

**REUNION DU CONSEIL MUNICIPAL
DU 17 JANVIER 2022
EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS**

L'an deux mille vingt deux, le dix-sept janvier, à vingt heures le conseil municipal de la commune de Lavoux (Vienne) dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la mairie sous la présidence de Madame Maguy LUMINEAU, Maire.

Date de la convocation : 10 janvier 2022

PRESENTS : LUMINEAU Maguy, Jean-François MORILLON, Catherine OSSET, Didier ROUET, Christelle ROBIN, Lydie PLAT, Arlette MANSEAU, Mireille MASPEYROT. Carole DUBOIS, Loïc PERAULT, TEXIER Pascal, MENCIERE Nadine, RAYNAUD David, BOISARD Dominique

ABSENT : Jérôme CAMUS (pouvoir à D.Rouet)

A été élu secrétaire : Jean-François MORILLON

Nombre de conseillers en exercice : 15 - Présents : 14 - Votants : 15

Délibération 001/2022

REVISION DU LOYER DE LA BOULANGERIE

Tous les ans, à la date anniversaire, il convient de procéder à la révision du loyer de la boulangerie, comme le prévoit le bail commercial signé le 07 janvier 2014.

La révision du loyer se calcule en fonction de l'indice national du coût de la construction publié par l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques.

- Compte-tenu de l'augmentation importante résultant du nouvel indice du coût de la construction
- Compte-tenu de la situation sanitaire liée au Covid 19 depuis ces deux dernières années
- Compte-tenu de l'intérêt pour la commune de soutenir ses commerçants

Madame le Maire propose aux membres du Conseil Municipal de ne pas appliquer l'augmentation du loyer de la boulangerie.

Après discussion, le conseil municipal par 15 voix « pour », 0 « contre » et 0 abstention,

- **Accepte** la proposition du Maire

- **Dit** que le montant de loyer applicable à compter du 1^{er} janvier 2022 sera identique à celui de 2021, à savoir : 646,43 € HT soit 775,71 € TTC

Délibération 002/2022

AVIS SUR L'EXPLOITATION D'UNE INSTALLATION DE STOCKAGE DE DECHETS INERTES

Dans le cadre d'une demande d'enregistrement présentée par la SARL CLAIMO pour l'exploitation d'une installation de stockage de déchets inertes située 11 allée des Loges sur la commune de LAVOUX, il est demandé au conseil municipal de donner son avis.

Les formalités d'affichage et de mise à disposition au public du dossier de consultation ont été accomplies. Aucune observation n'a été enregistrée sur le registre mis à la disposition du public.

Après discussion, le conseil municipal, par 15 voix « pour », 0 voix « contre » et 0 abstention

- Emet un avis **favorable** au projet d'exploitation d'une installation de stockage de déchets inertes formulé par la SARL CLAIMO

Délibération 003/2022

DEMANDE DE SUBVENTIONS POUR LE PROJET DU CITY STADE

Dans le cadre du financement du projet de création d'un city stade, il convient de solliciter auprès de l'Etat une subvention au titre de la DETR et auprès du Département une subvention au titre de l'ACTIV 3.

Le plan de financement de ce projet serait le suivant :

Estimation du coût des travaux : **55 000 € HT.**

Co-financeurs	Subventions	Base HT subventionnable	Taux	Montant
Fonds propres			20 %	11 000 €
Etat	DETR	55 000 €	30 %	16 500 €
Département	Activ 3	55 000 €	50 %	27 500 €
TOTAL			100 %	55 000 €

Le conseil municipal, après discussion, à l'unanimité,

- **Emet** un avis favorable à ce projet
- **Autorise** le Maire à déposer une demande de subvention au titre de la **DETR** ainsi qu'au titre de l'**ACTIV 3**,

Délibération 004/2022

DEMANDE DE SUBVENTIONS POUR LE PROJET DE RAVALEMENT DE FACADES DE LA MAIRIE ET DU SALON DE COIFFURE

Afin d'entretenir le patrimoine bâti de la commune, Madame le Maire propose au conseil municipal de prévoir des travaux de ravalement de façades de la mairie et du salon de coiffure.

