



10 février 2025

COMPTE RENDU DE LA SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL

L'an deux mil vingt-cinq, le cinq février à 20 heures 00, le Conseil Municipal légalement convoqué s'est rassemblé à la salle de la mairie, sous la présidence de Madame Nathalie NACCACHE, Maire.

Conseillers municipaux en exercice : 15

Date de Convocation : 05 février 2025

Secrétaire de séance : Christophe AYRIBIE

Présents : Mesdames et Messieurs Jérôme BARTHES, Pascale CAUNES, Claire DARCHY, Walter EDLINGER, Alain GALINIER, Nathalie NACCACHE, Anne PHILIPPE, Christian PIERRE, Annie STEMER, Chantal VILOTTE

Absents excusés : Madame Brigitte BUISSON et Messieurs Christophe AYRIBIE, Max BACHARAN, Thierry BACQUIE

Absent non excusé : Monsieur Jean-Yves GONZALES

ORDRE DU JOUR :

- Subvention à Mayotte
- Bail dentistes
- Modification organisation du temps de travail
- Modification de versement du RIFSEEP
- Modification du règlement intérieur
- Questions diverses

Délibération n°01-2025 : Subvention à Mayotte

Madame le Maire rappelle au conseil municipal le cyclone meurtrier qui a frappé Mayotte le 14 décembre 2024.

Actuellement, la situation humanitaire sur l'île est critique, la population devant faire face à des pénuries diverses et à de graves problèmes sanitaires.

La remise en état et la reconstruction prendront plusieurs années, les dégâts matériels étant estimés à plusieurs milliards d'euros.

Face à cette catastrophe, un élan de solidarité s'est mis en place, permettant de collecter des dons indispensables pour pallier l'urgence.

A l'échelle du Département de l'Aude, cet élan est accompagné par l'Association « Aude Solidarité » qui centralise les dons.

Il est donc demandé au conseil municipal d'approuver le versement d'une subvention exceptionnelle de 1500 € à « Aude Solidarité » qui se chargera ensuite de reverser ces dons au profit de l'urgence humanitaire et de la reconstruction des infrastructures et bâtiments publics.

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

APPROUVE le versement d'une subvention exceptionnelle de 1500 € à « Aude Solidarité » dans le cadre du soutien à Mayotte suite au passage du cyclone Chido.

PRECISE que cette subvention exceptionnelle sera prévue au budget 2025, à l'article 65748.

Délibération n°02-2025 : Rythmes scolaires

Madame le Maire expose au Conseil Municipal que, dans le cadre du décret n°2017-1108 du 27 juin 2017 relatif aux dérogations à l'organisation de la semaine scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires publiques, un aménagement du temps scolaire réparti sur quatre jours hebdomadaires est mis en œuvre dans notre école communale depuis la rentrée 2022.

Conformément à l'article D521-12 du Code de l'éducation, cette décision ne peut porter sur une durée supérieure à 3 ans, or elle arrive à échéance.

L'Inspecteur d'Académie invite le Conseil Municipal à se prononcer sur le renouvellement de cette organisation du temps scolaire en complément du Conseil d'Ecole.

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

APPROUVE la demande de dérogation à l'organisation du temps scolaire réparti sur quatre jours hebdomadaires

Délibération n°03-2025 : Bail dentistes

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment son article L 1311-2

Madame le maire rappelle que la commune est propriétaire d'un immeuble situé 2A, Impasse du Stade cadastré AB 290. Cet immeuble étant libre, il est opportun de le mettre à la disposition de **Mmes Isabelle BONNET et Clarisse ROUGE**, chirurgiens-dentistes ceci par un bail emphytéotique administratif.

Ce bail aurait une durée de 40 ans. Ce bail serait consenti et accepté moyennant le versement par les emphytéotes d'une redevance annuelle de 1380 € (Mille trois cent quatre-vingt Euros).

Vu ledit dossier,

Vu le projet de bail établi par Maître Jean-François BARTHES, Notaire

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

- **VALIDE** la mise à disposition par bail emphytéotique, à Mmes Isabelle BONNET et Clarisse ROUGE, chirurgiens-dentistes, de l'immeuble situé 2 A, Impasse du Stade
- **AUTORISE** Madame le maire à signer tout document relatif à ce dossier
- **DIT** que la recette en résultant sera inscrite au budget de la commune

Délibération n°04-2025 : Modification organisation du temps de travail

Madame le Maire informe le Conseil Municipal :

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.

