

PROCES-VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL DU 8 MARS 2022

L'an deux mille vingt-deux, le huit mars à dix-huit heures et trente minutes, le Conseil Municipal de la commune de VENERQUE, régulièrement convoqué, s'est réuni à la salle du Conseil municipal, 4 rue Jean Jaurès à Venerque, sous la Présidence de Monsieur Michel COURTIADÉ, Maire.

PRÉSENTS : Michel COURTIADÉ, Philippe BLANQUET, Paméla BOISARD, Denis BEZIAT, Nadia ESTANG, Sébastien REYSER, Dominique GARAY, Paquita ZANIN, Serge BOURREL, Jean-Paul NAYRAL, Pierre GAYRAL, Chantal REBOUT, Richard HALUPNICZAK, Sonia FAURE, Gabrielle GUINAUDEAU, Patrick FEIXA, Annick BEX, Fabienne BARRE et Julien CHARLUET

ABSENTS AYANT DONNÉ PROCURATION : Sonia GRIDEL à Gabrielle GUINAUDEAU

ABSENTS N'AYANT PAS DONNÉ PROCURATION : Elie CHEMIN, Victoria HAWEL et Quentin LOPPART.

En exercice : 23

Présents : 19

Votants : 20

Ouverture de la séance à 18h35.

En préambule, M. COURTIADÉ informe le conseil municipal de l'enregistrement audio-visuel de cette séance et rappelle les règles qui s'appliquent en la matière telles qu'elles sont définies à l'article 20 du règlement intérieur du conseil municipal dont il donne lecture.

Approbation du procès-verbal de la séance du conseil municipal du 13 décembre 2021 :

Approuvé à l'unanimité après la prise en compte de la remarque de J. CHARLUET.

I/ Information sur les décisions prises par le Maire par délégation du Conseil Municipal depuis la séance du 13 décembre 2021 :

► Marchés :

DATE	FOURNISSEURS	OBJET	MONTANT TTC
02/12/2021	SD SERVICES	Rampe + balisage KANGOO véhicule PM	4 901,24 €
03/12/2021	BAZAUD ILLUMINATIONS	Contrat de location triennale illuminations de Noël	1 673,65 €
09/12/2021	RENAULT MURET	Véhicule KANGOO police municipale	23 403,86 €
10/12/2021	SUDI COM	Câblage réseau parvis switch inclus	1 073,62 €

DATE	FOURNISSEURS	OBJET	MONTANT TTC
14/12/2021	C2Z	Réparation toiture bâtiment 5 rue de Rémusat	2 397,60 €
16/12/2021	GBV SABATIE	Réparation Renault 505BW313658.13	31,00 €
16/12/2021	ABERIA	Adjonction de 4 postes ip	1 813,20 €
17/12/2021	HORIS	Réparation laveuse restaurant scolaire	3 531,19 €
21/12/2021	BERGER LEVRAULT	Mise en service BLES ACTES	504,00 €
24/12/2021	DTEL	Achat d'un ordinateur portable pour les STV	982,35 €
24/12/2021	SARL RAFFANEL	Travaux marquages au sol divers lieux	3 916,26 €
29/12/2021	UGAP	Mobilier pour le pôle social	3 044,82 €
30/12/2021	BP URBAIN	Panneaux voirie	999,36 €
04/01/2022	SETIN	17 détecteurs CO2 écoles	2 522,05 €
06/01/2022	LEGALDOC	Formulaires inscriptions élections	144,00 €
06/01/2022	LE PETIT MERLE	58 galettes des rois	623,90 €
06/01/2022	LUMEO CONCEPT	Prestation d'installation des décorations lumineuses pont de l'Ariège (pose et dépose)	447,60 €
06/01/2022	LUMEO CONCEPT	Prestation d'installation des décorations lumineuses e (pose et dépose)	3 697,20 €
06/01/2022	LUMEO CONCEPT	Prestation d'installation des supports pour les illuminations de fin d'année	1 020,60 €
07/01/2022	FABREGUE	Enveloppes Mairie	659,86 €
11/01/2022	ELAN CITE	Commande 2 radars pédagogiques autonome	3 120,00 €
11/01/2022	LEPICARD ET MARTY	Contrat d'entretien des appareils horaires et d'électrification des cloches de l'Eglise	230,40 €
11/01/2022	LEPICARD ET MARTY	Contrat d'entretien du système de protection contre la foudre de l'Eglise de Venerque	210,00 €

DATE	FOURNISSEURS	OBJET	MONTANT TTC
11/01/2022	ENVIROBAT	Adhésion 2022	480,00 €
14/01/2022	ORAPI	Produits entretien bâtiments	1 089,38 €
14/01/2022	SNTS	Forfait balayage annuel	6 534,00 €
14/01/2022	BAYARD PRESSE	Abonnement 2 magazines médiathèque	135,00 €
17/01/2022	GUIMA SUD OUEST	Réparation bras de levage 505BAA31	1 529,15 €
17/01/2022	GUIMA SUD OUEST	Réparation bras de levage 505BWA31	1 349,14 €
21/01/2022	ALIOS	Mission G4 pour la construction de l'équipement socioculturel	7 440,00 €
26/01/2022	BOUYGUES	Réparation répétiteur feu tricolore	426,90 €
26/01/2022	ACTION CLIM	Devis entretien climatisation mairie	493,20 €
27/01/2022	CLARAC	Fleurs printemps	2 193,82 €
28/01/2022	100 SONET	Maintenance annuelle site Word press	678,00 €
31/01/2022	RURAL MASTER	Coupe frontale tracteur tondeuse	4 400,00 €
31/01/2022	GARAGE AUTO VENERQUE	Réparation porte latérale droite + remplacement clignotant droit Renault master	1 391,68 €
31/01/2022	BP URBAIN	Barrière suite sinistre devant le café	388,80 €
03/02/2022	BOUYGUES	Fournitures et pose dans mats et armoires déportées suite inondation tennis	5 218,78 €
03/02/2022	BOUYGUES	Fourniture et pose coffre de commande tennis suite inondation	1 500,88 €
03/02/2022	SPTM	Nettoyage courts 1et 2 tennis suite inondations	7 260,00 €
08/02/2022	LOGITUD	Contrat de maintenance PVE police municipale	130,75 €
09/02/2022	ORAPI	Fournitures entretien	701,97 €
10/02/2022	ECHOPPE	52 bavoirs cantine maternelle	285,48 €
17/02/2022	BUCEREP	Création maquette et mise en page bulletin municipal	2 673,00 €
17/02/2022	ALADIN	Travaux de rognage 27 souches	2 700,00 €
18/02/2022	GARAGE AUTO VENERQUE	Remplacement boîte à vitesse et embrayage Mercedes	4 128,48 €

DATE	FOURNISSEURS	OBJET	MONTANT TTC
18/02/2022	THOMAS ET DANIZAN	Réparation casse réseau EU la Poste	3 420,00 €

J. CHARLUET demande à quoi correspondent les travaux de marquage au sol.

D. BEZIAT précise que ces travaux de marquage font suite à la réfection de la couche de roulement de l'avenue des Pyrénées par le Département.

F. BARRE s'étonne que la commune ait fait appel à une entreprise pour le nettoyage de cours de tennis alors que les membres du club étaient déjà intervenus suite aux inondations survenues en janvier dernier.

F. BLANQUET explique que le nettoyage approfondi des cours de tennis requiert du matériel spécifique et qu'il ne peut être réalisé que par des professionnels.

J. CHARLUET demande si cette dépense sera prise en charge par l'assurance.

P. BLANQUET lui confirme que suite à la reconnaissance de l'état de catastrophe naturelle, la commune sera indemnisée par son assurance pour les frais de remise en état et travaux consécutifs aux inondations.

F. BARRE demande à quoi correspond la mission G4 pour la construction de l'équipement socioculturel.

N. ESTANG lui répond qu'il s'agit d'une mission de supervision géotechnique d'exécution.

J. CHARLUET demande si le bulletin municipal est finalisé et s'il sera distribué prochainement.

D. GARAY lui répond qu'il est en cours de relecture et qu'il sera distribué prochainement, vraisemblablement d'ici la fin du mois de mars.

J. CHARLUET demande s'il est prévu d'acheter des purificateurs d'air en complément des capteurs de CO2 pour équiper les salles de classe.

N. ESTANG lui répond que l'ouverture des fenêtres constitue le mode d'aération le plus efficace.

A. BEX met en avant que l'ouverture des fenêtres pose problème en hiver et que les salles de classe sont chauffées.

S. REYSER rappelle que les capteurs de CO2 ont été achetés afin de garantir une aération suffisante des salles de classes dans le contexte de la pandémie.

A. BEX met en avant que les capteurs de CO2 sont un instrument de mesure du niveau de CO2 dans les salles de classe mais ne permettent pas de purifier l'air.

N. ESTANG répond qu'il faudrait alors équiper l'ensemble des classes alors que l'ouverture des fenêtres suffit à permettre l'aération des classes.

F. BARRE demande à quoi correspond la réparation des réseaux d'eaux usées du bâtiment de La Poste.

D. BEZIAT répond que ces travaux font suite à l'identification d'un dysfonctionnement sur l'appartement dont les effluents étaient rejetés dans le garage et non pas dans le réseaux d'eaux usées.

F. BARRE demande à quoi correspond le rognage des 27 souches. Elle s'étonne du nombre de souches concerné et demande où elles sont positionnées.

D. BEZIAT lui répond qu'elles sont réparties sur l'ensemble de la commune et notamment dans les lotissements.

II/ Délibérations :

Organisation du temps de travail et définition des cycles de travail des services municipaux dans le cadre des 1607H, délibération n°2022-01-01
--

M. COURTIADÉ présente le cadre réglementaire applicable au temps de travail. A ce titre, il explique que depuis la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, la durée hebdomadaire de temps de travail est fixée à 35 heures par semaine, et la durée annuelle est de 1607 heures.

