



Région Provence-Alpes-Côte d'Azur - Département du VAR - Arrondissement de BRIGNOLES

## **COMMUNE DE BRAS**

### **SÉANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU 23 JANVIER 2024**

---

### **PROCÈS-VERBAL**

L'an deux mille vingt-quatre, le vingt-trois janvier à dix-neuf heures, les Membres du Conseil Municipal se sont réunis dans la salle du Conseil Municipal de la Mairie sous la Présidence de Monsieur Franck PERO, Maire, et sur convocation du 18 janvier 2024 affichée le jour même.

Sont présents :

Franck PERO, Maire, Anne COUPLEZ, 1er adjoint, Nicolas ROBIN, 2ème adjoint, Jérémy MESSAOUDI, 4ème adjoint, Isabelle AMARIGLIO, 5ème adjoint, Pierre ARMAND, 6ème adjoint, Joseph MASSARD, Mylène BEYAERT, Sylvie BERNARD-MUZE, Martine BOLIN-SIMIAN, Ingrid DUPUIS et Xavier SIBILLE.

Lesquels forment la majorité des Membres en exercice et peuvent délibérer valablement.

Absent(s) avec pouvoir :

Séverine VINCENDEAU, a donné procuration à Franck PERO,  
Camille FLEURY, a donné procuration à Nicolas ROBIN.

Absent(s) :

Daniel RATAJCZAK, Jean-Pierre LONCQ, Sandrine VENTRE, Frédéric GUARCH-FERRER, Béranger MARTIN, Christian ROERO, Cynthia RENAUDIER-HOLOTA, Patrick BERNARD et Patrick GAZAN.

Madame Anne COUPLEZ est Secrétaire de Séance.

-----

Délibération n° 2024-001-00 :

**APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 12 DÉCEMBRE 2023**

Le procès-verbal de la séance du 12 décembre 2023 est approuvé à l'unanimité des suffrages exprimés.

Délibération n° 2024-002-01 :

**SERVICES PUBLICS DE PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'EAU POTABLE ET D'ASSAINISSEMENT COLLECTIF (COLLECTE ET TRAITEMENT DES EAUX USÉES) – AVENANTS DE PROLONGATION AUX CONTRATS DE DSP**

Sans objet – Cette question est retirée de l'ordre du jour.

Délibération n° 2024-003-02 :

**SERVICES PUBLICS DE PRODUCTION ET DISTRUBUTION D'EAU POTABLE ET D'ASSAINISSEMENT COLLECTIF (COLLECTE ET TRAITEMENT DES EAUX USÉES) - CONTRAT DE DÉLÉGATION DE SERVICE PUBLIC - CHOIX DU MODE DE GESTION**

Monsieur le Maire rappelle à l'Assemblée, la teneur des différents textes relatifs au sujet dont il doit être débattu, à savoir :

- Les dispositions législatives et réglementaires du Code de la Commande Publique relatives aux contrats de concession ;
- le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L.1411-1 et suivants et R.1411-1 et suivants ;
- le Code du travail et notamment son article L.1224-1 ;

Il rappelle l'échéance des contrats de délégation de service public actuels au 30 Juin 2024.

Il présente alors le rapport annexé à la présente délibération exposant les caractéristiques des prestations que devra assurer le futur exploitant du service public d'eau potable et du service public d'assainissement des eaux usées, transmis préalablement aux membres du Conseil Municipal et établi en application de l'article L.1411-4 du Code Général des Collectivités Territoriales.

**Contexte**

La Communauté d'Agglomération Provence Verte (CAPV) à laquelle appartient la Commune de Bras, exerce depuis le 1er janvier 2020, en lieu et place des Communes membres, les compétences « Eau potable » et « Assainissement des eaux usées ».

En vertu des dispositions de l'article L.5216-5 du Code Général des Collectivités Territoriales, modifié par la Loi dite « engagement et proximité » du 27 décembre 2019, la CAPV et la Commune de Bras ont conclu une convention de délégation de compétence en date du 1<sup>er</sup> janvier 2021, pour confier à cette dernière l'exercice des compétences Eau et Assainissement sur le territoire communal.

