

COMPTE-RENDU REUNION DE CONSEIL MUNICIPAL DU 16/10/2023

Le 16 octobre deux mil vingt-trois, à 20h10, le Conseil Municipal de SAINT-CHRISTO-EN-JAREZ dûment convoqué, s'est réuni à la salle EVA.

Date de convocation : le 11 octobre 2023

Présents : Arnaud Ingrid -Bazin Rosalie -Blanc Philippe - Carteron Nathalie – Cebulski Odile - Chatagnon Benoît - Chillet Marcel –Fayolle Pascal – Guinand Marie Alice – Laurent Jean-Louis –Martin Christian- Pitaval Jean -Luc – Poulat Patricia – Staron Christophe- Villard Séverine – Virissel Denis - Voron Anne

Absents excusés : Fayolle Agnès - Laurent Maelle-

Secrétaire de séance : Voron Anne

Demande de subvention Région Aura

Au titre des actions mises en œuvre dans le cadre du Plan forêt-bois 2023-2027, cette subvention a pour objectif, d'encourager l'utilisation du bois local pour la construction ou la rénovation d'un bâtiment. Cette aide vise à soutenir les projets exemplaires de construction ou de rénovation réalisés en bois local :

- Valorisant des ressources forestières issues de la région ou des massifs limitrophes,
- Utilisant des bois transformés en Auvergne-Rhône-Alpes et posés par des entreprises de la région.

La Région attribue une aide financière dont le taux de financement est fixé à 20% du coût du **lot bois local** compris entre 15 000 et 300 000€ HT pour la fourniture et la pose. Pour des projets mobilisant, en proportion importante, du sapin pectiné ou des feuillus, l'intervention pourra atteindre 30% du coût hors taxes du bois local (fourniture et pose).

Dans le cadre du projet de requalification de l'îlot mairie, le coût du bois local est estimé à 177 167.30 €. La proportion de sapin pectiné étant importante dans le projet, la commune souhaite demander une subvention d'un montant de 53 150€ qui correspond à 30% du montant prévu pour le bois local dans le projet.

Proposition :

Il est proposé au membre du conseil municipal de :

- Valider le dépôt de la demande de subvention
- Valider le montant de la demande de subvention
- D'autoriser M le Maire ou son représentant légal à signer les documents

Le conseil municipal valide à l'unanimité :

- le dépôt de la demande de subvention
- le montant de la demande de subvention
- autoriser M le Maire ou son représentant légal à signer les documents

Cession d'une parcelle au lieu-dit le Cocholon

Dans le cadre du déclassement des voiries communales, il est proposé de céder la parcelle :

Commune SAINT CHRISTO EN JAREZ

Référence(s) cadastrale(s)					N° plan	cession		Reliquat	
Sect.	N°	Nat.	Lieu-dit	Surf m ²		N°	Surf. m ²	N°	Surf. m ²
B	1761		le Cocholon			98			98
Total en m ²						98			

Cette cession dans le domaine communal permettra de maintenir la continuité du chemin communal.

A la signature de l'acte, la commune de SAINT CHRISTO EN JAREZ ne sera plus propriétaire de l'immeuble vendu au moyen et par le seul fait des présentes, et elle ne pourra plus en avoir la jouissance.

La présente cession est consentie au prix symbolique d'un euro, sans prix ni indemnité à la charge de SAINT CHRISTO EN JAREZ.

La commune prendra en charge les frais de notaire et l'acquéreur les frais de géomètre.

Proposition :

Il est proposé aux membres du Conseil Municipal d'autoriser M le Maire ou M Chillet, adjoint, à signer tous les documents en lien avec cette acquisition.

Après délibération, le Conseil Municipal valide à l'unanimité la cession de la parcelle et autorise M le Maire ou M Chillet à signer tous les documents en lien avec cette acquisition.

Validation APD

Dans le cadre des travaux concernant la requalification de l'îlot Mairie, le cabinet d'architecte, l'atelier des vergers a présenté son APD aux membres de la commission « îlot Mairie ».