Il souligne toutefois que les collectivités territoriales bénéficiaient, en application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, de la possibilité de maintenir les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001.

Il indique que la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a remis en cause cette possibilité.

En effet, l'article 47 de ladite loi pose le principe de la suppression des régimes de temps de travail plus favorables, et l'obligation, à compter du 1^{er} janvier 2022, de respecter la règle des 1607h annuels de travail.

En ce sens, en 2017, la circulaire NOR : RDFS1710891C du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique rappelait qu'il est « de la responsabilité des employeurs publics de veiller au respect des obligations annuelles de travail de leurs agents ».

Ainsi, tous les jours de repos octroyés en dehors du cadre légal et réglementaire qui diminuent la durée légale de temps de travail en deçà des 1607h doivent être supprimés.

M. COURTIADÉ indique qu'à Venerque l'ensemble des agents municipaux bénéficiait d'une journée de congés supplémentaire correspondant à l'ancien lundi de la fête et que la journée de solidarité leur était également offerte.

Conformément à l'article 1er du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, « les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 » relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, par délibération après avis du comité technique.

Par conséquent, pour un agent à temps complet, la durée hebdomadaire de temps de travail effectif est fixée à 35 heures et la durée annuelle de temps de travail effectif est de 1 607 heures, heures supplémentaires non comprises.

Par ailleurs, 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) ;
- la durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures 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.

Il est possible de prévoir un ou plusieurs cycles de travail, afin de tenir compte des contraintes propres à chaque service, et de rendre ainsi un meilleur service à l'utilisateur.

Lorsque le cycle de travail hebdomadaire dépasse 35 heures, c'est-à-dire que la durée annuelle du travail dépasse 1607 heures, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) sont accordés afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

Le nombre de jours de repos prévus au titre de la réduction du temps de travail est calculé en proportion du travail effectif accompli dans le cycle de travail et avant prise en compte de ces jours, conformément aux dispositions de la circulaire n° NOR MFPF1202031C 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.

Les agents à temps non complet ne peuvent bénéficier de jours ARTT.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail.

L'article 6 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004, une journée de solidarité est instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Elle prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les agents (fonctionnaires et agents contractuels). Cette journée de solidarité est incluse dans la durée légale annuelle de temps de travail, qui est de 1607 heures pour un agent à temps complet. Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel, la durée de travail supplémentaire est proratisée en fonction de leurs obligations hebdomadaires de service.

La journée de solidarité peut être accomplie selon les modalités suivantes :

- le travail d'un jour de RTT tel que prévu par les règles en vigueur ;
- tout autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

Il appartient aux assemblées délibérantes de fixer l'organisation du temps de travail et de définir les cycles de travail des services municipaux dans le cadre des 1607H après avis du comité technique. La date d'entrée en vigueur de la cette délibération doit intervenir au plus tard le 1^{er} janvier 2022 pour les communes et les EPCI et le 1^{er} janvier 2023 pour les départements.

Le projet de délibération de la commune de Venerque pour l'organisation du temps de travail et la définition des cycles de travail des services municipaux dans le cadre des 1607H a reçu un avis favorable du comité technique intercommunal du Centre de Gestion de la Haute-Garonne le 16 décembre 2022 dernier. *M. COURTIADÉ informe que le travail sur ce dossier a été engagé depuis plusieurs années et que des réunions de concertation ont été organisées avec les agents concernés.*

M. COURTIADÉ conclut son propos en indiquant qu'il appartient au conseil municipal de délibérer pour fixer l'organisation du temps de travail et définir des cycles de travail des services municipaux dans le cadre des 1607H. Il rappelle que l'ensemble des éléments sur ce dossier a été fourni dans la note de synthèse.

P. FEIXA demande à quoi correspond ce cadrage du temps de travail. Il demande si cette définition du temps de travail est obligatoire et si elle est plus contraignante pour les agents. Il pose la question de savoir quels étaient les jours de congés extra-légaux dont bénéficiaient les agents communaux jusqu'à présent.

C. BEILVERT explique qu'en application des dispositions de la loi du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique la commune est dans l'obligation de veiller au respect de l'application de la durée légale du travail fixée à 1607H annuels par la loi du 3 janvier 2001, dite loi des 35H. Elle indique que les services de l'Etat ont rappelé avec insistance depuis plusieurs mois aux communes cette obligation et leur ont fixé comme date butoir le 1^{er} janvier 2022 pour cette mise en conformité.

Elle explique que tous les agents bénéficiaient de deux jours de congés extra-légaux, à savoir le lundi de la fête et le lundi de Pentecôte. Certains d'entre eux disposaient également d'une semaine de congés annuels supplémentaire.

C. BEILVERT indique toutefois que les agents de la commune ne bénéficiaient pas des jours de fractionnement et que l'application de ce dispositif permettra de compenser la suppression du lundi de la fête et du lundi de Pentecôte. Par ailleurs, il a été proposé aux agents qui bénéficiaient d'une semaine de congés annuels supplémentaire d'augmenter leur temps de travail afin de leur permettre de bénéficier de jours d'ARTT, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent, et de convertir ainsi les jours de congés extra légaux en jours d'ARTT.

Cette possibilité est celle qui a été retenue par l'ensemble des agents concernés qui, pour la majorité, ont fait le choix de travailler 36h par semaine, soit une heure de plus par semaine, pour bénéficier de 6 jours d'ARTT par an.

A. BEX met en avant le fait que ce changement n'est pas neutre pour les agents qui doivent travailler une heure de plus par semaine pour pouvoir bénéficier de jours d'ARTT et que, de ce fait, il n'est pas possible de dire que les jours d'ARTT acquis compensent les jours de congés extra-légaux précédemment accordés.

A. BEX demande si les agents ont été reçus de façon individuelle ou seulement de façon collective.

C. BEILVERT lui répond que les agents concernés ont été reçus de façon collective mais aussi individuellement.

Les élus du groupe Et Si Demain Venerque font savoir qu'ils s'abstiendront sur cette délibération.

R. HALUPNICZAK attirent leur attention sur le fait que le respect et l'organisation des 1607H est la suite de la mise en place des 35H.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :

Pour : 16 ; abstentions : 4 (P. FEIXA, A. BEX, F. BARRE et J. CHARLUET).

Article 1 : La suppression de tous les jours de congés non prévus par le cadre légal et réglementaire, afin de garantir le respect de la durée légale du temps de travail qui est fixée à 1607 heures, dans les conditions rappelées ci-avant.

Article 2 : Dans le respect de la durée légale de temps de travail, les services suivants sont soumis aux cycles de travail décrits ci-après.

Les cycles de travail hebdomadaires

Services administratifs

- Comptabilité et gestion des ressources humaines : cycle hebdomadaire de 36h, ouvrant droit à 6 jours d'ARTT, organisé sur 4.5 jours du lundi au vendredi
- Secrétariat : cycle bi-hebdomadaire de 72h sur 8.5 jours (moyenne de 36 H hebdomadaires), ouvrant droit à 6 jours d'ARTT, avec :
 - o une semaine de 38H sur 4.5 jours du lundi au vendredi
 - o une semaine de 34H sur 4 jours du mardi au vendredi
- Accueil/état civil/élections : cycle hebdomadaire de 35h30 sur 4.5 jours ouvrant droit à 3 jours d'ARTT, avec
 - o une semaine de 35H30 sur 4.5 jours du lundi au vendredi
 - o une semaine de 35H30 sur 4.5 jours du lundi au samedi
- Urbanisme : Cycle de travail hebdomadaire de 36 H, ouvrant droit à 6 jours d'ARTT, du lundi au vendredi.

Service de la médiathèque :

Cycle de travail hebdomadaire de 36 H sur 4.5 jours du mardi au samedi, ouvrant droit à 6 jours d'ARTT.

Service de la police municipale :

Cycle de travail hebdomadaire de 36H sur 4.5 jours du lundi au vendredi ouvrant droit à 6 jours d'ARTT.

Direction générale des services :

Cycle de travail hebdomadaire de 39H sur 5 jours du lundi au vendredi ouvrant droit à 23 jours d'ARTT.

Pour l'ensemble des cycles de travail hebdomadaires :

- une pause méridienne d'une durée comprise entre 45 minutes et 2h est fixée dans chaque planning de travail sur une plage horaire comprise entre 12h et 14h.
- la durée quotidienne de travail sera comprise entre 3h et 8h30
- les horaires seront fixes

Les cycles de travail annualisés

Services techniques municipaux :

Cycle de travail annualisé en année civile à raison de 1607H (référence temps plein) réparties du lundi au vendredi sur 52 semaines et organisé comme suit :

- Semaines de 32H réparties sur 4 jours de travail de 8H
- Semaines de 34H réparties sur 4 jours de 8H30
- Semaines de 45H réparties sur 5 jours de 9H

Pour ce cycle de travail une pause méridienne d'une durée de 1h30 est fixée sur la plage horaire comprise entre 12h et 13h30.

Les agents publics relevant d'un cycle annualisé restent soumis de plein droit à l'ensemble des droits et obligations des agents publics, tels que définis notamment par les lois n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Service entretien des bâtiments, restauration scolaire et écoles :

Cycle de travail annualisé du 1^{er} août au 31 juillet à raison de 1607H (référence temps plein). Le volume d'heures sera réparti du lundi au vendredi sur 36 semaines scolaires et 16 semaines de vacances scolaires.

Pour ce cycle de travail une pause méridienne d'une durée de 30 minutes est fixée sur la plage horaire comprise entre 11h et 12h.

Les agents publics relevant d'un cycle annualisé restent soumis de plein droit à l'ensemble des droits et obligations des agents publics, tels que définis notamment par les lois n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Secrétariat des écoles :

Cycle de travail annualisé du 1^{er} août au 31 juillet à raison de 1607H (référence temps plein). Le volume d'heures sera réparti du lundi au vendredi sur 36 semaines scolaires et 16 semaines de vacances scolaires.