Le service de l'eau potable de la Commune de Bras est géré via un contrat de délégation de service public (DSP), confié à la Société Varoise d'Aménagement et de Gestion

(SVAG), dont l'échéance est le 30 Juin 2024. La délégation de service public conclue a pour objet principal la production et la distribution de l'eau potable.

Le service de l'assainissement collectif de la Commune de Bras est géré via un contrat de délégation de service public (DSP), confié à la Société Varoise d'Aménagement et de Gestion (SVAG), dont l'échéance est le 30 Juin 2024. La délégation de service public conclue a pour objet principal l'assainissement collectif.

Conformément au contrat de mandat de maîtrise d'ouvrage que lui a confié la CAPV le 29 septembre 2023, la Commune de Bras doit se prononcer sur le mode de gestion qu'elle entend privilégier à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2024 ? pour l'exécution du service public de l'eau potable et du service public d'assainissement collectif sur le périmètre communal.

### Choix du mode de gestion

Conformément à l'article L.1411-4 du Code Général des Collectivités Territoriales (C.G.C.T.) : « *Les assemblées délibérantes des collectivités territoriales, de leurs groupements et de leurs établissements publics se prononcent sur le principe de toute délégation de service public local après avoir recueilli l'avis de la commission consultative des services publics locaux prévue à l'article L.1413-1. Elles statuent au vu d'un rapport présentant le document contenant les caractéristiques des prestations que doit assurer le délégataire* ».

La Commune de Bras a le choix entre la gestion publique en régie, la gestion en régie avec marchés de prestations de service et la gestion externalisée selon différentes options.

Il ressort de l'analyse présentée dans le rapport mentionné à l'article L.1411-4 du Code Général des Collectivités Territoriales, ci-annexé, que le recours à une gestion externalisée est l'option la plus appropriée pour le service public de l'eau potable et pour le service public d'assainissement collectif.

L'analyse réalisée met ainsi en valeur les aspects suivants :

L'état des lieux réalisé au niveau de la CAPV en 2023 (régie REPV) et les orientations qui en découlent, mettent en valeur les aspects suivants :

→ L'extension du périmètre territorial de la REPV présenterait certains inconvénients :

- Des compétences restreintes pour l'amélioration du service,
- La pleine responsabilité de la Collectivité vis à vis des différents enjeux de la réglementation (gestion des risques, responsabilités civiles et pénales des élus et de la Collectivité, enjeux sanitaires et environnementaux, risques financiers, risques sociaux...),
- La difficulté d'embauche d'un nouvel agent pour la REPV, indispensable pour couvrir la charge de travail supplémentaire, et le souhait exprimé de la REPV de ne pas intégrer de nouvelle Commune en 2024.

La concession peut donc être proposée pour les motifs suivants :

- Transfert des risques : exploitation et réalisation de travaux aux risques du délégataire,
- Garantie de la continuité du service public et expertise métier sur des ouvrages
- Une gestion plus simple du service pour la personne publique
- Négociation des termes du contrat sur les plans qualitatifs, techniques et financiers.

La future gestion prendrait donc la forme d'une concession de service public (délégation de service public) dans le cadre d'un contrat unique pour l'exploitation des services eau et assainissement. Ce choix d'unicité du contrat pour les deux services, admis par la jurisprudence, est au cas d'espèce justifié par des raisons tant techniques qu'économiques.

### Périmètre technique

- Service de l'eau potable :

La gestion du service inclura l'approvisionnement en eau potable, l'exploitation, l'entretien, la surveillance, les réparations de l'ensemble des ouvrages de production et de distribution mis à disposition par la Commune, ainsi que la gestion des relations avec les usagers du service.

- Service de l'assainissement collectif :

La gestion du service inclura l'exploitation, l'entretien, la surveillance, les réparations de l'ensemble des ouvrages de collecte, de transport et de traitement des eaux usées mis à disposition par la Commune, ainsi que la gestion des relations avec les usagers du service.

