade d'adjoint technique, à temps complet, à compter du 1^{er} septembre 2022 ;

▶ **De modifier** en conséquence le tableau des effectifs dont la nouvelle composition figure en annexe ;

▶ **Dit** que les crédits ont été prévus au budget.

Annexe : Tableau des effectifs

Cadres d'emplois	Grades	Service	Nombre d'emplois	Durée hebdomadaires
Filière administrative				
Adjoints administratifs (Cat. C)	Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe	Secrétariat	1	35 h
Rédacteurs (Cat. B)	Rédacteur	Secrétariat	1	35 h
	Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	Secrétariat	1	35 h
Filière technique				
	Adjoint technique	Services techniques	2	35 h

Adjoints techniques (Cat. C)	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	Services techniques	2	35h
	Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	Services techniques	1	35 h
	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	Service cantine – entretien des bâtiments communaux	3	35 h
Filière sanitaire et sociale				
Agents territoriaux spécialisés des écoles (Cat. C)	ATSEM principal de 2 ^{ème} classe	Service Ecole	2	35 h

CREATION D'UN POSTE D'ADJOINT TECHNIQUE A TEMPS NON COMPLET – DCM 35B/2022

Madame LABEYLIE, rapporteur, rappelle à l'assemblée que les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant conformément à l'article L 313-1 du code général de la fonction publique. Il appartient donc au conseil municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au bon fonctionnement des services et de modifier le tableau des effectifs.

Madame LABEYLIE indique qu'afin d'assurer dans de bonnes conditions le service à la cantine scolaire et d'entretenir les bâtiments communaux, il convient de compléter l'équipe des agents du service cantine et entretien des bâtiments en créant un emploi d'adjoint technique, relevant du cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux, à temps non complet à raison de 20 heures par semaine.

L'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel de droit public sur le fondement de l'article L 332-8 2°. L'agent recruté en qualité de contractuel aura pour fonction d'assurer l'entretien des bâtiments communaux et d'assurer le service de restauration scolaire ainsi que la surveillance de la garderie. Aucun diplôme ni expérience professionnelle n'est exigé. L'agent recruté en qualité de contractuel sera rémunéré par référence à l'indice majoré minimum 340 et l'indice majoré maximum 382.

Madame LABEYLIE propose à l'assemblée de créer l'emploi décrit ci-dessus et par conséquent de rectifier le tableau des effectifs à compter de ce jour.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, décide, à l'unanimité :

- ▶ **De créer** un emploi relevant du grade d'adjoint technique à raison de 20 heures hebdomadaires, à compter du 15 juin 2022 ;
- ▶ **De modifier** en conséquence le tableau des effectifs dont la nouvelle composition figure en annexe ;
- ▶ **Dit** que les crédits ont été prévus au budget.

Annexe : tableau des effectifs

Cadres d'emplois	Grades	Service	Nombre d'emplois	Durée hebdomadaires
Filière administrative				
Adjoints administratifs (Cat. C)	Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe	Secrétariat	1	35 h
Rédacteurs (Cat. B)	Rédacteur	Secrétariat	1	35 h
	Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	Secrétariat	1	35 h
Filière technique				
Adjoints techniques (Cat. C)	Adjoint technique	Services techniques	2	35 h
	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	Services techniques	2	35h
	Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	Services techniques	1	35 h
	Adjoint technique	Service cantine – entretien des bâtiments communaux	1	20 h
	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	Service cantine – entretien des bâtiments communaux	3	35 h
Filière sanitaire et sociale				
Agents territoriaux spécialisés des écoles (Cat. C)	ATSEM principal de 2 ^{ème} classe	Service Ecole	2	35 h

CREATION D'UN EMPLOI NON PERMANENT D'ADJOINT TECHNIQUE A TEMPS NON COMPLET POUR ACCROISSEMENT SAISONNIER D'ACTIVITE – DCM 36/2022

Madame LABEYLIE, rapporteur, rappelle que les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant conformément à l'article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Il appartient donc au conseil municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au bon fonctionnement des services.

Considérant qu'en raison de la période estivale, les besoins de certains services ou de la collectivité peuvent justifier le recrutement temporaire d'agents contractuels sur des emplois non permanents :

- en cas de surcroît temporaire d'activité (article 3 1° de la loi du 26 janvier 1984) pour une durée maximale de douze mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de dix-huit mois consécutifs,

- en cas de surcroît saisonnier d'activité (article 3 2° de la loi du 26 janvier 1984) pour une durée maximale de six mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de douze mois consécutifs.