Pour ce cycle de travail une pause méridienne d'une durée de 1h30 est fixée sur la plage horaire comprise entre 12h et 14h.

Les agents publics relevant d'un cycle annualisé restent soumis de plein droit à l'ensemble des droits et obligations des agents publics, tels que définis notamment par les lois n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Article 3 : La fixation des horaires de travail des agents relève de la compétence du Maire, dans le respect des cycles définis par la présente délibération.

Article 4 : Les jours d'ARTT ne sont pas juridiquement des congés annuels, et ne sont donc pas soumis aux règles définies notamment par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

Ces jours ARTT peuvent être pris, sous réserve des nécessités de service

- de manière groupée (plusieurs jours consécutifs) ;
- sous la forme de jours isolés ;
- ou encore sous la forme de demi-journées.

Les jours ARTT non pris au titre d'une année ne peuvent être reportés sur l'année suivante. Ils peuvent, le cas échéant, être déposés sur le compte épargne temps.

En cas d'absence de l'agent entraînant une réduction des jours ARTT, ces jours seront défalqués au terme de l'année civile de référence. Dans l'hypothèse où le nombre de jours ARTT à défalquer serait supérieur au nombre de jours ARTT accordés au titre de l'année civile, la déduction s'effectuera sur l'année N+1.

En cas de mobilité, un solde de tout compte doit être communiqué à l'agent concerné.

Article 5 : Si le temps de travail mis en place est annualisé, un planning à l'année sera remis à l'agent, qui distinguera les temps travaillés, les temps de repos compensateurs et les congés annuels. En effet, en cas de maladie, seuls les congés annuels sont reportés de plein droit.

Un décompte du relevé d'heures effectués par l'agent lui sera remis (trimestriellement) afin d'assurer un suivi précis des heures.

Article 6 : La journée de solidarité est instituée selon le dispositif suivant :

- Pour les services dont l'organisation des cycles de travail ouvre droit à des jours d'ARTT (Services administratifs, police municipale, médiathèque et direction générale des services) : le travail d'un jour de réduction du temps de travail tel que prévu par les règles en vigueur
- Pour les services dont l'organisation des cycles de travail est annualisée (services techniques, service entretien des bâtiments, restauration scolaire, ATSEM et secrétariat des écoles) : le travail de sept heures précédemment non travaillées à l'exclusion des jours de congés annuels, de la façon suivante, à savoir sept heures de travail consécutives ou non consécutives étalées dans l'année

Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel, la durée de travail supplémentaire est proratisée en fonction de leurs obligations hebdomadaires de service.

Article 7 : Les délibérations antérieures relatives aux cycles de travail sont abrogées à compter de l'entrée en vigueur de la présente délibération.

Instauration de la journée de solidarité, <i>délibération n°2022-01-02</i>

M. COURTIADÉ rappelle que conformément à l'article 6 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004, une journée de solidarité est instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Il indique que la journée de solidarité prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les agents (fonctionnaires et agents contractuels) et précise qu'elle est incluse dans la durée légale annuelle de temps de travail, qui est de 1607 heures pour un agent à temps complet.

Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel, la durée de travail supplémentaire est proratisée en fonction de leurs obligations hebdomadaires de service.

Dans la fonction publique territoriale, cette journée est fixée par délibération, après avis du comité technique.

L'assemblée est amenée à se prononcer sur les nouvelles modalités d'application de ce dispositif au niveau de la collectivité.

M. COURTIADÉ explique que la journée de solidarité peut être accomplie selon les modalités suivantes :

- le travail d'un jour de RTT tel que prévu par les règles en vigueur ;
- tout autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

M. COURTIADÉ informe le conseil municipal que le projet de délibération de la commune de Venerque pour l'instauration de la journée de solidarité a reçu un avis favorable du comité technique intercommunal du Centre de Gestion de la Haute-Garonne le 16 décembre 2022 dernier.

A. BEX regrette qu'il soit demandé au conseil municipal de délibérer sur ces sujets de gestion des ressources humaines alors même qu'ils ne leur ont pas été présentés au préalable. Elle indique qu'il aurait été souhaitable que les éléments de contexte, le travail de concertation réalisé avec les agents... soient présentés aux élus du conseil municipal avant la séance. Sur ce point, elle rappelle que sa demande de transmission du bilan social n'a toujours pas été traitée.

C. BEILVERT lui répond que sa demande sera rappelée à l'agent sans pour autant garantir que ce document pourra être fourni avant le vote du BP 2022.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

Pour : 16 ; abstentions : 4 (P. FEIXA, A. BEX, F. BARRE et J. CHARLUET).

Article 1 : décide d'instituer la journée de solidarité selon le dispositif suivant :

- Pour les services dont l'organisation des cycles de travail ouvre droit à des jours d'ARTT (Services administratifs, police municipale, médiathèque et direction générale des services) : le travail d'un jour de réduction du temps de travail tel que prévu par les règles en vigueur pour les services dont l'organisation des cycles de travail ouvrent droit à des jours d'ARTT.
- Pour les services dont l'organisation des cycles de travail est annualisée (services techniques, service entretien des bâtiments, restauration scolaire, ATSEM et secrétariat des écoles) : le travail de sept heures précédemment non travaillées à l'exclusion des jours de congés annuels, de la façon suivante, à savoir : sept heures de travail consécutives ou non consécutives étalées dans l'année

Article 2 : dit que pour les agents à temps non complet ou à temps partiel, la durée de travail supplémentaire est proratisée en fonction de leurs obligations hebdomadaires de service.

Article 3 : dit que, sauf disposition expresse de l'assemblée délibérante prise sur un nouvel avis du Comité technique compétent, ces dispositions seront reconduites tacitement chaque année.

Instauration des modalités d'exercice du travail à temps partiel, délibération n°2022-01-03

M. COURTIADÉ informe le conseil municipal que les fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi que les agents contractuels de droit public, peuvent demander, s'ils remplissent les conditions exigées, à exercer leur service à temps partiel. Selon les cas, cette autorisation est soit accordée de plein droit, soit soumise à appréciation en fonction des nécessités de service.

Il souligne que, conformément à l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984, les modalités d'exercice du travail à temps partiel sont fixées par l'organe délibérant, après avis du comité technique.

M. COURTIADÉ présente le cadre réglementaire applicable au travail à temps partiel.

1-Le temps partiel sur autorisation

Le temps partiel sur autorisation peut être accordé, sur demande et sous réserve des nécessités de service :

- aux fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, en activité ou en détachement : un fonctionnaire titulaire ou stagiaire à temps non complet ne peut donc bénéficier d'un temps partiel sur autorisation ;
- aux agents contractuels de droit public en activité employés depuis plus d'un an de façon continue à temps complet et, sans condition d'ancienneté de service, aux travailleurs handicapés recrutés en qualité d'agent contractuel sur la base de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984. Le temps partiel sur autorisation accordé ne peut être inférieur à 50% du temps complet de l'agent.

2-Le temps partiel de droit

Le temps partiel de droit peut être accordé aux agents à temps complet et à temps non complet pour les quotités exclusives de 50, 60, 70 et 80%.

Pour les fonctionnaires

Le temps partiel de droit est accordé, sur demande, aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet ou à temps non complet pour les motifs suivants :

- à l'occasion de chaque naissance, jusqu'aux trois ans de l'enfant, ou de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans suivant l'arrivée au foyer de l'enfant ;
- pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'une maladie ou d'un accident grave ;
- lorsqu'ils relèvent, en tant que personnes handicapées, de l'article L. 5212-13 du Code du travail, après avis du service de médecine préventive.

Pour les agents contractuels de droit public

Le temps partiel de droit est accordé, sur demande, aux agents contractuels de droit public :

- employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein, à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à la fin d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave ;
- relevant, en tant que personnes handicapées, de l'article L. 5212-13 du Code du travail.

Les travailleurs handicapés recrutés en qualité d'agents contractuels sur la base de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 bénéficient du temps partiel dans les mêmes conditions que les fonctionnaires stagiaires, et donc sans condition d'ancienneté de service.

3-Modalités

Il appartient à l'assemblée délibérante, après avis du comité technique, de fixer les modalités d'exercice du travail à temps partiel.

Il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier, en fonction des nécessités de fonctionnement du service, les modalités d'attribution et d'organisation du temps partiel demandé par l'agent, en fixant notamment la répartition du temps de travail de l'agent bénéficiaire.

M. COURTIADÉ confirme que le projet de délibération de la commune de Venerque sur l'instauration des modalités d'exercice du travail à temps partiel a reçu un avis favorable du comité technique intercommunal du Centre de Gestion de la Haute-Garonne le 16 décembre 2022 dernier et propose au conseil municipal de délibérer pour instaurer ses modalités d'exercice.

P. FEIXA revient sur la délibération relative à la mise en oeuvre des 1607H et l'intervention de R. HALUPNICZAK. Il précise que les élus du groupe Et Si Demain Venerque n'ont pas, à travers leur abstention, pris position contre les 35H.

C. BEILVERT rappelle que la durée légale du travail est fixée à 1607H depuis la loi du 3 janvier 2001 et que la délibération portait sur l'organisation du temps de travail au titre de la mise en oeuvre des 1607H. Elle poursuit en soulignant que l'organisation des cycles travail qu'il a été proposé au conseil municipal d'approuver s'inscrivent dans la continuité de l'existant et qu'elle fait suite à un travail de concertation menée avec les agents concernés.

Au vu des précisions apportées, les élus du groupe Et Si Demain Venerque sollicitent une suspension de la séance afin de pouvoir se concerter sur leur vote.

La séance est suspendue à 19h20.

La séance reprend à 19h30.

Les élus du groupe Et Si Demain Venerque expliquent qu'après s'être concertés, ils souhaitent revenir sur leur position et voter pour les deux premières délibérations sur lesquelles ils s'étaient abstenus, dans la mesure où l'organisation du temps de travail proposée s'inscrit dans la continuité de l'existant et fait suite à un travail de concertation mené avec les agents concernés.