Après réalisation des études, le dossier D'avant-projet Définitif présenté par M Daniere, architecte établit le cout prévisionnel des travaux (estimation APD et option) à 2 070 298 € HT.

Pour rappel, le montant initial du projet dans l'évaluation préalable était de 2 086 500€ HT.

Il est proposé aux membres du conseil municipal :

- D'approuver le programme de l'avant-projet définitif relatif à la requalification de l'îlot mairie
- D'approuver le coût prévisionnel des travaux actualisé à la somme de 2 070 298 €
- D'approuver la phase APD
- D'autoriser M le Maire ou son représentant légal à poursuivre les études et à déposer la demande de permis de construire

Après délibération, le Conseil Municipal valide à l'unanimité :

- le programme de l'avant-projet définitif relatif à la requalification de l'îlot mairie
- approuve le coût prévisionnel des travaux actualisé à la somme de 2 070 298 €
- approuve la phase APD
- autoriser M le Maire ou son représentant légal à poursuivre les études et à déposer la demande de permis de construire

Objet : Décision Modificative

Désignation	Diminution sur crédit ouverts	Augmentation sur crédit ouverts
681-Amortissement		300
Chapitre 42		300
Frais de nettoyage des locaux 6283	300	
Chapitre 11	300	

Le Conseil Municipal valide à l'unanimité la décision modificative sur le budget communal.

Création de trois emplois non permanents à la suite d'un accroissement temporaire d'activité

ARTICLE L. 332-23 1° DU CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

M le Maire rappelle au conseil Municipal que l'article L. 332-23 1° du code général de la fonction publique autorise le recrutement sur des emplois non permanents d'agents contractuels pour un accroissement temporaire d'activité pour une durée maximale de douze mois sur une période consécutive de dix-huit mois, renouvellement compris.

M le Maire expose également au Conseil Municipal qu'il est nécessaire de prévoir 3 animateurs pour réaliser des tâches sur le périscolaire. Ces tâches ne peuvent être réalisées par les seuls agents permanents de la collectivité.

Ainsi, en raison des tâches à effectuer, il propose au conseil Municipal de créer, à compter du 4 septembre 2023, trois emplois non permanents sur le grade d'adjoint d'animation dont la durée hebdomadaire de service varie en fonction des besoins de service et de l'autoriser à recruter trois agents contractuels pour une durée de 10 mois suite à un accroissement temporaire d'activité de l'activité périscolaire

La dépense correspondante est inscrite au chapitre 12 du budget primitif.

Il est proposé au conseil municipal :

- De créer trois emplois non permanents relevant du grade d'adjoint d'animation pour effectuer les missions liées à l'activité du périscolaire à la suite de l'accroissement temporaire d'activité dont la durée hebdomadaire varie en fonction des besoins du service, à compter du lundi 4 septembre 2023 une période de 10 mois.
- La rémunération sera fixée par référence à l'indice brut 354 indice majoré 361, à laquelle s'ajoutent les suppléments et indemnités en vigueur.

Après délibération, le Conseil Municipal valide :

- **La création de trois emplois non permanents relevant du grade d'adjoint d'animation pour effectuer les missions liées à l'activité du périscolaire dont la durée hebdomadaire varie en fonction des besoins du service, à compter du lundi 4 septembre 2023 une période de 10 mois.**
- **La rémunération fixée par référence à l'indice brut 354 indice majoré 361, à laquelle s'ajoutent les suppléments et indemnités en vigueur.**

RIFSEEP

VU le code général de la fonction publique, et notamment ses articles L 712-1, et L 714-1 et suivants,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat ;

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

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'état ;

Vu la circulaire DGCL/DGFP du 3 avril 2017 ;

VU l'avis du comité social territorial en date du 21 septembre 2023 ;

M. le Maire rappelle que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction

publique territoriale au nom du principe de parité découlant de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l'expérience professionnelle (part fixe, indemnité principale fixe du dispositif) ;
- d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) (part variable, indemnité facultative à titre individuel).