Le financement de ces travaux pourrait s'établir par une subvention sollicitée auprès de l'Etat et par une demande de fonds de concours auprès de Grand Poitiers Communauté Urbaine.

Le plan de financement de ces travaux serait le suivant :

Estimation du coût des travaux : **27 000 € HT.**

<i>Co-financeurs</i>	<i>Subventions</i>	<i>Base HT subventionnable</i>	<i>Taux</i>	<i>Montant</i>
Fonds propres		27 000 €	20 %	5 400 €
Etat	DETR	27 000 €	30 %	8 100 €
Grand Poitiers CU	Fonds de concours	27 000 €	50 %	13 500 €
TOTAL			100 %	27 000 €

Le conseil municipal, après discussion, à l'unanimité,

- **Emet** un avis favorable à ce projet
- **Autorise** le Maire à déposer une demande de subvention au titre de la **DETR**
- **Autorise** le Maire à demander un fonds de concours auprès de Grand Poitiers Communauté Urbaine

Délibération 005/2022

DEMANDE DE SUBVENTIONS POUR LE PROJET D'ACQUISITION D'UN RECUPERATEUR D'EAU

Madame le Maire rappelle au conseil municipal que dans son programme électoral, il était prévu l'acquisition de récupérateurs d'eau afin de contribuer à la protection de l'environnement.

Le financement de cette acquisition pourrait s'établir par une subvention sollicitée auprès de l'Etat et du Département. Le plan de financement serait le suivant :

Estimation du coût de l'acquisition : **2 950 € HT.**

<i>Co-financeurs</i>	<i>Subventions</i>	<i>Base HT subventionnable</i>	<i>Taux</i>	<i>Montant</i>
Fonds propres		2 950 €	20 %	590 €
Etat	DETR	2 950 €	30 %	885 €
Département	Activ 3	2 950 €	50 %	1 475 €
TOTAL			100 %	2 950 €

Le conseil municipal, après discussion, à l'unanimité,

- **Emet** un avis favorable à ce projet d'acquisition
- **Autorise** le Maire à déposer une demande de subvention au titre de la **DETR** ainsi qu'au titre de l'**Activ 3**.

Délibération 006/2022

DEMANDE DE SUBVENTIONS POUR LE PROJET D'ACQUISITION D'UN ABRI BUS

Madame le Maire informe le conseil municipal que des parents d'élèves domiciliés route de Bignoux sollicitent l'installation d'un abri bus pour leurs enfants se rendant au collège ou au lycée par les transports scolaires.

Le coût estimatif de cette acquisition serait de 3 000 € HT. Une subvention auprès du Département pourrait être demandée. Le plan de financement serait le suivant :

Estimation du coût de l'acquisition : **3 000 € HT.**

<i>Co-financeurs</i>	<i>Subventions</i>	<i>Base HT subventionnable</i>	<i>Taux</i>	<i>Montant</i>
Fonds propres		3 000 €	20 %	600 €
Département	Activ 3	3 000 €	80 %	2 400 €
TOTAL			100 %	3 000 €

Le conseil municipal, après discussion, à l'unanimité,

– **Emet** un avis favorable à ce projet d'acquisition

– **Autorise** le Maire à déposer une demande de subvention au titre de l'**ACTIV 3**.

Délibération 007/2022

RENOUVELLEMENT D'UN CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Madame le Maire informe le conseil municipal qu'il convient de renouveler le Contrat à Durée Déterminée correspondant au poste de l'Agent Postal Communal.

Pour rappel, un Contrat à Durée Déterminée a été signé pour une durée de 2 ans à compter du 1^{er} mars 2020.

Considérant la nécessité de renouveler ce contrat, le conseil municipal, à l'unanimité,

– **Accepte** le renouvellement du Contrat à Durée Déterminée pour une durée de 2 ans à compter du **1^{er} mars 2022** pour exercer les fonctions d'Agent Postal Communal au grade d'Adjoint Administratif à 15/35^{ème}.