M. COURTIADÉ leur répond qu'il n'est pas possible de revenir sur les votes précédents mais confirme que leur demande sera néanmoins retranscrite dans le procès-verbal de la séance du conseil municipal.

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

Article 1 : Organisation du travail

Pour le temps partiel de droit

Le temps partiel de droit peut être organisé dans le cadre : quotidien, hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Pour le temps partiel sur autorisation

Le temps partiel sur autorisation peut être organisé dans le cadre : quotidien, hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Article 2 : Quotités de temps partiel

Pour le temps partiel de droit

Les quotités du temps partiel de droit sont obligatoirement fixées à 50, 60, 70 ou 80% de la durée hebdomadaire du service d'un agent à temps plein. L'organe délibérant ne peut modifier ni restreindre les quotités fixées réglementairement.

Pour le temps partiel sur autorisation

Les quotités de temps partiel sur autorisation sont fixées au cas par cas à 50, 60, 70, 80 ou 90% de la durée hebdomadaire de travail afférente au temps plein.

Le nombre de jours ARTT des agents à temps partiel sera calculé au prorata du service à temps complet.

Article 3 : Demande de l'agent et durée de l'autorisation

Les demandes devront être formulées dans un délai de 2 mois avant le début de la période souhaitée.

La demande de l'agent devra comporter la période, la quotité de temps partiel et l'organisation souhaitées sous réserve qu'elles soient compatibles avec les modalités retenues par la présente délibération. Pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL qui souhaitent surcotiser pour la retraite pendant la période de temps partiel, la demande de surcotisation devrait être présentée en même temps que la demande de temps partiel.

La durée des autorisations est fixée à un an renouvelable par tacite reconduction pour une durée identique dans la limite de trois ans. A l'issue de ces trois ans, le renouvellement de la décision doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse.

Article 4 : Refus du temps partiel

Dans le cadre d'un temps partiel de droit, l'autorité territoriale se borne à vérifier les conditions réglementaires requises au vu des pièces produites par l'agent sans aucune appréciation : le temps partiel de droit ne peut être refusé que si les conditions statutaires ne sont pas réunies.

Dans le cadre d'un temps partiel sur autorisation, un entretien préalable avec l'agent est organisé afin d'apporter les justifications au refus envisagé, mais aussi de rechercher un accord, en examinant notamment des conditions d'exercice du temps partiel différentes de celles mentionnées sur la demande initiale.

La décision de refus de travail à temps partiel doit être motivée dans les conditions définies par les articles L. 211-2 à L. 211-7 du Code des relations entre le public et l'administration : la motivation doit être claire, précise et écrite. Elle doit comporter l'énoncé des considérations de fait et de droit qui constituent le fondement de la décision de refus.

En cas de refus de l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ou de litige relatif à l'exercice du travail à temps partiel :

- la commission administrative paritaire peut être saisie par l'agent s'il est fonctionnaire ;
- la commission consultative paritaire peut être saisie par l'agent s'il est un agent contractuel de droit public.

Article 5 : Rémunération du temps partiel

Les agents autorisés à travailler à temps partiel perçoivent une fraction du traitement, de l'indemnité de résidence et des primes et indemnités de toute nature.

Cette fraction est égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service réglementairement fixées pour les agents de même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions dans l'administration ou le service concerné.

Toutefois, les quotités de travail à temps partiel 80% et 90% sont rémunérées respectivement à 6/7^{ème} (85,7%) et 32/35^{ème} (91,4%) de la rémunération d'un agent à temps plein.

Article 6 : Réintégration ou modification en cours de période

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel (changement de jour par exemple) peut intervenir en cours de période, sur demande de l'agent présentée au moins 2 mois avant la date souhaitée.

La réintégration à temps plein peut toutefois intervenir sans délai en cas de motif grave, tel qu'une diminution importante de revenus ou un changement de situation familiale (décès, divorce, séparation, chômage, maladie du conjoint, de l'enfant...). Cette demande de réintégration sans délai fera l'objet d'un examen individualisé par l'autorité territoriale.

Pour le temps partiel sur autorisation, Après réintégration à temps plein, une nouvelle autorisation d'exercice du travail à temps partiel ne sera accordée qu'après un délai d'un an.

Article 7 : Suspension du temps partiel

Si l'agent est placé en congé de maternité, de paternité ou d'adoption durant une période de travail à temps partiel, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue : l'agent est rétabli dans les droits des agents à temps plein, pour toute la durée du congé.

Mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) pour le cadre d'emploi des techniciens territoriaux, délibération n°2022-01-04

M. COURTIADÉ explique que le régime indemnitaire correspond à l'ensemble des primes et indemnités susceptibles d'être octroyées aux fonctionnaires. Il précise qu'il se définit comme un complément du traitement distinct des autres éléments de rémunération qui sont :

- le traitement indiciaire ;
- le Supplément Familial de Traitement (SFT) ;
- l'indemnité de résidence ;
- la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI).

M. COURTIADÉ souligne qu'à la différence de ces éléments, les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un caractère facultatif. Il appartient à l'assemblée délibérante de décider des modalités de mise en place ou de la modification d'un régime indemnitaire dans la structure, par le biais d'une délibération.

Dans un but de simplification et d'harmonisation du paysage indemnitaire, le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a instauré un Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Cette prime comporte ainsi deux volets :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitare Annuel (CIA), pour récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir.

Des arrêtés fixent la liste des corps et emplois bénéficiant de cette prime. Cette nouvelle prime est donc transposable dans la FPT dès la parution des textes réglementaires donnant des équivalences entre la Fonction Publique de l'Etat (FPE) et la FPT. Chaque cadre d'emplois bénéficie de ce régime indemnitaire au fur et à mesure de la parution des arrêtés ministériels des corps de référence à l'Etat.

Sous réserve de textes propres à la FPT, les filières police municipale et sapeurs-pompiers professionnels ne seront pas concernés par le RIFSEEP.

Il appartient au conseil municipal de délibérer afin d'appliquer le RIFSEEP aux agents communaux.

Après avis du comité technique du 17 décembre 2019 et par délibération n°2019-9-1 en date du 19 décembre 2019, le conseil municipal a mis en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) pour les agents communaux dont les cadres d'emplois pouvaient en bénéficier, à savoir les cadres d'emplois ci-dessous :

- attachés territoriaux ;
- rédacteurs territoriaux ;
- adjoints administratifs territoriaux ;
- agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
- adjoints territoriaux du patrimoine ;
- adjoints techniques territoriaux ;
- agents de maîtrise territoriaux ;

Le cadre d'emplois des techniciens territoriaux qui ne pouvait alors pas bénéficier du RIFSEEP n'avait pas été intégré dans la délibération du 19 décembre 2019 et l'agent communal relevant de ce cadre d'emploi avait continué à bénéficier du régime indemnitaire jusqu'alors applicable tel qu'il a été fixé par la délibération du conseil municipal n°2013-8-1 en date du 19 décembre 2013

Le cadre d'emploi des techniciens territoriaux peut désormais bénéficier du RIFSEEP. Suite à l'avis du comité technique en date 02 décembre 2021, M. COURTIADÉ explique qu'il est proposé au conseil municipal d'instaurer le RIFSEEP pour les agents de la commune relevant du cadre d'emploi des techniciens territoriaux et d'en déterminer les critères d'attribution comme suit :

Article 1 : La structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend deux parts :

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

Article 2 : Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels exerçant les fonctions du cadre d'emploi concerné.

Le RIFSEEP est applicable aux agents relevant du cadre d'emploi des techniciens territoriaux.

Article 3 : Les modalités de versement

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

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera :

- * maintenue dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :
 - congés de maladie ordinaire ;
 - congés annuels ;
 - congés consécutif à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
 - congés pour invalidité temporaire imputable au service.

Le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera suspendu en cas de congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

LE RIFSEEP (IFSE et CIA) sera calculé au prorata de la durée effective de service en cas de temps partiel thérapeutique.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera maintenu en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

L'attribution individuelle du RIFSEEP (IFSE et CIA) sera décidée par le Maire et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Article 4 : Le maintien à titre individuel

Conformément au principe de libre administration des collectivités territoriales, le conseil municipal décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'IFSE.

Article 5 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage, de conception de projet ou de participation à la définition des politiques publiques
- de la technicité, de l'expertise dans le domaine de référence de l'agent ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel,

- L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique ainsi qu'à la capacité à exploiter les acquis de l'expérience pour s'adapter à des situations nouvelles ou résoudre des problèmes et repose sur :
 - o l'élargissement des compétences
 - o l'approfondissement des savoirs
 - o la consolidation des connaissances pratiques
 - o la maîtrise des outils du poste de travail
 - o la connaissance de l'environnement du poste de travail

En application de l'article 3 du décret N°2014-513 du 20 mai 2014, le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonction ;
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Néanmoins, en cas de réexamen, l'autorité territoriale n'est pas tenue de revaloriser le montant de l'IFSE de l'agent.

L'IFSE est versée mensuellement.

Article 6 : Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés notamment :

- la valeur professionnelle de l'agent ;
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions et l'actualisation de ses connaissances ;
- son sens du service public ;
- sa capacité à travailler en équipe ;
- sa contribution au collectif de travail ;

Le CIA est versé annuellement au mois de juin.