### Durée du contrat

Un contrat de concession ne peut pas excéder le temps raisonnablement escompté par le concessionnaire pour qu'il amortisse les investissements réalisés pour l'exploitation des ouvrages ou services avec un retour sur les capitaux investis, compte tenu des investissements nécessaires à l'exécution du contrat.

Afin d'avoir une échéance cohérente avec d'autres contrats de concession de la CAPV, d'amortir les investissements éventuels mis à la charge du Concessionnaire dans le cadre du futur contrat, et de maintenir les objectifs de performance, la durée du contrat de concession sera de 4 ans et 6 mois.

Après avoir ouï l'exposé du Maire et en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité, décide :

1/ De retenir la concession pour la gestion et l'exploitation du service public d'eau potable et pour l'exploitation du service public d'assainissement collectif (contrat unique) pour une durée de 4 ans et 6 mois, à compter du 1er Juillet 2024 pour s'achever au 31 Décembre 2028.

2/ D'approuver les orientations principales et les caractéristiques futures des deux services telles que décrites dans le rapport de présentation annexé et qui seront détaillées et précisées dans le dossier de consultation.

3/ D'autoriser le Maire à lancer et conduire la procédure de consultation prévue aux articles L.1411-1 et suivants du Code Général des Collectivités Territoriales, et à signer tous les actes et documents y afférents.

Délibération n° 2024-004-03 :

**DEMANDE DE SUBVENTION À LA RÉGION – ACQUISITION D’UN VÉHICULE POUR LE CCFF**

Monsieur le Maire expose à l’Assemblée, l’avant-projet concernant l’acquisition d’un véhicule pour le CCFF. Le Pickup proposé est un HILUX XTRA Cabine (Cabine approfondie avec accès aux 2 places Arrière par des portes antagonistes) avec un équipement CCFF EXTINTOR.

Cet avant-projet, dont le montant Hors T.V.A. s’élève à la somme de 11 843,64 €uros, a été établi en vue de solliciter l’octroi d’une subvention l’attribution d’une subvention spécifique au titre.

Il propose d’approuver cet avant-projet, et de le charger de transmettre la demande de subvention correspondante à Monsieur le Président de la Région Sud - Provence-Alpes-Côte d’Azur.

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

- décide de l’acquisition d’un véhicule pour le CCFF,
- approuve l’avant-projet présenté par Monsieur le Maire dont le montant Hors T.V.A. s’élève à la somme de 11 843,64 €uros (onze mille huit cent quarante-trois €uros et soixante-quatre cent),
- sollicite de la Région Sud - Provence-Alpes-Côte d’Azur, l’attribution d’une subvention,
- Arrête le plan de financement tel qu’il est détaillé sur l’annexe jointe au dossier,
- Dit que les crédits nécessaires au financement de cette opération seront votés au Budget Primitif de l’année 2024,
- Charge le Maire d’établir et de transmettre la demande de subvention correspondante à Monsieur le Président de la Région Sud - Provence-Alpes-Côte d’Azur.

Montant prévisionnel du projet :

<b>Désignation</b>	<b>Montant HT</b>
Prix du véhicule équipé	65 320,61 €
Aléas 10%	6 532,06 €
<b>TOTAL de l’opération</b>	<b>71 852,67 €</b>

Le plan de financement pourrait s’établir comme suit :

Subvention escomptée de la Région (80% de 71 852,67 €)	57 482,14 €
Autofinancement financé par les fonds propres de la Commune	14 370,53 €
<b>Total HT des recettes prévisionnelles</b>	<b>71 852,67 €</b>

Délibération n° 2024-005-04 :

**DEMANDE DE SUBVENTION AU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DU VAR -  
ACQUISITION ÉQUIPEMENT CCFF**

Monsieur le Maire expose le projet d'acquisition de tenues (pantalons et polos) pour le Centre Communal des Feux de Forêts (CCFF).