Dans ce cadre, M. le Maire informe qu'une réflexion a été engagée visant à modifier le R.I.F.S.E.E.P. régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (l'IFSE et le CIA) afin de l'uniformiser.

Il explique que ce régime indemnitaire exige que, dans chaque cadre d'emplois, les emplois soient classés dans des groupes en prenant en compte la nature des fonctions (encadrement, pilotage, conception...), les sujétions et la technicité liées au poste. A chaque groupe est associé un plafond indemnitaire déterminé pour chaque part (IFSE et CIA).

Monsieur le Maire propose à l'Assemblée d'approuver les modalités d'application du RIFSEEP telles que définies ci-après, au 1 novembre 2023.

I. IFSE

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupe de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- De la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Des sujétions particulières ou degrés d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

A- Les bénéficiaires

Monsieur le Maire propose d'instaurer dans les limites des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat l'indemnité de contions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Aux agents contractuels de droit public à temps complet sans conditions d'ancienneté

B- Cumule, montant de référence et grille de répartition :

Cumul :

En application de l'arrêté du 27 août 2015, le RIFSEEP sera cumulable avec :

- Les heures supplémentaires (IHTS uniquement),
- Les services d'astreinte,
- - L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacements),

Montant de référence et grille de répartition :

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Chaque cadre d'emploi est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

- L'encadrement, la coordination et les missions afférentes au poste,
- La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Les sujétions particulières imposées ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Dans chaque cadre d'emploi, le groupe 1 est celui contenant les fonctions dont le niveau de responsabilités est le plus important.

Critères :

Catégorie	Groupe de fonctions	Critères
A	A1	Encadrement d'agent de filière différentes - Champs d'action important- Une contribution et une responsabilité sur les décisions – un emploi de supervision- Connaissance de niveau expert – Personne référente de la collectivité- Autonomie complète – soumis à des contraintes d'horaires fréquentes – Nombreuse relations avec l'extérieur -Exigence de confidentialité et secret professionnel
	A2	Encadrement de niveau supérieur d'agent de la même filière- un emploi de conception (activité nécessaire au développement de la structure demandant une réflexion

		poussée des actions stratégiques prioritaire à mener) - autonomie complète- nombreuse relation avec l'extérieur et en interne- Exigence de confidentialité et secret professionnel
B	B1	Un encadrement de niveau intermédiaire dans la même filière-Contribution à l'aide à la décision sur certaine décision – Connaissances intermédiaire – Maitrise de certains logiciel- De nombreuses relation internes, institutionnelles- une gestion des projets - Exigence de confidentialité et secret professionnel
	B2	Un encadrement de niveau intermédiaire dans la même filière- De nombreuses relation internes, institutionnelles- une gestion des projets Exigence de confidentialité et secret professionnel
	B3	Un encadrement de niveau intermédiaire dans la même filière - - Exigence de confidentialité et secret professionnel
C	C1	Agent n'ayant aucune mission d'encadrement- Personne ressource sur un projet spécifique- Exigence de confidentialité et secret professionnel
	C2	Agent n'ayant aucune mission d'encadrement permanente- avec des contrainte physique-Soumis a des contraintes horaires- Gestion d'opération- contrainte de niveau intermédiaire- diversité des domaines de compétences - Exigence de confidentialité et secret professionnel

Au regard de ces critères, la grille suivante est proposée :

A1	Secrétaire de Mairie
A2	Coordinateur enfance jeunesse
B1	
B2	
B3	Directeur de service
C1	Agent du service technique avec spécificité ou une personne ressource de la collectivité
C2	Agent périscolaire et agent travaillant dans les écoles

Pour chaque groupe fonctions ont été déterminées des bornes maximales qui fixent le cadre dans lequel le montant de l'IFSE pourra évoluer au cours de la carrière.

Les montants plafonds de chaque groupe sont établis pour un agent exerçant à temps complet sur une année complète. Ils sont calculés au prorata de la durée

effective du travail pour les agents exerçant à temps partiels ou occupés sur un emploi à temps non complet. L'attribution individuelle de l'IFSE fera l'objet d'un arrêté nominatif.