Il est proposé au conseil municipal de recruter un agent contractuel de droit public pour faire face à des besoins liés à un accroissement saisonnier d'activité pour une durée de 3 mois maximum (pendant une même période de 12 mois) en application de l'article 3 2° de la loi du 26 janvier 1984.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, décide à l'unanimité de :

▶ **CREER** un emploi non permanent pour un accroissement saisonnier d'activité pour occuper les missions suivantes au sein de la collectivité : entretien des différents bâtiments de la commune, de catégorie C, rémunéré par référence à l'indice majoré minimum 340 et l'indice maximum 382, à raison de 20 heures hebdomadaires, à compter du 04 juillet 2022 pour une durée de trois mois ;

M. le Maire sera chargé de la constatation des besoins concernés ainsi que des niveaux de recrutement et de rémunération des contractuels selon la nature des fonctions et de leur profil.

CREATION D'UN POSTE D'ATTACHE TERRITORIAL A TEMPS COMPLET – DCM 37/2022

Madame LABEYLIE, rapporteur, rappelle à l'assemblée que les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant conformément à l'article L 313-1 du code général de la fonction publique. Il appartient donc au conseil municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au bon fonctionnement des services et de modifier le tableau des effectifs.

Madame LABEYLIE indique que suite à la réussite au concours d'attaché territorial d'un agent et de l'évolution de ses fonctions au sein du secrétariat général de la commune, il convient de créer un poste d'attaché territorial relevant du cadre d'emploi des attachés territoriaux, à temps complet.

M. CLERMONT précise que la technicité du poste notamment en termes de gestion du personnel, de marchés publics, etc. nécessite la création d'un tel poste. C'est pour cela que, lors des phases de recrutement, il a été décidé de recruter un attaché, une catégorie A ou d'un catégorie B ayant les capacités à évoluer.

Madame LABEYLIE propose à l'assemblée de créer l'emploi décrit ci-dessus et par conséquent de rectifier le tableau des effectifs à compter de ce jour.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, décide, à 2 voix contre et 16 voix pour :

▶ **De créer** un emploi relevant du grade d'attaché territorial à temps complet à compter du 16 juillet 2022 ;

▶ **De modifier** en conséquence le tableau des effectifs dont la nouvelle composition figure en annexe ;

▶ **Dit** que les crédits ont été prévus au budget.

Annexe : Tableau des effectifs

Cadres d'emplois	Grades	Service	Nombre d'emplois	Durée hebdomadaires
Filière administrative				
Adjoint administratifs (Cat. C)	Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe	Secrétariat	1	35 h
Rédacteurs (Cat. B)	Rédacteur	Secrétariat	1	35 h
	Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	Secrétariat	1	35 h
Attachés (Cat. A)	Attaché territorial	Secrétariat	1	35 h
Filière technique				
Adjoint techniques (Cat. C)	Adjoint technique	Services techniques	2	35 h
	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	Services techniques	2	35h
	Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	Services techniques	1	35 h
	Adjoint technique	Service cantine – entretien des bâtiments communaux	1	20 h
	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	Service cantine – entretien des bâtiments communaux	3	35 h
Filière sanitaire et sociale				
Agents territoriaux spécialisés des écoles (Cat. C)	ATSEM principal de 2 ^{ème} classe	Service Ecole	2	35 h

REVISION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL - RIFSEEP – DCM 37/2022

Il est rappelé la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui a fait l'objet de la délibération n°18/2018 en date du 04 juin 2018.

Le RIFSEEP se compose :

- D'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (**IFSE**) liée aux fonctions exercées par l'agent.

- Et 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.

Monsieur CLERMONT informe que le RIFSEEP ne prévoit aucune disposition concernant les agents de catégorie A. C'est pour cela, qu'il propose de réviser le régime indemnitaire actuel.

Il est demandé pourquoi, si le CIA est facultatif, avoir mis un montant minimum de 0. Il est répondu que le montant qui peut être versé à l'agent se situe entre 0 et 100 % du montant maximal.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, décide à 3 voix contre, 15 voix pour :

Vu le code général des collectivités territoriales,

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

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

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} 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'Etat.

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Vu la délibération n°18/2018 en date du 04 juin 2018 instaurant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Vu l'avis du comité technique en date du

1 - DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES

1-1 Les bénéficiaires

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

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants : attachés territoriaux, rédacteurs territoriaux, adjoints administratifs, adjoints techniques, assistants territoriaux spécialisé des écoles maternelles.