Il informe le Conseil Municipal de la possibilité de solliciter une subvention à hauteur de 50% auprès du Conseil Départemental du VAR pour l'acquisition de polos et de pantalons des agents du C.C.F.F.

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

- décide de l'acquisition de polos et de pantalons pour les membres du C.C.F.F. de la Commune,
- approuve le projet présenté par Monsieur le Maire dont le montant Hors T.V.A. s'élève à la somme de 236,70 € (deux cent trente-six € et soixante-dix cent),
- sollicite la subvention d'un montant de 118,35 € auprès du Conseil Départemental du Var,
- charge le Maire d'établir et de transmettre la demande de subvention correspondante à Monsieur le Président du Département du Var.

Délibération n° 2024-006-05 :

**DEMANDE DE SUBVENTION À LA RÉGION (DISPOSITIF « NOS COMMUNES  
D'ABORD ») – AMÉNAGEMENT DE L'AIRE DE LOISIRS DES CANDOLIERS**

Monsieur le Maire rappelle à l'Assemblée, l'avant-projet concernant l'aménagement de l'aire de loisirs des « Candouliers ». Cette aire créée en 2018 est un site multifonctionnel à tonalité de loisirs, situé dans un cadre naturel remarquable (en interface entre paysage agricole et paysage forestier).

Fort de son succès, il a été souhaité de développer ce site et ainsi proposer de nouvelles activités sportives et de nouvelles installations familiales et touristiques. Ce projet d'aménagement rentre pleinement dans une volonté de développer la pratique sportive.

La Commune de BRAS est en charge de cette réalisation qui est de sa compétence.

Cet avant-projet, dont le montant s'élève à la somme de 940 406,92 € Hors T.V.A, a été établi en vue de solliciter l'octroi d'une subvention d'investissement susceptible d'être allouée dans le cadre de l'Aide Régionale intitulée « Nos Communes d'Abord ».

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

- approuve l'avant-projet présenté par Monsieur le Maire dont le montant Hors T.V.A. s'élève à la somme de 940 406,92 € (neuf cent quarante mille quatre cent six € et quatre-vingt-douze cent)

- sollicite de la Région Sud, l'attribution d'une subvention d'investissement au titre de l'Aide Régionale intitulée « Nos Communes d'Abord »
- arrête le plan de financement tel qu'il est détaillé sur l'annexe jointe au dossier,
- dit que les crédits nécessaires au financement de cette opération seront votés à l'article 2313 du Budget Primitif de l'année 2024,
- charge le Maire d'établir et de transmettre la demande de subvention correspondante à Monsieur le Président de la Région Sud - Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Délibération n° 2024-007-06 :

**DEMANDE DE FONDS DE CONCOURS À LA CAPV (AMÉNAGEMENT DE L'AIRE DE LOISIRS DES CANDOLIERS)**

Monsieur le Maire rappelle à l'Assemblée, l'avant-projet de l'aménagement de l'aire de loisirs des « Candouliers ». Cette aire créée en 2018 est un site multifonctionnel à tonalité de loisirs, situé dans un cadre naturel remarquable (en interface entre paysage agricole et paysage forestier).

Fort de son succès, il a été souhaité de développer ce site et ainsi proposer de nouvelles activités sportives et de nouvelles installations familiales et touristiques. Ce projet d'aménagement rentre pleinement dans une volonté de développer la pratique sportive.

La Commune de BRAS est en charge de cette réalisation qui est de sa compétence.

Cet avant-projet s'élève à la somme de 940 406,92 €uros Hors T.V.A.

Il propose de solliciter de la Communauté d'Agglomération de la Provence Verte (CAPV) l'attribution d'un fonds de concours d'un montant de 200 000,00 €uros pour cette opération.

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

- Sollicite de la Communauté d'Agglomération de la Provence Verte (CAPV) l'attribution d'un fonds de concours pour l'opération d'investissement suivante : « aménagement de l'aire de loisirs des Candouliers » à hauteur de 200 000 €uro ;
- Les crédits nécessaires au financement de cette opération seront été votés au budget de la Commune ;
- Charge le Maire de prendre tous les engagements juridiques et comptables correspondants.