Madame le Maire rappelle enfin que pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services administratifs, techniques et scolaires et afin de répondre aux mieux aux besoins des usagers, il convient en conséquence d'instaurer pour les différents services de la commune des cycles de travail différents.

Madame le Maire propose à l'assemblée :

➤ **Fixation de la durée hebdomadaire de travail**

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune est fixé à 35h00 par semaine pour l'ensemble des agents.

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

➤ **Détermination des cycles de travail :**

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l'organisation du cycle de travail au sein des services de la commune de Labastide-d'Anjou est fixée comme il suit :

Les services administratifs placés au sein de la mairie :

Les agents des services administratifs seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 35 heures sur 5 jours,

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

Les services techniques :

Les agents des services techniques seront soumis à un cycle de travail annuel basé sur l'année civile :

- 23 semaines de 32 heures sur 4 jours,
- 23 semaines de 37 heures 30 sur 5 jours,

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

Les services scolaires et périscolaires :

Les agents des services scolaires et périscolaires seront soumis à un cycle de travail annuel basé sur l'année scolaire avec un temps de travail annualisé :

- 36 semaines scolaires à 40h sur 4 jours (soit 1440 h),
- 4 semaines hors périodes scolaires (périscolaire, accueil de loisir, entretien ...) à 40h sur 5 jours (soit 160 h),
- 1 journée de 7 heures effectuée au titre de la journée de solidarité.

Au sein de ce cycle annuel, les agents seront soumis à des horaires fixes ou variables (à définir).

Dans le cadre de cette annualisation, l'autorité établira au début de chaque année scolaire un planning annuel de travail pour chaque agent précisant les jours et horaires de travail et permettant d'identifier les périodes de récupération et de congés annuels de chaque agent.

➤ 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 toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

➤ 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.

Elles seront indemnisées conformément à la délibération du 25 Août 2008 prise par la commune portant sur les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.) pour les agents de catégories C et B

Le conseil municipal, après en avoir délibéré,

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique 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 ;

Vu l'avis du comité technique du 06 février 2025

Le conseil municipal, après en avoir délibéré,

DECIDE d'adopter la modification de l'organisation du temps de travail,

ADOPTÉ à l'unanimité des membres présents

Délibération n°05-2025 : Modification de versement du RIFSEEP

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la Fonction Publique portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu le code général de la Fonction Publique portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat,

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

Considérant que le régime indemnitaire mis en place dans la fonction publique d'Etat est transposable à la fonction publique territoriale,

Considérant que les collectivités sont libres d'instituer ou non le nouveau régime indemnitaire,

Considérant que la filière Police Municipale n'a pas de correspondance de grade avec la fonction publique d'Etat est de ce fait exclue du nouveau dispositif,

Considérant que la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), peut avoir comme objectifs pour les agents de la commune la reconnaissance des compétences, la valorisation du travail et de leur investissement ;

Vu l'avis du comité technique en date du 13 Juin 2017 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la commune de LABASTIDE D'ANJOU ;

Madame le Maire propose à l'assemblée délibérante de modifier le versement du RIFSEEP et d'en rappeler les critères d'attribution :

Article 1 : les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné :

Le RIFSEEP a été appliqué le 1^{er} Juillet 2017 aux cadres d'emplois suivants :

- attachés territoriaux ;
- rédacteurs territoriaux ;
- adjoints administratifs territoriaux ;
- agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;

Le RIFSEEP a été appliqué le 1^{er} janvier 2018 aux cadres d'emplois suivants :

- adjoints techniques
- agents de maîtrise

Article 2 : modalités de versement

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

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

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, le RIFSEEP et le CIA seront maintenus dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants) ;
- congés annuels (plein traitement) ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement) ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement).

Il sera maintenu à hauteur de la quotité du temps de travail effectif dans le cas d'un mi-temps thérapeutique.

Il sera suspendu en cas congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

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

Article 3 : Maintien à titre individuel

A titre individuel, il sera maintenu, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence (article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

Article 4 : structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 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 Indemnitaire Annuel (CIA), qui valorise l'engagement professionnel et de la manière de servir (le CIA est facultatif).