1-2 Modalités d'attribution individuelle

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

1-3 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 comme la prime de fonction et de résultats, l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, l'indemnité d'administration et de technicité, l'indemnité d'exercice de missions des préfetures, etc. Ce régime pourra en revanche être cumulé avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées comme les frais de déplacement, les dispositifs d'intéressement collectif, les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA, les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales, etc.

2 – MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE : DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA

2-1 Cadre général

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

2-2 Conditions de réexamen

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- ✓ En cas de changement de fonctions,
- ✓ Tous les deux ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- ✓ En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion,
- ✓ En cas de changement de missions.

2-3 Prise en compte de l'expérience professionnelle des agents et de l'évolution des compétences

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants :

- ✓ Nombre d'années sur un poste de même nature dans la fonction publique ou non
- ✓ Niveau d'expertise et de responsabilité
- ✓ Nombre d'années dans le domaine d'activité, acquisition d'une polyvalence permettant de répondre aux demandes avec une certaine autonomie

- ✓ Capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'agents ou partenaires
- ✓ Charge de travail

2-4 Conditions d'attribution

Bénéficieront de l'IFSE, les cadres d'emplois et emplois énumérés ci-après

- **Filière administrative**

Arrêté du 3 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.

Cadre d'emplois des attachés territoriaux et secrétaire de mairie (A)

Groupe de fonctions	Emploi ou fonction	Montant mini	Montant maxi
1	Secrétaire générale de mairie	240 €	9 500 €

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

Cadre d'emplois des rédacteurs (B)

Groupe de fonctions	Emploi ou fonction	Montant mini	Montant Maxi
1	Secrétaire générale de mairie	240 €	9 000 €
2	Gestionnaire comptable, polyvalence administrative	240 €	8 500 €

Arrêté 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.

Cadre d'emplois des adjoints administratifs (C)

Groupe de fonctions	Emploi ou fonction	Montant mini	Montant maxi
1	Gestionnaire comptable, polyvalence administrative, accueil	240 €	8 000 €

- **Filière technique**

Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 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.

Cadre d'emplois des adjoints techniques (C)

Groupes de fonctions	Emploi ou fonction	Montant mini	Montant maxi
1	Mission d'encadrement et de planification de service	240 €	8 000 €
2	Agent d'exécution voirie, espaces verts et agents des écoles	240 €	7 000 €

- **Filière médico-sociale**

Arrêté 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 d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

Cadre d'emplois des assistants territoriaux spécialisé des écoles maternelles (C)

Groupes de fonctions	Emploi ou fonction	Montant mini	Montant maxi
1	ATSEM ayant un rôle de coordinateur	240 €	8 000 €

2-5 Versement et modalité de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E.

Elle sera versée mensuellement et sera proratisée en fonction du temps de travail.

En cas de congé de maladie ordinaire y compris accident de service et maladie professionnelle, l'IFSE suivra le sort du traitement.

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, l'IFSE sera maintenue intégralement.

En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE est versé intégralement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, l'I.F.S.E. est supprimée.

2-6 Clause de revalorisation du C.I

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

3 – MISE EN ŒUVRE DU C.I.A. : DETERMINATION ET DES MONTANTS MAXIMA PAR GROUPE DE FONCTIONS

3-1 Cadre général

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (C.I.A.) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale.

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territorial notifié à l'agent.

3-2 Conditions de versement

Le C.I.A. fera l'objet d'un versement annuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

En cas de congé pour maladie ordinaire y compris accident de service et maladie professionnelle, le C.I.A suivra le sort du traitement.

Pendant les congés annuels et les congés pour paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, le C.I.A sera maintenu intégralement.

En cas de temps partiel thérapeutique, le CIA est versé intégralement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée, le versement de le C.I.A. est interrompu.

3-3 Prise en compte de l'engagement professionnel des agents et de la manière de servir

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du C.I.A. sont appréciés au regard des critères suivants :

- L'investissement personnel
- Capacité à travailler en équipe et avec sa hiérarchie
- Connaissance de son domaine professionnel
- Capacité d'adaptation aux nouvelles exigences législatives et techniques
- Sens du service public

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien individuel de l'année N-1

3-4 Clause de revalorisation du C.I

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

3-5 Conditions d'attribution

Le C.I.A. pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'I.F.S.E.

- **Filière administrative**

Arrêté du 3 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.