Article 7 : Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Catégorie	Groupes	Fonctions	Cadre d'emploi	RIFSEEP		A titre indicatif : plafond annuel équivalent à celui applicable à l'Etat (IFSE + CIA)
				Plafond annuel IFSE	Plafond annuel CIA	
B	B1	Direction de services / responsable de pôle	Technicien	9 000 €	250 €	17 480,00 €

	B2	Responsable d'un service		6 600 €		16 016,00 €
	B3	Responsable de structure, poste d'instruction avec expertise		4 200 €		14 650,00 €

Article 8 : Cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Il est donc cumulable avec :

- l'Indemnité Horaire pour Travail supplémentaire (IHTS)
- l'indemnité Forfaitaire Complémentaire pour Elections (IFCE)
- l'indemnité d'astreinte
- l'indemnité d'intervention
- l'indemnité de responsabilité des emplois administratifs de direction

La présente délibération abroger les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire applicable au cadre d'emplois des techniciens territoriaux, hormis celles dont les dispositions concernent des cadres d'emplois qui ne sont pas concernés par le RIFSEEP ou des indemnités cumulables avec le RIFSEEP

A. BEX demande quels sont les montants perçus en précisant qu'elle ne demande pas d'information nominative. Elle rappelle également sa demande de transmission du bilan social.

C. BEILVERT explique que différents niveaux de régime indemnitaire sont fixés en fonction des niveaux de responsabilités, d'expertise et de sujétion des postes. Elle précise que les montants présentés dans le tableau de la note de synthèse sont des montants maximums qu'il appartient au conseil municipal de fixer par délibération et que les montants individuels sont ensuite fixés par arrêté du Maire.

A. BEX demande qui fixe le niveau de ces récompenses individuelles pour l'IFSE.

C. BEILVERT précise que l'IFSE ne constitue pas une récompense individuelle mais un complément de rémunération facultatif versé en complément des éléments de rémunération obligatoires et que le montant d'IFSE est fonction du niveau de responsabilité, d'expertise et des sujétions associés aux postes.

P. BOISARD et S. REYSER expliquent qu'à chaque poste est associé un niveau de responsabilité, d'expertise, de sujétions... et un montant d'IFSE. Les montants individuels sont ainsi fixés en fonction du poste occupé par l'agent.

A. BEX réitère sa demande d'avoir connaissance des montants d'IFSE attribués.

C. BEILVERT lui répond que pour certains postes il est impossible de transmettre ces informations tout en garantissant l'anonymat des montants d'IFSE versés.

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

Article 1 : d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus pour les agents relevant du cadre d'emplois des techniciens territoriaux ;

Article 2 : d'autoriser Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;

Article 3 : d'abroger les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire, hormis celles dont les dispositions concernent des cadres d'emplois qui ne sont pas concernés par le RIFSEEP ou des indemnités cumulables avec le RIFSEEP ;

Article 4 : de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget ;

Article 5 : de dire que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} avril 2022.

Actualisation des conditions d'attribution du régime indemnitaire des agents relevant de la filière police municipale, délibération n°2022-01-05

M. COURTIADÉ explique que la filière police municipale ne sera pas concernée par le RIFSEEP. Il souligne que, par conséquent, le régime indemnitaire des agents communaux relevant d'un cadre d'emploi appartenant à cette filière n'a pas été modifié depuis la délibération du 19 décembre 2013.

A. BEX souligne l'importance de la part du régime indemnitaire dont le montant maximal, tel que le prévoit la délibération proposée au conseil municipal, peut représenter jusqu'à 30% du traitement mensuel de l'agent. Elle met en avant le fait que le régime indemnitaire n'est pas pris en compte dans le calcul des pensions de retraite et que cela est pénalisant pour les agents compte-tenu de la part que représente le régime indemnitaire dans leur rémunération lorsqu'ils sont en activité.

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

Article 1 : d'actualiser les conditions d'attribution du régime indemnitaire des agents relevant de la filière police municipale.

Les montants des indemnités seront revalorisés automatiquement suivant l'évolution du point d'indice de la fonction publique toutes les fois où le montant des primes et indemnités instituées est lié à ce point, ou en cas de changement dans les conditions fixées par les textes réglementaires applicables pour les primes et indemnités établies par référence à des taux forfaitaires non indexés sur la valeur du point de la fonction publique. Les montants annuels de référence indiqués dans les primes et indemnités qui suivent sont donc les montants actuels, qui seront automatiquement revalorisés dans les cas indiqués ci-dessus.

L'attribution individuelle fera l'objet d'une décision du Maire notifiée par arrêté individuel, dans lequel les montants pourront être modulés dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat et selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel et les agents occupant un emploi à temps non complet perçoivent le régime indemnitaire au prorata de leur temps de service.

Le régime indemnitaire sera intégralement maintenu pendant les congés annuels et les congés de maternité, de paternité et d'adoption et suivra le sort du traitement en cas congés de maladie ordinaire, congés consécutif à un accident de service ou à une maladie professionnelle et congés pour invalidité temporaire imputable au service.

Le régime indemnitaire sera suspendu en cas de congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

Le régime indemnitaire sera calculé au prorata de la durée effective de service en cas de temps partiel thérapeutique.

Les crédits nécessaires sont prévus et inscrits au budget.

Les délibérations antérieures traitant du régime indemnitaire des agents sont toutes abrogées à compter du 1^{er} avril 2022.

Article 2 : de fixer le régime indemnitaire suivant pour les agents de la **filière police municipale** à compter du 1^{er} avril 2022 comme suit

► Indemnité Spéciale Mensuelle de Fonction (ISMF) pour les cadres d'emplois des chefs de service de police municipale (B) :

L'ISMF pourra être attribuée à chaque agent par arrêté du Maire selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la fonction publique d'Etat :

Grade	Pourcentage maximal (du traitement mensuel)	Plafond règlementaire (pour information)
Chef de service de police municipale au-delà de l'indice brut 380	30%	30%
Chef de service de police municipale jusqu'à l'indice brut 380	22%	22%

Cette prime est attribuée selon la technicité, la responsabilité et les sujétions particulières du poste occupé.

Elle sera versée mensuellement.

L'Indemnité Spéciale Mensuelle de Fonction (ISMF) est cumulable avec les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS).

► Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) pour le cadre d'emploi des agents de police municipale (C) :

L'IAT pourra être attribuée à chaque agent par arrêté du Maire selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la fonction publique d'Etat :

Grade	Montant annuel de référence actuel	Coefficient individuel maximum (entre 0 et 8)
Gardien brigadier de police municipale	475.31 €	8

Brigadier chef principal de police municipale	495.94 €	8
---	----------	---

Cette prime est attribuée selon des critères de responsabilité et de sujétions particulières du poste occupé.

Elle sera versée mensuellement.

L'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) est cumulable avec les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS).

Création d'un emploi permanent à temps complet sur le cadre d'emploi de technicien, délibération n°2022-01-06

M. COURTIADÉ explique que le PADD du PLU en cours de révision fixe un objectif démographique de 3500 à 3600 habitants à l'horizon 2030. Afin d'adapter ses équipements publics au besoin de la population, d'entretenir et de valoriser son patrimoine, d'intégrer les enjeux du développement durable ainsi que les évolutions réglementaires dans ses projets d'aménagement, la commune a besoin de créer un poste de technicien territorial pour assurer des missions de responsable des travaux et de l'aménagement durable.

M. COURTIADÉ précise que la personne recrutée aura pour mission principale :

- De mettre en oeuvre les projets techniques de la commune et intégrant les objectifs du développement durable
- De garantir l'entretien, la protection et la valorisation du patrimoine communal (bâtiments, espaces publics et patrimoine naturel)
- De piloter les services techniques municipaux en lien avec leur responsable

M. COURTIADÉ propose au conseil municipal de créer un emploi permanent à temps complet sur le cadre d'emploi de technicien territorial. Il précise que cet emploi permanent pourra être éventuellement pourvu par un agent contractuel en contrat déterminé sur le fondement de l'article L332-14 du Code de la fonction publique. L'agent contractuel sera rémunéré par référence à la grille indiciaire afférente au cadre d'emploi de technicien territorial.

A. BEX s'étonne de la possibilité de recruter un contractuel alors qu'il s'agit d'un emploi permanent.

N. ESTANG lui répond que, s'agissant d'un emploi permanent, le recrutement d'un agent contractuel ne sera possible que si la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir. Elle précise que dans cette hypothèse la durée du contrat ne pourra excéder deux ans.

A. BEX demande si une titularisation sera possible à l'issue du contrat.

N. ESTANG répond que l'intégration par voie directe, c'est-à-dire sans réussite préalable à un concours, n'est possible que sur certains grades de la catégorie C, mais pas sur le grade de Technicien. En d'autres termes, la stagiairisation ne serait possible que sur le grade d'adjoint technique.

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

Article 1 : d'approuver la création d'un emploi permanent à temps complet sur le cadre d'emploi de Technicien territorial.

Article 2 : de dire que cet emploi est ouvert aux fonctionnaires relevant du cadre d'emploi de Technicien territorial.

Article 3 : de dire que l'emploi pourra être occupé par un agent contractuel recruté à durée déterminée pour une durée maximale d'un an en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires au vu de l'application de l'article L332-14 du Code Général de la Fonction publique. Sa durée pourra être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque, au terme de la durée fixée au 2^{ème} alinéa de l'article L332-14 du Code Général de la Fonction publique, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir. En cas de recours à un agent contractuel en application des dispositions ci-dessus énoncées, son niveau de recrutement et de rémunération seront fixés sur la base de la grille indiciaire du cadre d'emploi de Technicien territorial.

Article 4 : de donner pouvoir au Maire pour signer tous les documents relatifs à ce dossier et de procéder au recrutement.

Article 5 : de dire que les crédits nécessaires seront inscrits au budget de la commune.

Création d'emplois non permanents sur le grade d'adjoint technique pour un accroissement saisonnier d'activité, délibération n°2022-01-07
--

M. COURTIADÉ explique qu'afin de faire face à l'accroissement saisonnier de l'activité des services techniques pour l'entretien des espaces verts au printemps et pendant la période estivale, mais également afin s'assurer la continuité de leur fonctionnement pendant la période des congés estivaux, la commune est amenée à renforcer ses effectifs par la création d'emplois non permanents correspondant à un accroissement saisonnier d'activité pour une durée maximale de 6 mois pendant une même période de 12 mois consécutifs, conformément aux dispositions de l'article 3/1 – 2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée. De même, il est nécessaire de prolonger jusqu'à la fin de l'année scolaire le contrat d'un agent d'entretien recruté sur le grade d'adjoint technique.

