

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

COMMUNE DE GROSMAGNY

Nombre de membres

En exercice : 14
Présents : 14
Absents représentés : 0
Votants : 14

Date de la convocation

03/03/2022

Date d'affichage

03/03/2022

au siège de la Mairie

Séance du : 08 MARS 2022

L'an deux mille vingt-deux, et le huit mars à vingt heures le conseil municipal, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Léguillon Maurice, Maire.

Etaient présents : Léguillon Maurice – Naas Christan – Peltier Laura – Perrez Thierry – Laemlin Patricia – Oternaud Eric – Chaumerliac Agnès- Collin Bernadette – Heintz Natacha– Besson Martine– Barré Edmond - Mr HERVE Yves Laurent - Barberet Yannick - Petit-Prêtre Virginie

Etaient représentés : ///

Etaient excusés : ///

Secrétaire de séance : Mme Chaumerliac Agnès

APPROBATION DE LA SEANCE DU 21 JANVIER 2022

Monsieur le maire demande à l'assemblée si des observations particulières sont à formuler concernant les différents points traités lors de la séance précédente.

Aucune remarque n'étant soulevée, le compte-rendu du Conseil municipal du 21 Janvier 2022 est adopté à l'unanimité.

N° 2022-02-01

Objet : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

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

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

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 47 ;

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

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

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

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

Considérant l'avis du comité technique en date du 27 janvier 2022

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

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

Monsieur le Maire de la commune de GROSMAGNY rappelle à l'assemblée :

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.

Cycle de travail : le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail. Ces cycles de travail peuvent être la semaine, la quinzaine, le mois, le trimestre, l'année.

Horaires de travail : ils sont définis à l'intérieur du cycle de travail

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

Le temps de travail effectif est celui pendant lequel l'agent est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles

Ce principe annuel garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global de 1 607 heures sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées.

Donc pour répondre au besoin du service public, les cycles peuvent varier en fonction de chaque service de la collectivité ou encore en prenant en considération la nature des fonctions exercées.

L'annualisation : le temps de travail peut également être organisé **sur deux cycles** notamment pour les services alternant des périodes de haute activité et de faible activité.

Cette annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

- répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et les 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 pourront être récupérées par ce dernier pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail de 1 607 heures et les **prescriptions minimales suivantes** prévues par la réglementation sont respectées :

1. La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1.607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

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 travaillées = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1.600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1.607 heures

- 1 600 heures = 45,7 semaines X 5 = 228 jours
35 heures

2. La durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
3. 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 ;
4. L'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;
5. Les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;
6. 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 ;
7. 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 administratifs et techniques, 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.

Monsieur 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 35h00 par semaine pour l'ensemble des agents.

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, 35 heures, les agents ne bénéficieront pas de jours de réduction de temps de travail (ARTT).

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

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail et des 1 607 heures, l'organisation du des cycles de travail au sein des services de GROSMAGNY est fixée comme suit :

Les services administratifs placés au sein de la mairie :

Les agents des services administratifs sera soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 12 et 10 heures (temps non complet) sur 3 jours, les durées quotidiennes sont différenciées pour permettre à l'agent de s'adapter à la charge de travail.

→ Les services seront ouverts au public les lundi et vendredi de 14h à 16h, le mardi de 17h à 19h.

→ Au sein de ce cycle hebdomadaire, les agents seront soumis à des horaires fixes.

Les services techniques :

Les agents des services techniques seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : Semaine à 35 heures (temps complet) sur 5 jours, les durées quotidiennes de travail étant identiques chaque jour soit de 5 jours à 7 heures.

Semaine de 4 heures (temps non complet) 1 heure de ménage Mairie et 3 heures suivant location salle communale.

Au sein de ce cycle annuel, les agents seront soumis à des horaires fixes.

Les agents sont tenus d'effectuer chaque mois un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire.