Cadre d'emplois des attachés territoriaux et secrétaires de mairie (A)

Groupe de fonctions	Emploi ou fonction	Montant mini	Montant maxi
1	Secrétaire générale de mairie	0 €	2 500 €

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

Cadre d'emplois des rédacteurs (B)

Groupe de fonctions	Emploi ou fonction	Montant mini	Montant maxi
1	Secrétaire générale de mairie	0 €	2 380 €
2	Gestionnaire comptable, polyvalence administrative	0 €	1 500 €

Arrêté 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.

Cadre d'emplois des adjoints administratifs (C)

Groupe de fonctions	Emploi ou fonction	Montant mini	Montant maxi
1	Gestionnaire comptable, polyvalence administrative	0 €	1 260 €

- **Filière technique**

Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 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.

Cadre d'emplois des adjoints techniques (C)

Groupes de fonctions	Emploi ou fonction	Montant mini	Montant maxi
1	Mission d'encadrement et de planification des services techniques	0 €	1 260 €
2	Agent d'exécution voirie, espaces verts et agents des écoles	0 €	1 200 €

- **Filière médico-sociale**

Arrêté 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 d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

Cadre d'emplois des assistants territoriaux spécialisé des écoles maternelles (C)

Groupes de fonctions	Emploi ou fonction	Montant mini	Montant maxi
1	ATSEM ayant un rôle de coordinateur	0 €	1 260 €

4 – DATE D'EFFET

La présente délibération prendra effet au 15 juin 2022

Le montant individuel de l'I.F.S.E et du C.I.A. sera décidé par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

La présente délibération annule et remplace toute délibération antérieure ayant pour objet le régime indemnitaire.

Après en avoir délibéré le conseil décide à l'unanimité :

► **De modifier** l'I.F.S.E. et le C.I.A. dans les conditions indiquées ci-dessus ;

► **D'inscrire** chaque année au budget les crédits correspondants

TARIFS CANTINE ET GARDERIE POUR L'ANNEE SCOLAIRE 2022/2023 – DCM 39/2022

M. Philippe BONNET, rapporteur, propose au conseil municipal de fixer les tarifs à appliquer pour la garderie et la restauration scolaire de la manière suivante :

Pour la garderie :

Tarif de l'heure : 1,35 €

Tout dépassement des plages horaires fera l'objet d'une facturation de 10 € par ¼ d'heure. Aucune augmentation n'est envisagée.

Pour la cantine :

Actuellement les prix des repas sont les suivants :

- Enfant : 5,00 €
- Adulte : 6,70 €

Le nouvel indice de révision des prix, qui sera appliqué par le prestataire n'étant pas encore connu, M. BONNET propose d'appliquer aux prix actuels de vente des repas une augmentation dans les mêmes proportions que celle qui sera appliquée dans la limite de 5,20 € pour le repas enfant et 6,90 € pour le repas adulte.

M. BONNET précise qu'au dernier conseil de classe aucun retour négatif sur la cantine avait été fait.

M. PORTRAT demande pourquoi augmenter les prix puisque le tarif facturé par API est bien moins important que celui facturé par la Commune. Mme BONNET explique que le tarif de 5 € permet également de couvrir une partie des frais liés au personnel et à l'entretien des bâtiments mais ils ne permettent pas de couvrir la totalité des charges.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, décide :

- ▶ **De maintenir** les tarifs de la garderie pour l'année scolaire 2022/2023 (unanimité) ;
- ▶ **D'augmenter** les tarifs de la cantine dans les mêmes proportions que celle qui sera appliquée par le prestataire dans la limite de 5,20 € pour le repas enfant et 6,90 € pour le repas adulte pour l'année scolaire 2022/2023 (7 voix contre, 11 voix pour).

SUBVENTION EXCEPTIONNELLE A L'ASSOCIATION SWING MOOD ORCHESTRA – DCM 40/2022

M. Philippe BONNET, rapporteur, informe le conseil municipal que l'association Swing Mood Orchestra a sollicité la commune pour une subvention exceptionnelle afin de faire face à leurs difficultés financières dues à la pandémie du Covid 19 qui ne leur a pas permis de donner des concerts ces deux dernières années.

Mme COPINEAU précise que l'association a dû prendre une assurance et donc payer une cotisation pour pouvoir jouer, à titre gratuit, lors du téléthon. En dehors de cet évènement, ils n'ont pu participer à aucune autre manifestation.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, décide à 1 voix contre, 12 voix pour et 5 abstentions :

- ▶ **De verser** une subvention exceptionnelle de 200,00 € à l'association Swing Mood Orchestra.