M. COURTIADÉ précise que les besoins sont les suivants :

Emploi non permanents créés à temps complet	Durée
1 adjoint technique	6 mois maximum
Emplois non permanents créés à temps non complet	Durée
2 adjoints techniques (34H)	1 mois maximum

A. BEX souligne que la commune a créé plusieurs emplois non permanents récemment. Elle demande si l'ensemble des besoins ne pourrait pas justifier la création d'un poste permanent à temps complet afin de ne pas maintenir dans des situations précaires des demandeurs d'emploi.

M. COURTIADÉ lui répond qu'il n'est pas possible de regrouper les besoins dans un même emploi permanent dans la mesure où ils correspondent à des profils de poste distincts dont les plannings de travail peuvent être, en tout ou partie, identiques. Il rappelle également que certains besoins sont saisonniers.

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

Article 1 : De créer des emplois non permanents d'adjoint technique territorial pour un accroissement saisonnier d'activité tels que présentés ci-dessus.

Article 2 : De fixer la rémunération sur la base de la grille indiciaire relevant du grade d'adjoint technique, 1^{er} échelon.

Article 3 : De dire que les crédits nécessaires à la rémunération des agents nommés et aux charges sociales s'y rapportant sont inscrits au budget, aux chapitre et article prévus à cet effet. AB demande s'il serait possible de créer un poste permanent afin de ne pas maintenir dans la précarité des demandeurs d'emplois.

Création d'emplois non permanents sur le grade d'adjoint technique pour un accroissement temporaire d'activité, délibération n°2022-01-08

Afin de faire face à l'accroissement saisonnier de l'activité du service entretien / restauration pour l'année scolaire 2021-2022, le conseil municipal a délibéré pour créer 3 emplois non permanents à temps non complet correspondant à un accroissement saisonnier d'activité pour une durée maximale de 10 mois pendant une même période de 12 mois consécutifs, conformément aux dispositions de l'article 3/1 – 2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Or, les emplois saisonniers peuvent être créés pour une durée maximale de 6 mois pendant une même période 12 mois consécutifs. En revanche, les emplois pour accroissement temporaire d'activité peuvent être créés pour une durée maximale de 12 mois pendant une période de 18 mois consécutifs.

Afin de couvrir les besoins du service restauration scolaire / entretien identifiés définis en septembre dernier pour l'ensemble de l'année scolaire, il est nécessaire que le conseil municipal délibère pour créer pour accroissement temporaire d'activité des emplois non permanents à temps non complet à savoir :

Emplois non permanents créés à temps non complet	Durée	Niveau de rémunération
1 adjoint technique (13H 15 hebdomadaires)	5 mois maximum	1 ^{er} échelon du grade
1 adjoint technique (13H45 hebdomadaires)	5 mois maximum	1 ^{er} échelon du grade

Emplois non permanents créés à temps non complet	Durée	Niveau de rémunération
1 adjoint technique (11h 45 hebdomadaires)	5 mois maximum	1 ^{er} échelon du grade

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

Article 1 : De créer des emplois non permanents d'adjoint technique territorial pour un accroissement saisonnier d'activité comme suit :

Emplois non permanents créés à temps non complet	Durée
1 adjoint technique (13H 15 hebdomadaires)	5 mois maximum
1 adjoint technique (13H45 hebdomadaires)	5 mois maximum
1 adjoint technique (11h 45 hebdomadaires)	5 mois maximum

Article 2 : De fixer la rémunération sur la base de la grille indiciaire relevant du grade d'adjoint technique, 1^{er} échelon.

Article 3 : De dire que les crédits nécessaires à la rémunération des agents nommés et aux charges sociales s'y rapportant sont inscrits au budget, aux chapitre et article prévus à cet effet.

Gratification de stagiaires, délibération n°2022-01-09

M. COURTIADÉ rappelle que le décret n°2006-757 prévoit une gratification obligatoire dans les administrations pour des stages de deux mois et plus, avec un minimum de 15% du plafond de la sécurité sociale, soit 3,90€/heure, y compris les avantages en nature (montant sécurité sociale de 4,95 € par repas en 2021), exonérée du paiement de cotisations patronales.

Il précise que pour les stages d'une durée inférieure à deux mois, la gratification est laissée à l'appréciation de la collectivité qui en fixe, le cas échéant, librement le montant.

Monsieur Even CLOT, étudiant en 1^{ère} année de BTS fluide, énergie et domotique, a effectué un stage dans les services communaux du 17 mai au 2 juillet 2021, afin d'étudier les potentiels en énergies renouvelables (ENR) de la commune.

Monsieur Thibault GUINET, étudiant en 1^{ère} année de BTS fluide, énergie et domotique, a effectué un stage dans les services communaux du 14 mai au 2 juillet 2021, afin de travailler sur la rénovation du site internet communal.

Madame Carla DENIS, étudiante en 1^{ère} année de BTS support d'action managériale a effectué un stage dans les services communaux du 10 mai au 2 juillet 2021, afin de travailler sur la préparation du premier bulletin municipal de la mandature.

D'autre part, dans le cadre du projet « Mon eau, ma santé, ma planète » cinq étudiants de l'institut LIMAYRAC ont, dans le cadre d'une action professionnelle appliquée de leur formation supérieure en diététique, préparé et animé les 24 et 31 janvier dernier une action de

sensibilisation auprès de l'ensemble des élèves de l'école élémentaire sur les bienfaits de la consommation d'eau.

Au regard du cursus de formation, de la qualité et du type de travail fourni, M. COURTIADÉ propose au Conseil municipal :

- de verser une gratification de 444€ à Even CLOT pour les missions réalisées à l'occasion de son stage.
- de verser une gratification de 457€ à Thibault GUINET pour les missions réalisées à l'occasion de son stage
- de verser une gratification de 496€ à Carla DENIS pour les missions réalisées à l'occasion de son stage
- de verser une gratification de 150€ à chacun des cinq étudiants de l'institut LIMAYRAC pour les missions réalisées à l'occasion de leur action professionnelle appliquée, à savoir Aesane GUT, Cécile LE MOAL, Julie PAGES, Eva SERNAGLIA et Vanessa THOMAS.

F. BARRE demande s'il serait possible d'avoir connaissance des rapports de stage de ces stagiaires.

N. ESTANG répond qu'elle transmettra celui d'Even CLOS qui a travaillé sur le potentiel des énergies renouvelables de la commune. Elle met en avant le fait que le rapport de stage de Thibault GUINET sera beaucoup plus technique dans la mesure où il a travaillé sur le site internet de la commune.

P. BLANQUET explique que Carla DENIS a travaillé sur l'élaboration du prochain bulletin municipal et sur la cérémonie d'accueil des nouveaux Venerquois pour laquelle elle a proposé un nouveau protocole d'accueil.

S. REYSER présente le travail des étudiants de LIMAYRAC qui sont intervenus auprès de l'ensemble des élèves de l'école élémentaire dans le cadre d'animations sur les bienfaits de la consommation de l'eau et la question de la limitation des emballages plastiques.

F. BARRE sollicite la transmission des supports utilisés par les étudiants de LIMAYRAC pour les séances qu'ils ont animées auprès des élèves de l'école.

G. GUINAUDEAU confirme que le support pédagogique de leur intervention pourra être transmis.

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

Article 1 : de verser une gratification à Monsieur Even CLOT pour la réalisation de son stage, pour un montant de 444€ sous la forme d'une indemnité pécuniaire.

Article 2 : de verser une gratification à Monsieur Thibault GUINET pour la réalisation de son stage, pour un montant de 457€ sous la forme d'une indemnité pécuniaire.

Article 3 : de verser une gratification à Madame Carla DENIS pour la réalisation de son stage, pour un montant de 496€ sous la forme d'une indemnité pécuniaire.

Article 4 : de verser une gratification à Madame Aesane GUT pour la réalisation de son stage pour un montant de 150€ sous la forme d'une indemnité pécuniaire.

Article 5 : de verser une gratification à Madame Cécile LE MOAL pour la réalisation de son stage pour un montant de 150€ sous la forme d'une indemnité pécuniaire.

Article 6 : de verser une gratification à Madame Julie PAGES pour la réalisation de son stage pour un montant de 150€ sous la forme d'une indemnité pécuniaire

Article 7 : de verser une gratification à Madame Eva SERNAGLIA pour la réalisation de son stage pour un montant de 150€ sous la forme d'une indemnité pécuniaire

Article 8 : de verser une gratification à Madame Vanessa THOMAS pour la réalisation de son stage pour un montant de 150€ sous la forme d'une indemnité pécuniaire

Remboursement de frais de visite médicale obligatoire à un agent communal, délibération n°2022-01-10

M. COURTIADÉ explique que dans le cadre d'une visite médicale obligatoire auprès d'un médecin agréé, un agent communal a pris en charge personnellement les frais de cette visite auprès du médecin à l'issue de cette consultation pour un montant de 36€.

La prise en charge de ces frais incombant à la commune, M. COURTIADÉ propose au conseil municipal de délibérer afin d'autoriser leur remboursement à Mme VALÉRIE BOURIANNE à hauteur de 36€.

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

Article unique : de rembourser à un agent communal les frais de visite médicale obligatoire qu'il a personnellement et indûment pris en charge pour un montant de 36€.

Attribution de chèques cadeaux pour le départ à la retraite d'agents communaux, délibération n°2022-01-11

M. COURTIADÉ informe le conseil municipal qu'Adeline CASTAING, adjoint technique en poste dans les services communaux comme agent d'entretien et de restauration depuis 28 ans, a fait valoir ses droits à la retraite le 25 février dernier.

De même, Marie-Christine CIRCUNS, elle aussi agent d'entretien et de restauration en poste dans les services communaux depuis 21 ans, fera valoir ses droits à la retraite le 1^{er} mai prochain.