– **Autorise** le Maire à signer le contrat

Délibération 008/2022

PROJET DU PROTOCOLE DU TEMPS DE TRAVAIL POUR SAISINE DU COMITE TECHNIQUE

Le Maire informe 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. 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 :

- de répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité ;
- de maintenir une rémunération identique tout au long de l'année c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

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

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 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

- 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 administratifs et techniques, et afin de répondre au mieux aux besoins des usagers, il convient en conséquence d'instaurer pour les différents services de la commune des cycles de travail différents

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 35h par semaine pour certains agents et à 39h par semaines pour d'autres agents.

Les agents concernés par un temps de travail fixé à 35h hebdomadaires ne bénéficieront pas de jours de réduction de temps de travail (ARTT).

Les agents concernés par un temps de travail fixé à 39h hebdomadaires bénéficieront de 23 jours de ARTT pour un agent à temps complet

Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent à due proportion le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir, conformément aux préconisations de la [circulaire du 18 janvier 2012](#) relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011.

Ne sont, toutefois, pas concernés les congés de maternité, adoption ou paternité et les autres congés particuliers comme le congé pour exercer un mandat électif local, les décharges d'activité pour mandat syndical, ou encore le congé de formation professionnelle).

➤ **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 il suit :

Les services administratifs placés au sein de la mairie :

*Les agents les services administratifs seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire :
semaine à 35 heures sur 5 jours pour l'agent chargé de l'accueil du public
semaine à 39 heures sur 5 jours pour la secrétaire de mairie*

Agent placé au sein de l'agence postale communale :

Semaine à 15 heures sur 5 jours pour l'agent postal communal

Au sein de ces cycles hebdomadaires, les agents seront soumis à des horaires fixes comme suit :

Agent chargé de l'accueil du public : 35h

Lundi de 8h30 à 12h et de 14h à 18h

Mardi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h

Mercredi de 8h30 à 12h et 13h30 à 18h

Jeudi de 8h à 12h et de 13h30 à 18h

Vendredi de 8h à 12h

Secrétaire de mairie :39h

Lundi de 8h à 12h30 et de 13h30 à 17h

Mardi de 8h à 12h30 et de 13h30 à 17h

Mercredi de 8h00 à 18h (avec une pause de 20 minutes)

Jeudi de 8h à 16h30 (avec une pause de 20 minutes)

Vendredi de 8h à 12h30

Agent postal communal : 15h

Mardi de 9h25 à 12h25

Mercredi de 9h25 à 12h25

*Jeudi de 15h40 à 18h40
Vendredi de 15h40 à 18h40
Samedi de 9h10 à 12h10*

Les services techniques :

Les agents des services techniques seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire :

Semaine à 39 heures pour l'agent technique polyvalent

Semaine de 14 heures pour l'agent d'entretien

Au sein de ces cycles hebdomadaires, les agents seront soumis à des horaires fixes comme suit :

Agent technique polyvalent : 39h

Lundi de 8h à 12h et de 13h à 17h

Mardi de 8h à 12h et de 13h à 17h

Mercredi de 8h à 12h et de 13h à 17h

Jeudi de 8h à 12h et de 13h à 17h

Vendredi de 8h à 12h et de 13h à 16h

Agent d'entretien : 14h

Lundi de 8h30 à 12h

Mardi de 8h30 à 12h

Jeudi de 8h30 à 12h

Vendredi de 8h30 à 12h

Au cours des plages fixes, la totalité du personnel du service doit être présent.

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

Les agents sont tenus de se soumettre au contrôle de la réalisation de leurs heures notamment par la tenue d'un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent.)

➤ **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 la réduction du nombre de jours ARTT pour les agents bénéficiant de congés ARTT
- Par l'accomplissement de 7 heures travaillées en sus réparties sur l'année civile.

➤ **Heures supplémentaires ou complémentaires**

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà des bornes horaires définies par les cycles de travail ci-dessus.

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

Les heures complémentaires ou supplémentaires seront indemnisées ou compensées par des repos compensateurs conformément à la délibération n° 39/2021 du 07 décembre 2021.

Le repos compensateur devra être utilisé par l'agent concerné dans le semestre qui suit la réalisation des travaux supplémentaires et avec l'accord exprès de l'autorité territoriale ou du chef de service.