Ci-dessous les plafonds annuels correspondant à cette grille :

Catégorie	IFSE (montant maximum) pour un temps plein
A1	6200
A2	5995
B1	5850
B2	5700
B3	5500
C1	5000
C2	3400

C -Réexamen du montant de l'IFSE :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions,
- 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.

D- Modalité de maintien ou de réduction de l'IFSE :

L'IFSE sera maintenue intégralement pendant :

- les congés annuels et jours RTT,
- les congés maternité/paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption,
- les accidents du travail,
- la maladie professionnelle,
- les autorisations d'absence pour évènements familiaux,
- les formations à la demande de la collectivité,
- les autorisations d'absence pour concours et examens professionnels,

- les autorisations d'absence des agents sapeurs-pompiers volontaires pour les activités opérationnelles réalisées dans le cadre de la signature de la convention de mise à disposition du SDIS.

- congé maladie ordinaire,

- autorisation d'absence pour « enfant malade »,

Le versement du régime indemnitaire IFSE est suspendu dès le premier jour en cas de :

- grève,

- congé individuel de formation,

Le montant de l'IFSE est proratisé à la durée effective de services lorsque l'agent est placé en temps partiel.

La déduction des absences se fait au prorata de la durée de l'absence calculée en trentième.

E- Période de versement du régime indemnitaire : IFSE

L'IFSE est versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel.

II. Complément indemnitaire (CIA)

Le CIA ayant un caractère complémentaire, il ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le RIFSEEP.

Il peut être versé, aux agents de catégorie A, B et C, sous réserve :

o de l'avis du responsable hiérarchique, en fonction des résultats de l'entretien professionnel :

- Résultats obtenus par l'agent et réalisation des objectifs ;
- Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs
- Compétences professionnelles et techniques ;
- Qualités personnelles et relationnelles ;
- Aptitude au management pour les agents encadrants.

Il sert également à valoriser une action particulière d'un agent ou d'un groupe d'agents réalisé à la demande du supérieur hiérarchique et / ou des élus.

o des plafonds autorisés :

Catégorie	CIA (montant Maximum) pour un temps plein
A1	1 240 €

A2	1 080 €
B1	995 €
B2	970 €
B3	935 €
C1	750 €
C2	470 €

Il est versé annuellement en novembre. Il est proratisé au temps de travail et à la durée effective de travail (temps partiel, temps non complet, recrutement en cours de période, temps partiel thérapeutique...). Il a comme période de référence : du 1er septembre n-1 au 31 aout n.

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté.

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Une enveloppe globale sera inscrite chaque année au budget communal et servira à abonder ce dispositif.

Le conseil municipal valide à l'unanimité la délibération concernant le RIFSEEP des agents.

Organisation du temps de travail

Le Maire informe l'assemblée :

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

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

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

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

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

Le temps de travail peut également être annualisé notamment pour les services

alternant des périodes de haute activité et de faible activité.

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

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

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

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

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

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	- 104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	- 25
Jours fériés	- 8
Nombre de jours travaillés	= 228
Nombre de jours travaillées = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1.600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1.607 heures

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

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

Le Maire propose à l'assemblée :

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

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune est fixé à :

- 35h00 par semaine pour les services administratifs et périscolaire
- 36h30 par semaine pour les services technique
- 39h00 par semaine pour les cadres.

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, pour les agents des services administratifs, enfance et PMN les agents ne bénéficieront pas de jours de réduction de temps de travail (ARTT).

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, :

Les agents des services techniques bénéficieront de 9 jours (de réduction de temps de travail (ARTT) afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

Les cadres bénéficieront de 23 jours (de réduction de temps de travail (ARTT) afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail (dont le nombre peut être arrondi à la demi-journée supérieure)

Durée hebdomadaire de travail	36h30	39h
Nb de jours ARTT pour un agent à temps complet	9	23

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

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

Les RTT non soldés au 31 décembre sont considérées perdu.