Délibération n° 2024-008-07 :

**DÉFINITION DES ZONES D'ACCÉLÉRATION POUR LES ÉNERGIES RENOUVELABLES SUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNE DE BRAS**

Le Maire rappelle à l'Assemblée, les dispositions la Loi n° 2023-175 du 10 mars 2023 relative à l'accélération de la production d'énergies renouvelables, et notamment son article 15.

Il présente les zones identifiées comme zones d'accélération pour le développement des énergies renouvelables ainsi que les arguments ayant conduit à ces propositions de zones.

Les zones définies comme pouvant être les zones d'accélération de production des énergies renouvelables sont les suivantes :

Type d'énergie : Photovoltaïque sur toitures de bâtiments communaux :

L'étude de faisabilité pour l'installation de générateurs photovoltaïques a été présentée lors du Conseil Municipal du 12 Décembre 2023.

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

- Décide de définir comme zones d'accélération des énergies renouvelables de la Commune l'étude de faisabilité susdite.
- Valide la transmission de la cartographie de ces zones au Sous-Préfet, référent préfectoral unique à l'instruction des projets d'énergies renouvelables nécessaires à la transition énergétique, du Département du Var.

Délibération n° 2024-009-08-01 :

**CRÉATION DE POSTE D'ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 1<sup>ère</sup> CLASSE  
(DANS LE CADRE D'AVANCEMENT DE GRADE)**

Monsieur le Maire expose à l'Assemblée qu'un Adjoint Technique Territorial pourrait obtenir un avancement au grade supérieur du même cadre d'emplois.

Ainsi, il est proposé la création d'un emploi d'« Adjoint Technique Principal de 1<sup>ère</sup> classe ».

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à l'unanimité de créer un poste d'« Adjoint Technique Principal de 1<sup>ère</sup> classe », à temps complet, à effet immédiat, dès le caractère exécutoire de la présente décision.

Il charge le Maire de procéder à la publicité de ce poste ainsi qu'au recrutement de cet Agent concerné dans les délais les plus brefs, qui relèvera du cadre d'emplois d'Adjoints Techniques Territoriaux.

Ce dernier sera rémunéré suivant les conditions statutaires du cadre d'emplois et sur la base de 35 heures par semaine.

Délibération n° 2024-009-08-02 :

**CRÉATION DE POSTE D'ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2<sup>ème</sup> CLASSE À  
TEMPS NON COMPLET (20 H) (DANS LE CADRE D'AVANCEMENT DE GRADE)**

Monsieur le Maire expose à l'Assemblée qu'un Adjoint Technique Territorial pourrait obtenir un avancement au grade supérieur du même cadre d'emplois.

Ainsi, il est proposé la création d'un emploi d'« Adjoint Technique Principal de 2<sup>ème</sup> classe ».

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à l'unanimité de créer un poste d'« Adjoint Technique Principal de 2<sup>ème</sup> classe », à temps non complet (20 heures), à effet immédiat, dès le caractère exécutoire de la présente décision.

Il charge le Maire de procéder à la publicité de ce poste ainsi qu'au recrutement de cet Agent concerné dans les délais les plus brefs, qui relèvera du cadre d'emplois d'Adjoints Techniques Territoriaux.

Ce dernier sera rémunéré suivant les conditions statutaires du cadre d'emplois et sur la base de 20 heures par semaine.

Délibération n° 2024-009-08-03 :

**CRÉATION DE POSTE D'ADJOINT DU PATRIMOINE PRINCIPAL DE 1<sup>ère</sup> CLASSE  
À TEMPS COMPLET (DANS LE CADRE D'AVANCEMENT DE GRADE)**

Monsieur le Maire expose à l'Assemblée qu'un Adjoint Territorial du Patrimoine pourrait obtenir un avancement au grade supérieur du même cadre d'emplois.

Ainsi, il est proposé la création d'un emploi d'« Adjoint du Patrimoine Principal de 1<sup>ère</sup> classe ».