Le conseil municipal, après discussion et à l'unanimité,

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 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° 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 ;

DECIDE DE PRESENTER CE PROJET DE DELIBERATION POUR AVIS AU COMITE TECHNIQUE

Délibération 009/2022

PROJET D'INSTAURATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS POUR SAISINE DU COMITE TECHNIQUE

Le Maire rappelle à l'assemblée les références juridiques :

- *Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;*
- *Décret n° 2004-878 du 26 août 2004, relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale, modifié par le décret n°2010-531 du 20 mai 2010 ;*
- *Décret n° 2018-1305 du 27 décembre 2018 relatif à la conservation des droits à congés acquis au titre d'un compte épargne-temps en cas de mobilité des agents dans la fonction publique,*
- *Décret n° 2020-287 du 20 mars 2020 relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps par les agents publics*
- *Arrêté du 28 novembre 2018 modifiant l'arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature,*
- *Circulaire ministérielle n°10-007135-D du 31 mai 2010 relative à la réforme du compte épargne temps dans la fonction publique territoriale.*

Madame le Maire rappelle à l'**assemblée** que le Compte Épargne Temps (CET) est ouvert aux agents titulaires et contractuels employés de manière continue et justifiant d'au moins une année de service, à temps complet ou à temps non complet. Les stagiaires et les contractuels de droit privé ne peuvent bénéficier du CET.

Ce compte permet à ses titulaires d'accumuler des droits à congés rémunérés en jours ouvrés. Il est ouvert à la demande expresse, écrite, et individuelle de l'agent, qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

La réglementation fixe un cadre général mais il appartient à l'assemblée délibérante de fixer les modalités d'applications locales.

Le Maire indique que l'autorité territoriale est tenue d'ouvrir un Compte Épargne Temps au bénéfice du demandeur dès lors que celui-ci remplit les conditions. Les nécessités de service ne pourront lui être opposées lors de l'ouverture de ce compte mais seulement à l'occasion de l'utilisation des jours épargnés sur le CET.

Il précise qu'il convient d'instaurer les règles de fonctionnement suivantes :

I. L'ALIMENTATION DU CET

Sur demande écrite de l'agent concerné, le CET est alimenté au choix par :

- le report de congés annuels, à la condition que le nombre de jours de congés pris dans l'année ne soit pas inférieur à **vingt** (proratés pour les agents à temps partiel et à temps non complet),
- le report de jours de congés annuels acquis durant les congés pour indisponibilité physique,
- le report des jours de fractionnement accordés au titre des jours de congés annuels non pris dans la période du 1er mai au 31 octobre,
- le report de jours de récupération au titre de l'ARTT,

Le C.E.T ne peut être alimenté par le report de congés bonifiés, et par le report de congés annuels, de jours de RTT et, le cas échéant, de repos compensateurs acquis durant les périodes de stage.

Le nombre total des jours maintenus sur le CET ne peut pas excéder 60 jours, l'unité d'alimentation du CET est une journée entière.

II. PROCÉDURE D'OUVERTURE ET D'ALIMENTATION DU CET

La demande d'ouverture d'un CET peut être formulée à tout moment de l'année. L'alimentation n'est cependant effectuée qu'au 31 décembre de l'année, au vu des soldes de congés annuels et de RTT effectivement non consommés sur l'année civile.

La demande d'alimentation du CET devra parvenir au service gestionnaire du CET, au plus tard, avant le 15 janvier de l'année qui suit pour l'alimentation du CET de l'année N-1. Cette demande ne sera effectuée qu'une fois par an. Elle doit indiquer la nature et le nombre de jours que l'agent souhaite verser sur son compte.

Les jours qui ne sont pas pris dans l'année et qui ne sont pas inscrits sur le CET sont perdus, sans préjudice des possibilités exceptionnelles de report de jours de congés annuels sur l'année suivante.

III. L'UTILISATION DU CET

Chaque année le service gestionnaire communiquera à l'agent la situation de son CET (jours épargnés et consommés), dans les 15 jours suivants la date limite prévue pour l'alimentation du compte.

L'agent peut utiliser tout ou partie de ses jours épargnés sous la forme de congés dès qu'il le souhaite (y compris dès qu'il a un jour épargné), **sous réserve de nécessités de service**. Le délai de préavis à respecter pour l'octroi de congés au titre du CET s'effectue **selon le calendrier fixé par l'autorité territoriale** comme pour les congés annuels.