MISE EN PLACE DE LA NOMENCLATURE M57 A COMPTEUR DU 1^{er} JANVIER 2023
– DCM 41/2022

En application de l'article 106 III de la loi n°2015-9941 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe), les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent, par délibération de l'assemblée délibérante, choisir d'adopter le cadre fixant les règles budgétaires et comptables M57 applicables aux métropoles.

Cette instruction, qui est la plus récente, la plus avancée en termes d'exigences comptables et la plus complète, résulte d'une concertation étroite intervenue entre la Direction générale des collectivités locales (DGCL), la Direction générale des finances publiques (DGFIP), les associations d'élus et les acteurs locaux. Destinée à être généralisée, la M57 deviendra le référentiel de droit commun de toutes les collectivités locales d'ici au 1er janvier 2024.

Compte tenu de ce contexte réglementaire et de l'optimisation de gestion qu'elle introduit, il est proposé d'adopter la mise en place de la nomenclature budgétaire et comptable et l'application de la M57, pour le Budget Principal, le Budget CCAS et le budget ZAC à compter du 1er janvier 2023.

Mme HENRY demande quels sont les apports de la nouvelle nomenclature. Il est lui est répondu que pour les communes de moins de 3500 habitants, l'impact est minime. Il va essentiellement s'agir de subdivision de compte plus précis.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu l'article 106 III de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République ;

Vu le décret n°2015-1899 du 30 décembre 2015 portant application du III de l'article 106 de la loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République ;

Vu l'avis du comptable public du 10 mai 2022 ;

► **D'adopter** la mise en place de la nomenclature budgétaire et comptable de la M57, pour le budget principal de la commune de Tallende ainsi que les budgets CCAS et ZAC, à compter du 1^{er} janvier 2023. La commune opte pour le recours à la nomenclature M57 abrégée.

► **D'autoriser** le Maire à signer tout document permettant l'application de la présente délibération.

TRANSFERT DANS LE DOMAINE PUBLIC DE LA COMMUNE DE LA VOIRIE ET DES ESPACES VERTS DU LOTISSEMENT ESTIVAL – DCM 42/2022

M. CLERMONT expose aux membres du conseil municipal que par délibération en date du 27 août 2001 et par convention signée le 03 septembre 2001, il avait été convenu avec le lotisseur que les voiries et les équipements communs du lotissement Estival seraient transférés dans le domaine public communal sans en préciser les modalités.

Ainsi, il est proposé que le transfert se fasse au titre de l'euro symbolique et que les frais de notaires soient à la charge du lotisseur.

Mme HENRY rappelle que le propriétaire du lotissement est décédé et que c'est son frère qui en a hérité. Cette personne étant âgée, c'est son fils qui assure la gestion de ses biens.

Actuellement, ce sont les habitants du lotissement qui entretiennent le lotissement. Cependant, l'hiver, les agents techniques de la commune déneige la rue si besoin. Mme PORTRAT demande si cas de transfert dans le domaine public de la commune, l'entretien de la voirie et de l'espace

vert reviendra aux agents techniques de la commune. Il lui est répondu que oui.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, décide à 17 voix pour, 1 abstention :

▶ **D'approuver** le transfert des voiries et des équipements communs selon les modalités exposées ci-dessus

▶ **D'autoriser** le Maire à signer tout document permettant l'application de la présente délibération.

RENOVATION DE L'ECOLE DE TALLENDE – DCM 43/2022

M. BONNET, rapporteur, informe les conseillers municipaux que suite à un diagnostic réalisé par un cabinet d'architecte de l'école de Tallende, des travaux de rénovation sont à prévoir afin d'assurer l'accueil des élèves dans de bonnes conditions. De plus, le décret dit « décret tertiaire » oblige l'ensemble des bâtiments à usage tertiaire dont la surface dépasse 1000 m² à réduire de 40 % en 2030, 50 % en 2040 et 60 % en 2050 leurs consommations énergétiques.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :

▶ **D'approuver** le principe des travaux de rénovation de l'école de Tallende et de la recherche d'une maîtrise œuvre pour accompagner la commune dans la poursuite de cette opération.

Questions diverses :

M. BONNET informe que le club cynotechnique est à la recherche d'un terrain afin d'accueillir leurs cours. Il est envisagé de leur mettre à disposition la parcelle de l'ancien skate park. Cette question sera portée à l'ordre du jour d'un prochain conseil.

M. CLERMONT informe que la commune a été sollicitée pour installer un distributeur de pizza à proximité du centre commercial. Le syndicat de copropriété va être sollicité.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 22h00