Dont les montants minimums et plafonds sont fixés selon la grille ci-dessous :

Cadres d'emploi	Grades	Groupe de fonction	Montant annuel minimums IFSE	Plafond annuel IFSE	Montant maxi CIA
Attaché – Secrétaire de mairie	Chef de service sans encadrement – chargé de mission	4	1 750 €	20 400 €	3 600 €
	Chef de service encadrant	3	2 500 €	25 500 €	4 500 €
	Responsable de pôle	2	2 500 €	32 130 €	5 670 €
	Direction secrétariat de mairie	1		36 210 €	6 390 €
Rédacteurs	Rédacteur	3	1 350 €	14 650 €	1 995 €
	Rédacteur Principal 2 ^{ème} classe	2	1 450 €	16 015 €	2 185 €
	Rédacteur Principal 1 ^{ère} classe	1	1 550 €	17 480 €	2 380 €
Adjoint Administratifs et ATSEM	Adjoint administratif principal 1 ^{ère} et 2 ^{ème} classe	1	1260 €	11340 €	1260 €
	Adjoint administratif	2	1200 €	10 800 €	1 200 €
Agents de maîtrise	Agent de maîtrise principal	1	1350 €	11340 €	1260 €

	Agent de maîtrise	2	1200 €	10800 €	1200 €
Adjointes techniques territoriales	Adjoint technique Principal 1 ^{ère} et 2 ^{ème} classe	1	1350 €	11340 €	1260 €
	Adjoint technique	2	1200 €	10800 €	1200 €

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 ou de conception : Niveau hiérarchique – nombre de collaborateurs encadrés – niveau d'encadrement et de responsabilité – délégation de signature – organisation du travail et gestion des plannings – supervision et tutorat – conduite de projet – conseil aux élus
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : niveau de connaissance et compétence requise – technicité – polyvalence – niveau d'étude – certification – autonomie – maîtrise d'un outil métier – actualisation des connaissances
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : relations externes et internes – risques professionnels – déplacement – variabilité des horaires – contraintes météorologiques – engagement financier et juridique – acteur de la prévention – impact sur l'image de la municipalité – obligations d'assister aux instances

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :

- l'élargissement des compétences
- l'approfondissement des savoirs et exploitation des acquis
- la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans en l'absence de changement de fonctions ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Article 6 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents.

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 :

- la valeur professionnelle de l'agent
- l'atteinte des objectifs
- l'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions
- le sens du service public
- la capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail
- la force de proposition et de conseil

Le CIA est versé annuellement au mois de décembre. Son montant maximal n'excède pas :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de la catégorie A
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de la catégorie B
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de la catégorie C

Article 7 : 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, par nature, avec :

- ➔ l'indemnité d'astreinte ;
- ➔ l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- ➔ l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections

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

- de verser le RIFSEEP mensuellement à compter du 1^{er} janvier 2025
- d'autoriser Madame le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- d'abroger les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire pour les cadres d'emplois fixés concernés ;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Délibération n°06-2025 : Modification du règlement intérieur

Madame le Maire rappelle que dans le cadre des lignes directrices de gestion, il convient d'organiser les règles de fonctionnement interne à la collectivité et notamment la mise en place d'un organigramme et d'un règlement.

Ces supports sont destinés à organiser la vie dans la collectivité dans l'intérêt de tous et à assurer le bon fonctionnement des services. Ce règlement s'impose à tous les agents quel que soit leur statut.

Il concerne l'ensemble des locaux et des lieux de travail de la collectivité.

Suite à quelques départs et arrivées de nouveaux agents, Madame le Maire propose de modifier l'organigramme et l'organisation de la durée hebdomadaire du service technique dans le règlement intérieur.

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

- **APPROUVE** la modification de l'organigramme et du règlement intérieur
- **DIT** que ce règlement sera remis à chaque agent de la collectivité

Questions Diverses :

- Mme le Maire indique avoir été alerté par les parents sur la qualité des repas servis par la Société API. Mme le Maire précise que le marché de restauration scolaire a été passé en mutualisation avec la CCCLA. Les problèmes de qualité et de dysfonctionnements ont été remontés à la Société API. Faute de réaction de cette société, il pourra être envisagé de ne pas renouveler de contrat pour l'année à venir.
- Mr Christian PIERRE signale la présence d'un trou sur le côté du puits se situant au tennis. Mr Alain GALINIER
Indique que l'accès a été sécurisé et que la réparation est prévue sous peu.
Mr Christian PIERRE demande s'il est possible d'installer des panneaux de déviation lors des sépultures au Ségala. Mme le Maire indique que des panneaux vont être commandés.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que dessus. La séance est levée à 21 heures 58.