Ainsi : les jours figurant sur le CET peuvent être consommés au fur et à mesure. Il est possible de couvrir l'absence d'une seule journée par la consommation du CET ou encore de consommer l'intégralité des jours épargnés sur le CET en une seule fois. La règle selon laquelle l'absence du service au titre des congés annuels ne peut excéder 31 jours consécutifs n'est pas applicable à une consommation du CET.

En revanche, les nécessités du service ne pourront être opposées à l'utilisation des jours épargnés sur le CET lorsque l'agent demande le bénéfice de ses jours épargnés à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'un congé de proche aidant ou d'un congé de solidarité familiale. Dans ce cas, l'agent bénéficie de plein droit des congés accumulés sur son CET.

La collectivité **n'autorise pas** l'indemnisation ou la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle (RAFP) des droits épargnés. Dans ce cas, les jours accumulés sur le CET peuvent être uniquement utilisés sous forme de congés.

CONSERVATION DES DROITS EPARGNES

* **En cas de changement d'employeur, de position ou de situation :**

En cas de **mobilité** (mutation, intégration directe ou détachement), l'agent peut bénéficier de ses jours épargnés et la gestion du CET est assurée par l'administration d'accueil. Par ailleurs, l'utilisation des congés est régie par les règles applicables dans l'administration ou l'établissement d'accueil. (À compter du 1er janvier 2019, les agents conservent les droits acquis au titre du C.E.T., quand bien même ils changeraient de versants entre fonctions publiques.)

À NOTER : Les collectivités ou établissements peuvent, par convention, prévoir des modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par un agent bénéficiaire d'un CET à la date à laquelle cet agent change, par la voie d'une mutation ou d'un détachement, de collectivité ou d'établissement.

Lorsqu'il est placé en **disponibilité** ou en **congé parental**, l'agent conserve ses droits acquis au titre du CET

Lorsqu'il est **mis à disposition** (hors droit syndical), l'agent conserve les droits acquis dans sa collectivité ou établissement d'origine, mais l'alimentation et l'utilisation du compte sont en principe suspendus pendant la durée de la mise à disposition. Toutefois, sur autorisation conjointe des administrations d'origine et d'accueil, les droits acquis à la date de la mise à disposition peuvent être utilisés.

En cas de **mise à disposition auprès d'une organisation syndicale**, les droits sont ouverts : l'alimentation et l'utilisation du CET se poursuivent conformément aux modalités en vigueur dans la collectivité ou l'établissement d'origine. La gestion du compte est assurée par la collectivité ou l'établissement d'origine.

* **En cas de cessation définitive de fonctions :**

Le CET doit être soldé à la date de radiation des cadres pour le fonctionnaire ou des effectifs pour l'agent contractuel.

Un agent admis à faire valoir ses droits à la retraite, ou toute autre cessation définitive de fonctions, alors qu'il se trouvait en congé de maladie, bénéficiera de l'indemnisation des droits épargnés sur son compte épargne-temps uniquement si l'employeur a adopté une délibération instituant la monétisation du CET au sein de la collectivité. A défaut, ils seront perdus.

* **En cas de décès d'un agent bénéficiaire d'un CET :**

En cas de décès, les jours épargnés sur le CET donnent toujours lieu à une indemnisation de ses ayants droit et ce même si la collectivité n'a pas délibéré pour la monétisation. Le nombre de jours accumulés sur le compte épargne temps est multiplié par le montant forfaitaire correspondant à la catégorie à laquelle appartenait l'agent au moment de son décès.

Cette indemnisation est effectuée en **un seul versement** et ne peut porter au plus **que sur les jours que l'agent décédé détenait sur son CET au 31 décembre de l'année précédente** (ne peut pas porter sur les éventuels jours des congés non pris sur l'année civile du décès).

Le Conseil municipal, après discussion, et à l'unanimité,

**DECIDE DE PRESENTER CE PROJET DE DELIBERATION POUR AVIS AU COMITE
TECHNIQUE**

DEBAT SUR LA REFORME DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Objet : Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique - Organisation du débat portant sur les garanties de Protection Sociale Complémentaire (PSC) accordées aux agents.