➤ 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 toutes modalités permettant le travail de ces heures, à l'exclusion des jours de congé annuel.:

- 1 journée de 7h00 x 12/35^{ème} et 10/35^{ème} pour l'administratif
- 1 journée de 7h00 x 35/35^{ème} et 7h00 x 4/35^{ème} pour le technique

➤ Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées en cas de dépassement 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 du chef de service.

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

Le conseil municipal, après en avoir délibéré,

DECIDE d'adopter à l'unanimité des membres présents la proposition du Maire telle qu'elle est exposée ci-dessus

PRECISE que la présente délibération est applicable à compter du 1^{er} janvier 2022.

N ° 2022-02-02

**Objet : PRESTATION SOCIALE COMPLEMENTAIRE DES AGENTS /
PARTICIPATION DE LA COMMUNE**

L'autorité territoriale engage devant l'assemblée délibérante un débat relatif à la prestation sociale complémentaire.

Dispositif relevant de la Loi du 2 février 2007

On se souvient qu'à la suite de la loi de modernisation de la fonction publique n° 2007-148 du 2 février 2007, les employeurs publics se sont vus reconnaître **le droit de participer financièrement aux garanties de protection sociale souscrites par leurs agents**, qu'il s'agisse du risque "**santé**" (risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne et les risques liés à la maternité, en complément des prestations du régime général de la Sécurité sociale) ou du risque "**prévoyance**" (garantie maintien de salaire pour les risques liés à l'incapacité, l'invalidité et le décès).

La seule condition pour ce faire était de suivre un des deux protocoles mis en œuvre par un décret du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents pour garantir la libre concurrence :

- **la labélisation, pour les contrats estampillés comme tel par l'autorité de contrôle prudentiel,**

OU

- **la convention de participation d'une durée d'au plus 6 ans avec une mutuelle, une assurance ou une institution de prévoyance, après mise en concurrence.**

Dispositif résultant de l'ordonnance du 17 février 2021

Prise en application de l'article 40 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique enclenche une réforme radicale de ce protocole, notamment en introduisant la participation OBLIGATOIRE de l'employeur au financement des garanties santé ET prévoyance de leurs agents, quel que soit leur statut.

On sait toutefois que :

- la participation obligatoire n'entrera en vigueur qu'au 1er janvier 2025 pour la prévoyance et au 1er janvier 2026 pour la complémentaire santé.
- la participation des employeurs publics au financement de la complémentaire santé ne pourra être inférieure à 50 % d'un montant de référence qui sera fixé par décret.
- la participation au financement de la prévoyance est quant à elle cantonnée à 20 % d'un montant de référence lui aussi fixé par décret.

Pour le mandat en cours, la date limite d'organisation de ce débat est portée **au 18 février 2022**, c'est-à-dire la date de publication de l'ordonnance susvisée.

Vu

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, article 22 bis.

• Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, article 88-2

• Loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique

• Décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

• Circulaire ministérielle n°RDFB1220789C du 25 mai 2012

-l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique

Considérant que la participation de l'employeur peut porter :

⊙ soit sur les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne et les risques liés à la maternité., c'est à dire le risque «santé» ;

⊙ soit sur les risques incapacité, invalidité et décès, c'est à dire le risque « prévoyance ». La garantie a pour objet dans ce cas de faire bénéficier les agents :

→ d'indemnités journalières en cas de perte de salaire liée à un congé pour raison médicale

→ d'une rente en cas de retraite pour invalidité ou d'un certain taux d'invalidité ou d'incapacité

→ d'une rente en cas de perte de retraite consécutive à une Invalidité

La labellisation peut être considérée comme une garantie nationale du caractère solidaire d'un contrat.

L'agent, pour percevoir la participation financière de son employeur devra, outre l'avoir souscrit à titre personnel, démontrer qu'il est labellisé.

La participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics constitue une aide à la personne.