Afin de les remercier pour le travail qu'elles ont accompli dans les services communaux, M. COURTIADÉ propose au conseil municipal d'attribuer à chacune d'elles des chèques cadeaux d'une valeur de 250€.

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

Article 1 : d'attribuer à Madame Adeline CASTAING des chèques cadeaux d'une valeur de 250€ à l'occasion de son départ à la retraite.

Article 2 : d'attribuer à Madame Marie-Christine CIRCUNS des chèques cadeaux d'une valeur de 250€ à l'occasion de son départ à la retraite.

Adhésion au contrat groupe d'assurance statutaire 2022-2025 du Centre de Gestion de la Haute-Garonne (CDG31), délibération n°2022-01-12

M. COURTAIDE explique que, depuis 1992, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne (CDG31) propose une mission optionnelle d'assurance des risques statutaires afférents aux personnels territoriaux, par application des dispositions du Décret n° 86-552 du 14 mars 1986 pris pour l'application de l'article 26 alinéa 5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Il précise que ce service consiste en :

- la mise en place d'un contrat groupe d'assurance à adhésion facultative, pour le compte des structures publiques territoriales employeurs du département de la Haute-Garonne ;
- la réalisation d'une prestation de suivi des sinistres et des conditions d'application du contrat groupe et de conseil.

M. COURTIADÉ informe le conseil municipal qu'après mise en concurrence par voie d'appel d'offres ouvert, le groupement Gras Savoye (Courtier mandataire) et CNP (Assureur) est titulaire du contrat groupe permettant la couverture des risques afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC et des risques afférents aux agents affiliés à la CNRACL.

Les deux couvertures prennent effet au 1^{er} Janvier 2022 pour une durée de 4 ans.

Les conditions de couverture et les conditions financières proposées au titre du contrat groupe sont les suivantes.

Pour la couverture des risques statutaires afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC (agents titulaires et stagiaires dont le temps de travail est inférieur à 28 heures hebdomadaires, agents contractuels de droit public ou de droit privé) :

- Garantie :
 - Congé de maladie ordinaire avec une franchise de 10 jours fermes par arrêt en maladie ordinaire
 - Congé de grave maladie
 - Congé de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé adoption et paternité/accueil de l'enfant
 - Congé pour accident ou maladie imputables au service
- Taux de cotisation : 0,60 % (ancien taux : 1.13%)
- Résiliation : chaque structure adhérente peut résilier son adhésion au 1^{er} janvier de chaque année en respectant un préavis de 2 mois.
- Conditions de garanties :

Le contrat groupe a vocation à couvrir tous les risques statutaires. Cependant, ce principe fait l'objet de quelques tempéraments.

Tout d'abord, les garanties sont établies en fonction des textes législatifs et réglementaires existants à la date de lancement de la consultation (07/09/2021) qui a permis la conclusion du contrat groupe.

Le CDG31 pourra étudier avec le titulaire du contrat groupe une évolution des garanties en fonction de l'évolution réglementaire, durant le marché.

Par ailleurs, le titulaire du contrat groupe a émis dans son offre une réserve qui sera applicable dans le cadre de l'exécution du contrat.

Ainsi, l'indemnisation des sinistres ne sera réalisée que sur production des décomptes de la Sécurité Sociale.

- Prestations complémentaires

Le contrat groupe comporte des prestations complémentaires, à savoir :

- la gestion des dossiers via un extranet et les formations à son utilisation ;
- le suivi et l'analyse des statistiques de sinistralité ;
- l'organisation et la prise en charge de contrôles médicaux (contre-visites médicales et expertises médicales) ;
- la mise en œuvre de recours contre tiers responsables permettant le recouvrement de sommes non couvertes par l'assurance ;
- une assistance psychologique et sociale à destination des agents ;
- des formations en prévention à l'initiative du CDG31 ;
- des prestations d'accompagnement spécifiques (gestion de crise notamment) sur devis préalable.

Pour la couverture des risques statutaires afférents aux agents affiliés à la CNRACL (agents titulaires et stagiaires dont le temps de travail est supérieur ou égal à 28 heures hebdomadaires)

Cinq choix de couverture et de taux sont proposés aux structures publiques territoriales employeurs comptant un effectif inférieur ou égal à 30 agents CNRACL.

- Garanties et taux :

Choix	Garanties	Taux	Ancien taux
1	Décès / Accident et maladie imputable au service / Accident et maladie non imputable au service / Seule franchise : Maladie ordinaire avec une franchise de 10 jours fermes par arrêt	8,18%	6.83%
2	Décès / Accident et maladie imputable au service / Accident et maladie non imputable au service / Seule franchise : Maladie ordinaire avec une franchise de 20 jours fermes par arrêt	6.03%	6.08%
3	Décès / Accident et maladie imputable au service / Accident et maladie non imputable au service / Seule franchise : Maladie ordinaire avec une franchise de 30 jours fermes par arrêt	5,25%	5.71%
4	Décès – Accident et maladie imputables au service – Accident et maladie non imputables au service sauf maladie ordinaire, maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé adoption et paternité/accueil de l'enfant	3,20%	3.94%
5	Décès - Accident et maladie imputables au service	1,52%	2.20%

- Résiliation : chaque structure adhérente peut résilier son adhésion au 1^{er} janvier de chaque année en respectant un préavis de 2 mois.

- Conditions de garanties

Le contrat groupe a vocation à couvrir tous les risques statutaires. Cependant, ce principe fait l'objet de quelques tempéraments.

Tout d'abord, les garanties sont établies en fonction des textes législatifs et réglementaires existants à la date de lancement de la consultation (07/09/2021) qui a permis la conclusion du contrat groupe.

Le CDG31 pourra étudier avec le titulaire du contrat groupe une évolution des garanties en fonction de l'évolution réglementaire, durant le marché.

Par ailleurs, le titulaire du contrat groupe a émis dans son offre des réserves qui seront applicables dans le cadre de l'exécution du contrat.

Ainsi, il convient de préciser que :

- l'assureur ne couvrira que pendant une période de 12 mois le maintien du demi-traitement réalisé par application des dispositions du décret n°2011-1245 du 5/10/2011 (périodes transitoires en cas d'attente d'une décision de l'administration en matière de réintégration, de reclassement ou de mise en disponibilité pour raison de santé et périodes à l'issue de la période préparatoire au reclassement dans l'attente de mise en retraite pour invalidité) ;

- une procédure d'arbitrage pourra être mise en œuvre dès lors qu'une demande de mise en jeu des garanties du contrat est formulée par l'assuré dont la décision est contraire aux avis rendus par la commission de réforme ou aux conclusions du médecin agréé : ainsi une expertise d'arbitrage pourra être mise en œuvre si l'assuré demande la mise en jeu des garanties alors que :

o la commission de réforme ne reconnaît pas l'imputabilité ;

o l'assuré reconnaît l'imputabilité sans saisir la commission de réforme et en présence de conclusions de l'expert ne validant pas l'imputabilité.

- en matière de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), l'indemnisation par l'assureur sera accordée jusqu'à la date fixée par la Commission départementale de réforme : en l'absence de date précisée, l'assureur indemniserà dans la limite de **180 jours** après la date de la séance de la commission départementale de réforme ou du rapport de la dernière expertise indiquant l'aménagement du poste de travail ou le reclassement.

- Prestations complémentaires

Le contrat groupe comporte des prestations complémentaires, à savoir :

- la gestion des dossiers via un extranet et les formations à son utilisation ;

- le suivi et l'analyse des statistiques de sinistralité ;

- l'organisation et la prise en charge de contrôles médicaux (contre-visites médicales et expertises médicales) ;

- la mise en œuvre de recours contre tiers responsables permettant le recouvrement de sommes non couvertes par l'assurance ;

- une assistance psychologique et sociale à destination des agents ;

- des formations en prévention à l'initiative du CDG31 ;

- des prestations d'accompagnement spécifiques (gestion de crise notamment) sur devis préalable.

Il convient de préciser que les adhésions à chacune des couvertures (risques statutaires afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC et risques statutaires afférents aux agents affiliés à la CNRACL) sont totalement indépendantes.

En outre que les taux sont garantis pendant deux ans à couverture constante. A compter du 1er Janvier 2024, ils pourront être révisés dans les conditions fixées par le marché.

Le CDG31 propose aux employeurs territoriaux du département de la Haute-Garonne d'adhérer à ce contrat groupe, pour chacune des couvertures.

Ce service est mis en œuvre par le CDG31 mobilise une équipe de 5 conseillères en assurance, sous la responsabilité d'un responsable de service. Il donne lieu à la signature d'une convention d'adhésion et à la perception par le CDG31 d'une rémunération spécifique par couverture souscrite, d'un montant représentant 5% du montant de la prime d'assurance, avec une perception minimale de 25 €.

Précédemment, la commune avait choisi l'option n°3 avec 30 jours de franchise, pour un coût annuel de 30 872.42 €. Le choix de cette même option représenterait un coût annuel de 28 385.58€, soit sur la même base un gain annuel de 2 487.10 €.

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

Article 1er : d'adhérer au service d'assurance statutaire du CDG31 à l'occasion de la mise en place du contrat groupe 2022-2025, et de souscrire dans le cadre du contrat groupe signé avec CNP (assureur) / GRAS SAVOYE (courtier) :

- à la couverture afférente aux agents affiliés à l'IRCANTEC à un taux de cotisation de 0.60% pour la couverture des congés de maladie ordinaire avec une franchise de 10 jours fermes par arrêt en maladie ordinaire, des congés de grave maladie, des congés de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé adoption et paternité/accueil de l'enfant, ainsi que des congés pour accident ou maladie imputables au service

- à la couverture afférente aux agents CNRACL correspondant au choix n° 3, à un taux de 5,18% pour la couverture des décès, accidents et maladies imputables au service, accidents et maladies non imputables au service, maladie ordinaire avec une franchise de 30 jours fermes par arrêt.