Madame le Maire rappelle que la protection sociale complémentaire, dite PSC, est constituée des contrats que les agents territoriaux souscrivent auprès de prestataires en santé en complément du régime de la sécurité sociale et en prévoyance.

Les contrats prévoyance leur permettent de couvrir le risque de perte de la moitié de leur traitement de base, voire de tout ou partie du régime indemnitaire en fonction des dispositions du règlement intérieur de chaque collectivité en cas d'absence de plus de 3 mois. Le contrat prévoyance peut également prévoir les compléments de salaire en cas d'invalidité partielle ou totale et/ou un complément retraite du fait de la décote de pension liée à l'invalidité et/ou un capital décès.

Le législateur a prévu en 2007 la possibilité pour les employeurs locaux de participer financièrement aux contrats de leurs agents. Le dispositif, précisé dans un décret d'application n°2011-1474 du 8 novembre 2011, permet aux employeurs de participer aux contrats dans le cadre :

- D'une **labellisation** : les contrats sont alors référencés par des organismes accrédités et souscrits individuellement par les agents.
- D'une **convention dite de participation** à l'issue d'une procédure de consultation ad hoc conforme à la directive service européenne et respectant les principes de la commande publique. Cette procédure peut être conduite par la collectivité elle-même ou être confiée au centre de gestion agissant de manière groupée pour toutes les collectivités intéressées. L'avantage est dans ce cas de s'affranchir d'une procédure complexe nécessitant des compétences en assurances et en actuariat et d'obtenir des tarifs mutualisés.

La nouvelle ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021, qui attend ses décrets d'application, prévoit l'obligation pour les employeurs de participer financièrement aux contrats prévoyance de leurs agents en 2025 (elle ne pourra être inférieure à 20% d'un montant de référence) et aux contrats santé en 2026 (qui ne pourra être inférieure à 50 % d'un montant de référence). Ces dispositions visent à permettre aux agents de bénéficier d'une couverture assurantielle les garantissant contre la précarité et d'harmoniser avec la législation déjà en vigueur dans le secteur privé.

Madame le Maire précise alors que les employeurs publics doivent mettre en débat ce sujet avant le 18 février 2022 au sein de leurs assemblées délibérantes et dans le cadre du dialogue social avec les instances représentatives du personnel. Ce débat peut porter sur les points suivants :

- Les enjeux de la protection sociale complémentaire (accompagnement social, arbitrages financiers, articulation avec les politiques de prévention, attractivité ...).
- Le rappel de la protection sociale statutaire.
- La nature des garanties envisagées.
- Le niveau de participation et sa trajectoire.
- L'éventuel caractère obligatoire des contrats sur accord majoritaire.
- Le calendrier de mise en œuvre.

Ce débat s'appuiera par ailleurs sur les dispositions de **l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique** qui prévoient que les organisations syndicales peuvent conclure et signer des accords portant sur différents domaines de la gestion des ressources humaines et notamment de la protection sociale complémentaire.

Cette brique assurantielle vient compléter les dispositifs de prévention des risques au travail, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour rendre soutenable la pénibilité de certains métiers et limiter la progression de l'absentéisme.

Ainsi, selon un baromètre IFOP pour la MNT de décembre 2020, la couverture des agents est la suivante :

- Près des 2/3 des collectivités interrogées participent financièrement à la complémentaire santé : 62% ont choisi la labellisation et 38% la convention de participation. Le montant de la participation s'élève en moyenne à 18,90 euros par mois et par agent.
- Plus des 3/4 des collectivités interrogées participent financièrement à la complémentaire prévoyance : 62% ont choisi la convention de participation et 37% la labellisation. Le montant de la participation s'élève en moyenne à 12,20 euros par mois et par agent.