Ainsi le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité décide de verser directement aux agents adhérents à une mutuelle labellisée un taux de 25 % calculé sur la totalité des cotisations de l'agent. Le montant sera versé mensuellement à compter du 1^{er} avril 2022 ;

La participation de l'employeur est :

- ⊙ assujettie à la CSG, au CRDS et au RAFP
- ⊙ incluse dans l'assiette des cotisations sociales
- ⊙ soumise à l'impôt sur le revenu

N ° 2022-02-03

Objet : COLLEGE VAL DE ROSEMONT DEMANDE DE SUBVENTION VOYAGES SCOLAIRES EN PROVENCE ET EN NORMANDIE

Le Maire donne lecture aux conseillers municipaux d'un courrier reçu du Collège Val de Rosemont à Giromagny sollicitant l'attribution d'une aide financière afin d'organiser les voyages scolaires des enfants.

Cinq élèves sont concernés par le voyage en Provence et trois élèves scolarisés au Collège Val de Rosemont et domiciliés à Grosmagny sont concernés par le voyage en Normandie

Monsieur le Maire demande au Conseil municipal de se prononcer.

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal décide, à l'unanimité,

- **d'allouer une subvention d'un montant de 128 € (cent vingt-huit euros) 8 élèves X 16 euros, au Collège Val de Rosemont.**
- **La somme sera inscrite au Budget Primitif de 2022.**

N ° 2022-02-04

Objet : ECOLE PRIMAIRE DEMANDE DE SUBVENTION VOYAGE SCOLAIRE

Monsieur le Maire donne lecture d'une demande de subvention de la part de l'école élémentaire de GROSMAGNY afin de soutenir l'organisation d'une classe verte pour les CP/CE2 à Aisey du 17 au 20 mai 2022. (Report du projet 2019).

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal décide à l'unanimité d'accorder une aide de 110 € (cent dix euros) à l'école primaire de GROSMAGNY.

N° 2022-02-05

Objet : DEMANDE DE SUBVENTION AIDES AUX COMMUNES – SECURISATION RD 12

Le Maire expose au Conseil Municipal le projet de sécurisation de la RD 12 pour les piétons. Les travaux consistent à un busage de fossé le long de la RD 12 depuis la Rue de la Colidaine jusqu'au Rond-Point RD 12 / RD 23.

Après examen, discussion et après en avoir délibéré, le conseil municipal :

- Sollicite une aide financière au titre de l'aide aux communes d'un montant de 15 155.07 €
- Adopte l'opération qui s'élève à 30 310.15 euros HT soit 36 372.18 € TTC.
- Approuve le plan de financement prévisionnel qui s'établit comme suit :

DEPENSES		RECETTES		
Libellé	Montant HT	Détail	Montant HT	Taux
Sécurisation RD 12	30 310.15 €	Subvention demandée Aides aux communes 2022	15 155.07 €	50 %
Autofinancement total			15 155.08 €	50 %

- Dit que l'opération sera réalisée en 2022.
- Autorise le maire à signer les documents relatifs à ce projet.

Fait et délibéré le 08 Mars 2022

N° 2022-02-01 • ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

N° 2022-02-02 • PRESTATION SOCIALE COMPLEMENTAIRE DES AGENTS / PARTICIPATION DE LA COMMUNE

N° 2022-02-03 • COLLEGE VAL DE ROSEMONT DEMANDE DE SUBVENTION VOYAGES SCOLAIRES EN PROVENCE ET EN NORMANDIE

N° 2022-02-04 • ECOLE PRIMAIRE DEMANDE DE SUBVENTION VOYAGE SCOLAIRE

N° 2022-02-05 • DEMANDE DE SUBVENTION AIDES AUX COMMUNES – SECURISATION RD 12

Signature des membres présents

LEGUILLON Maurice	NAAS Christian	PELTIER Laura
PETIT-PRÊTRE Virginie	PERREZ Thierry	HEINTZ Natacha
LAEMLIN Patricia	HERVE Yves Laurent	OTERNAUD Eric
	CHAUMERLIAC Agnès	BARRE Edmond
BESSON Martine	COLLIN Bernadette	BARBERET Yannick