➤ **Détermination des cycles de travail :**

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

Les services administratifs :

Les agents des services administratifs seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 35 heures sur 5 jours, les durées quotidiennes sont différenciées pour permettre aux services l'accueil du public.

Les services administratifs sont ouverts au public :

- Le mardi : 8h30-12h et 13h-17h
- Le mercredi : 8h30-12h
- Le jeudi : 8h30-12h
- Le vendredi : 8h30-12h et 14h15-17h
- Le samedi (tous les 15 jours) : 8h-12h

Les agents seront soumis à des horaires variables fixés de la façon suivante :

- Plage variable de 7h à 9h30
- Plage fixe de 9h30 à 12h
- Pause méridienne flottante entre 12h et 14h
- Plage fixe de 14h à 16h00
- Plage variable de 16h à 19h

Au cours des plages fixes, la totalité du personnel du service doit être présent. Pendant, les plages variables, l'agent a la liberté de choisir chaque jour ses heures d'arrivée et de départ.

Les agents accueillant du public doivent obligatoirement être présents lors de l'ouverture de la mairie au public.

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

Un dispositif de crédit/débit est instauré afin de permettre le report d'un nombre limité à 7 heures de travail d'un mois sur l'autre, à l'initiative de l'agent.

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

Les services techniques :

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

- 13 semaines de 36h30 heures (de juin à septembre) sur 5 jours,
- 1 semaine sur deux 39 heures sur 4.5 jours et 34 heures sur 4 jours.

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

En été les horaires des agents seront : Du lundi au vendredi de 6h00 à 13h18

Le reste de l'année : de 7h00 à 12h00 et de 13h30 à 17h00 les lundis, mardis, mercredis, jeudis et de 7h00 à 12h00 le vendredi une semaine sur deux.

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.

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 la réduction d'un jour ARTT
- Par l'accomplissement de 7 heures de travail non rémunérés pour les agents à temps complet d'heures
- Par l'accomplissement de travail non rémunérés proratisé à sa quotité de temps de travail

➤ Le temps de pause

Il s'agit du temps pendant lequel l'agent n'est pas à la disposition de son employeur et peut vaquer librement à ses occupations personnelles. Il ne constitue pas un temps de travail effectif et ne doit pas, par suite, être rémunéré.

Le temps de pause et/ou de déjeuner est comptabilisé dans le temps de travail dans les seuls cas où l'agent n'est pas autorisé à s'éloigner de son poste de travail et doit rester à disposition de l'employeur.

Lorsqu'un agent accomplit 6 heures de travail effectif par jour en continu, son employeur est tenu de lui accorder un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes qui peut, le cas échéant, coïncider avec la pause déjeuner.

Le temps de la pause de déjeuner pendant lequel l'agent pourra vaquer librement à ses occupations est fixé au minimum à 45 minutes.

➤ Congés

Le congé annuel est un congé légal auquel a droit tout agent en activité. La notion de congé annuel se distingue de celles du repos hebdomadaire, des fêtes légales et des autorisations d'absence.

Conformément au décret n°85-1250 du 26 novembre 1985, pour une année de service accomplie du 1er janvier au 31 décembre, l'agent ouvre droit à un congé annuel d'une durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service, quelles

que soient les modalités de temps de travail de l'agent (temps complet, non complet, temps partiel, temps partiel thérapeutique).

Cette durée est appréciée en nombre de jours ouvrés.

Les jours de congés sont pris en jours ou ½ jours.

L'autorité territoriale a autorisé le report exceptionnel de congés annuels au-delà du 31 décembre de l'année N, dans la limite de 5 jours et jusqu'à la fin du mois de janvier de l'année N+1.

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoires de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Lyon, situé, au 184 Rue Duguesclin 69433 Lyon cédex 3 ou éventuellement au moyen d'une requête déposée sur le site www.telerecours.fr, dans le délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

La séance a été levée à 22h30.

Affiché le 08/11/2023

Le Maire,

P. FAYOLLE