Article 2 : d'autoriser Monsieur le Maire à signer tous les documents contractuels et conventionnels afférents aux décisions précédentes, ainsi qu'à procéder au choix des variables de couverture (bases de l'assurance et de couverture au titre des rémunérations assurées), et d'inscrire les sommes correspondantes au budget.

Article 3 : d'inscrire au budget de la commune les sommes correspondant au recours à la mission optionnelle du CDG31 et aux primes annuelles d'assurance.

Approbation de la modification des statuts de la CCBA, délibération n°2022-01-13

M. COURTIADÉ explique que lors de la séance du 14 décembre 2021, le conseil communautaire a délibéré favorablement pour approuver la modification des statuts de la communauté de communes et les modalités de la partage suite à la suppression de l'intérêt communautaire « conduite d'opérations et de valorisation de sentiers de randonnée de son territoire, hors plan départemental des itinéraires de promenade et de randonnée » de la compétence « PROTECTION ET MISE EN VALEUR DE L'ENVIRONNEMENT, le cas

échéant dans le cadre de schémas départementaux et soutien aux actions de maîtrise de la demande d'énergie ».

Il précise que la communauté de communes, à travers la modification de ses statuts, a effectué :

- des mises à jour sur la liste des compétences de l'article 4 des statuts, une rectification de l'article, l'ajout d'un article 7, en application de la procédure de l'article L.5211-20 du CGCT,
- une extension de ses compétences à : « Etude, création, aménagement, entretien, balisage des sentiers de randonnée hors plan départemental des itinéraires de promenade et de randonnée (PDIPR) », selon la procédure de l'article L 5211-17 du CGCT,
- le retrait de la compétence « Animation culturelle : organisation et gestion d'un festival de musique » en application de l'article L5211-17-1 du CGCT, qui n'entraîne aucun retour de biens, d'emprunts, de subventions, de contrats, de marchés, de personnel vers les communes membres.

Conformément aux dispositions du Code général des collectivités territoriales, le conseil municipal dispose d'un délai de trois mois à compter de la notification de la délibération pour délibérer, soit avant le 6 avril prochain.

A. BEX souligne que cette modification des statuts de la CCBA porte notamment sur la suppression de l'organisation d'un festival.

N. ESTANG explique que la compétence avait été rajoutée pour un événement spécifique et qu'il était prévu dès le départ qu'elle serait supprimée à l'issue de l'événement.

A. BEX demande ce qu'il en est de la location du matériel fêtes précédemment gérée par le SMIVOM.

N. ESTANG explique que les modalités de la gestion du matériel fêtes ont été modifiées et que désormais seules les communes peuvent retirer le matériel pour les citoyens.

D. BEZIAT sensibilise le conseil municipal sur les dégradations du mode de gestion de ce service et sur le non renouvellement du matériel fêtes.

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

Article 1 : D'approuver les modifications statutaires votées par la communauté de communes en application des articles L.5211-20, L.5211-17 et L.5211-17-1 du CGCT,

Article 2 : D'adopter les statuts ainsi modifiés tel que présenté ci-dessus,

Article 3 : D'approuver, en termes concordants, les modalités de partage suite au retrait de la compétence « Animation culturelle : organisation et gestion d'un festival de musique »,

Article 4 : de certifier que, pour ce qui concerne la compétence « sentiers de randonnée », la commune n'a ni bien, ni emprunt, ni subvention, ni contrat, ni marché, ni personnel à transférer à la communauté de commune pour l'exercice de cette compétence.

Approbation de la convention de fonctionnement du service commun ALAE, délibération n°2022-01-14

S. REYSER explique que suite à la restitution de la compétence ALAE aux communes, le conseil communautaire de la communauté de communes du Bassin Auterivain a décidé, par

délibération du 2 octobre 2018, de créer un service commun afin de maintenir le principe d'une gestion mutualisée de la compétence ALAE entre les communes concernées. La CCBA a été désignée collectivité gestionnaire de ce service commun et, à ce titre, a pour mission de mettre à disposition les moyens nécessaires au fonctionnement du service et d'en assurer le suivi. Il précise que le coût du service commun est intégralement supporté par les communes signataires que sont Beaumont-sur-Lèze, Lagardelle-sur-Lèze, le Vernet et Venerque.

S. REYSER indique que la signature d'une convention entre la CCBA et les communes permet de déterminer précisément les modalités de fonctionnement, les missions, les moyens techniques et les conditions financières du service commun. Dans ce cadre, une première convention a été signée pour l'année 2019, puis une deuxième pour l'année 2020. Celle-ci étant arrivée à échéance au 31 décembre 2020, il convient d'en signer une nouvelle à appliquer à compter du 1^{er} janvier 2021.

Le conseil communautaire a approuvé le 14 décembre dernier la convention pour le service commun ALAE applicable à compter du 1^{er} janvier 2021.

A. BEX demande si cette convention a un lien avec la suppression du temps d'accueil le mercredi de 12h à 13h30.

S. REYSER répond que non.

F. BARRE demande de quelle façon il serait possible d'accueillir les enfants pour le déjeuner le mercredi midi.

S. REYSER rappelle la voix qui a été portée par la commune auprès de la commission petite enfance et enfance de la CCBA pour qu'une solution soit recherchée sur ce temps d'accueil le mercredi midi.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide l'unanimité :

Pour : 16 ; abstentions : 4 (P. FEIXA, A. BEX, F. BARRE et J. CHARLUET).

Article 1 : d'approuver la convention fixant les modalités de fonctionnement du service commun ALAE telle qu'annexée à la présente délibération,

Article 2 : d'autoriser Monsieur le Maire à signer ladite convention ainsi que tout document s'y rapportant.

Article 3 : d'inscrire les crédits nécessaires au budget.

Demande d'inscription au Plan Départemental des Itinéraires de Promenade et de Randonnée (PDIPR) de l'itinéraire de Randonnée « Passerelles, entre rives et balcons », délibération n°2022-01-15

P. BLANQUET rappelle que par délibération du 16 février 2021 le Conseil municipal a décidé de la création de l'itinéraire de randonnée non motorisée dénommé « Passerelles, entre rives et balcons » et que suite à cette délibération, les services du Département ont réalisé l'analyse technique, juridique et environnementale de l'itinéraire « Passerelles, entre rives et balcons » en vue de son inscription au PDIPR.

P. BLANQUET explique que la présente délibération a pour objectif d'arrêter le tracé précis et définitif de l'itinéraire pour lequel il convient de demander au Conseil départemental de la Haute-Garonne son inscription au PDIPR. Il présente la boucle de cet itinéraire et rappelle que la commune a travaillé pendant une année pour que les conventions nécessaires puissent être signées.

N. ESTANG transmet les compliments adressés par les services du Département au sujet de la rapidité du conventionnement sur la commune de Venerque et souligne à ce titre le travail de D. BEZIAT pour faire le lien avec les propriétaires concernés.

P. BLANQUET complète les propos de N. ESTANG en remerciant C. REBOUT pour son implication sur ce projet depuis sa mise en œuvre.

P. BLANQUET souligne que l'inscription au PDIPR des chemins ruraux appartenant au domaine privé de la commune, implique que ceux-ci ne pourront être ni aliénés ni supprimés sans que la commune n'ait au préalable proposé au Département un itinéraire de substitution et que ce-dernier l'ait accepté. Cette obligation s'impose également aux parcelles communales traversées.

P. BLANQUET explique que l'inscription de cet itinéraire au PDIPR permettra à la commune d'être référencée et que cela contribuera à l'attractivité du village.

Il indique que cette boucle sera l'une des cinq premières du département et qu'elle devrait être mise en place d'ici cet été.

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

Article 1 : d'arrêter le tracé définitif de l'itinéraire « Passerelles, entre rives et balcons »,

Article 2 : d'autoriser l'ouverture, le balisage, les aménagements sécuritaires nécessaires et l'entretien de l'itinéraire,

Article 3 : de demander au Conseil départemental de la Haute-Garonne l'inscription au Plan départemental des itinéraires de promenade et de randonnée (PDIPR) de l'itinéraire « Passerelles, entre rives et balcons »,

Article 4 : d'autoriser Monsieur le Maire à signer tous les documents afférents à ce dossier.

Modification des membres de la commission Urbanisme, aménagement de la ville et bâtiment durable, délibération n°2022-01-16

M. COURTIADÉ rappelle que par délibération n°2020-4-3 du 5 juin 2020, le conseil municipal a créé 10 commissions municipales et désigné les membres de chacune d'elles.

Il précise que sept membres, en plus du Maire, ont été désignés pour constituer la commission Urbanisme, aménagement de la ville et bâtiment durable, à savoir :

- pour le groupe majoritaire : N. ESTANG, R. HALUPNICZAK, E. CHEMIN, P. GAYRAL, D. BEZIAT et S. REYSER
- pour le groupe minoritaire : P. FEIXA

M. COURTIADÉ informe le conseil municipal que, pour faire suite à la demande des élus du groupe Et Si Demain Venerque, il est proposé au conseil municipal de délibérer afin de modifier la composition de la commission Urbanisme, aménagement de la ville et bâtiment durable en remplaçant P. FEIXA par F. BARRE.

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

Pour : 15 ; absentions : 5 (M. COURTIADÉ, P. BOISARD, N. ESTANG, S. REYSER et P. GAYRAL).

Article 1 : d'accepter de modifier la composition de la commission urbanisme, aménagement de la ville et bâtiment durable.

Article 2 : de remplacer Patrick FEIXA par Fabienne BARRE au sein de cette commission pour le groupe minoritaire.

P. FEIXA explique qu'il a apprécié de travailler au sein de la commission urbanisme mais qu'il se sent moins compétent pour traiter les sujets de cette commission que ceux d'autres commissions dont il est également membre. Il conclut en indiquant que c'est la raison pour laquelle il a proposé à F. BARRE de le remplacer au sein de la commission Urbanisme, aménagement de la ville et bâtiment durable.

La séance est levée à 20h53.