Les employeurs publics locaux qui déclarent participer financièrement à la protection sociale complémentaire de leurs agents en santé et/ou en prévoyance, mettent en avant que cette participation financière améliore les conditions de travail et de la santé des agents, l'attractivité de la collectivité en tant qu'employeur, le dialogue social et contribue à la motivation des agents. Cette participation financière doit s'apprécier comme véritable

investissement dans le domaine des ressources humaines plus que sous l'angle d'un coût budgétaire supplémentaire. Et peut faire l'objet d'une réflexion sur des arbitrages globaux en matière d'action sociale et de protection sociale en lien avec les partenaires sociaux. Le dispositif des conventions de participation renforce l'attractivité des employeurs et peut permettre de gommer certaines disparités entre petites et grandes collectivités.

Il s'agit alors d'une véritable opportunité managériale pour valoriser leur politique de gestion des ressources humaines. En prenant soin de leurs agents, les élus donnent une dynamique positive de travail afin de délivrer une bonne qualité de service aux habitants de leur territoire. Aussi, dans sa politique d'accompagnement des collectivités en matière de gestion des ressources humaines, le Centre de Gestion de la Vienne reste attentif à doter les employeurs locaux qui le souhaitent de dispositifs contractuels protecteurs leur permettant de répondre à leurs obligations, en leur proposant notamment une offre en matière de santé comme de prévoyance avec faculté pour les collectivités ou établissements publics d'y adhérer ou non.

Une enquête préalable auprès des employeurs locaux, menée par le Centre de Gestion de la Vienne, permettra néanmoins de recueillir les besoins et d'affiner les statistiques de sinistralité pour les intégrer dans les cahiers des charges.

Il reste à ce jour un certain nombre de points à préciser à travers les décrets d'application de l'ordonnance sur la protection sociale complémentaire. Parmi eux :

- Le montant de référence sur lequel se basera la participation (quel panier de soins minimal pourra correspondre en santé, quelle garantie en prévoyance) et l'indice de révision retenu.
- La portabilité des contrats en cas de mobilité.
- Le public éligible.
- Les critères de solidarité intergénérationnelle exigibles lors des consultations.
- La situation des retraités.
- La situation des agents multi-employeurs.
- La fiscalité applicable (agent et employeur).

Après cet exposé, Madame le Maire déclare le débat ouvert au sein de l'assemblée délibérante.

Les membres du Conseil municipal,

Déclarent avoir pris acte de l'ensemble des informations relatives à la réforme de la protection sociale complémentaire dans la Fonction Publique Territoriale,

Conviennent que cette réforme est une bonne initiative car elle répond à une demande forte des agents territoriaux.

Ne sont pas contre la mise en place d'une participation financière en matière de complémentaire santé avant la date obligatoire fixée au 1^{er} janvier 2026.

Souhaitent connaître le contenu du décret et plus particulièrement connaître le montant de référence sur lequel se basera la participation ainsi que le panier de soins minimal correspondant à la santé.

Envisagent la procédure de labellisation, afin de permettre aux agents de souscrire à une complémentaire santé labellisée de leur choix.

Rappellent qu'une participation financière des dépenses en matière de complémentaire prévoyance est déjà en place depuis 2014.

Le Conseil Municipal a débattu des enjeux de la protection sociale complémentaire.

QUESTIONS DIVERSES

Question de Didier ROUET :

Le Comité d'Animation demande si l'association peut emprunter à la commune du mobilier (grilles, canapé, porte-manteau...) pour l'organisation d'un théâtre qui aura lieu le 13 février prochain.

– Un avis favorable est donné à la demande.

Jean-François MORILLON et Maguy LUMINEAU font part d'une visite qui s'est tenue ce jour même à la boulangerie avec les gérants. La vente du fonds de commerce de la boulangerie est toujours d'actualité. Les quelques personnes intéressées par l'achat souhaiteraient avoir la possibilité de se loger au-dessus du magasin. Pour rappel, le premier étage du bâtiment est une réserve pour le commerce. Les élus proposent aux futurs repreneurs de prendre contact avec la mairie pour aborder le sujet.

Mireille MASPEYROT demande s'il n'y a pas trop de dysfonctionnement organisationnel à l'école par rapport à la propagation active du virus.

– Proportionnellement au nombre d'enfants scolarisés, peu d'élèves ont été testés positifs au Covid, ce qui permet pour l'instant de ne pas trop perturber l'organisation scolaire.

Prochaines dates de réunion du conseil municipal :

Mardi 15 février et mardi 22 mars

La séance est levée à 21h40.