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à l'unanimité de créer un poste d'« Adjoint du Patrimoine Principal de 1<sup>ère</sup> classe », à temps complet, à effet immédiat, dès le caractère exécutoire de la présente décision.

Il charge le Maire de procéder à la publicité de ce poste ainsi qu'au recrutement de cet Agent concerné dans les délais les plus brefs, qui relèvera du cadre d'emplois d'Adjoints Territoriaux du Patrimoine.

Ce dernier sera rémunéré suivant les conditions statutaires du cadre d'emplois et sur la base de 35 heures par semaine.

Délibération n° 2024-009-08-004 :

**CRÉATION DE POSTE D'ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2<sup>ème</sup> CLASSE  
À TEMPS COMPLET (DANS LE CADRE D'AVANCEMENT DE GRADE)**

Monsieur le Maire expose à l'Assemblée qu'un Adjoint Administratif Territorial pourrait obtenir un avancement au grade supérieur du même cadre d'emplois.

Ainsi, il est proposé la création d'un emploi d'« Adjoint Administratif Principal de 2<sup>ème</sup> classe ».

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à l'unanimité de créer un poste d'« Adjoint Administratif Principal de 2<sup>ème</sup> classe », à temps complet, à effet immédiat, dès le caractère exécutoire de la présente décision.

Il charge le Maire de procéder à la publicité de ce poste ainsi qu'au recrutement de cet Agent concerné dans les délais les plus brefs, qui relèvera du cadre d'emplois d'Adjoints Administratifs Territoriaux.

Ce dernier sera rémunéré suivant les conditions statutaires du cadre d'emplois et sur la base de 35 heures par semaine.

Délibération n° 2024-009-08-05 :

**CRÉATION DE POSTE D'ANIMATEUR PRINCIPAL DE 2<sup>ème</sup> CLASSE  
À TEMPS COMPLET (DANS LE CADRE D'AVANCEMENT DE GRADE)**

Monsieur le Maire expose à l'Assemblée qu'un animateur territorial pourrait obtenir un avancement au grade supérieur du même cadre d'emplois.

Ainsi, il est proposé la création d'un emploi d'« animateur principal de 2<sup>ème</sup> classe ».

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à l'unanimité de créer un poste d'« animateur principal de 2<sup>ème</sup> classe », à temps complet, à effet immédiat, dès le caractère exécutoire de la présente décision.

Il charge le Maire de procéder à la publicité de ce poste ainsi qu'au recrutement de cet Agent concerné dans les délais les plus brefs, qui relèvera du cadre d'emplois d'animateurs territoriaux.

Ce dernier sera rémunéré suivant les conditions statutaires du cadre d'emplois et sur la base de 35 heures par semaine.

Délibération n° 2024-009-08-06 :

**CRÉATION DE POSTE DE TECHNICIEN PRINCIPAL DE 1<sup>ère</sup> CLASSE À  
TEMPS COMPLET (DANS LE CADRE D'AVANCEMENT DE GRADE)**

Monsieur le Maire expose à l'Assemblée qu'un technicien territorial pourrait obtenir un avancement au grade supérieur du même cadre d'emplois.

Ainsi, il est proposé la création d'un emploi de « technicien principal de 1<sup>ère</sup> classe ».

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à l'unanimité de créer un poste de « technicien principal de 1<sup>ère</sup> classe », à temps complet, à effet immédiat, dès le caractère exécutoire de la présente décision.

Il charge le Maire de procéder à la publicité de ce poste ainsi qu'au recrutement de cet Agent concerné dans les délais les plus brefs, qui relèvera du cadre d'emplois des techniciens territoriaux.

Ce dernier sera rémunéré suivant les conditions statutaires du cadre d'emplois et sur la base de 35 heures par semaine.

---

Il constate que les crédits ouverts au Budget de l'année 2024 sont suffisants et s'engage à prévoir les crédits correspondants au Budget de chaque année.

Dans l'objectif de la suppression des postes qui ont été modifiés, il sollicite l'avis du Comité Technique Paritaire (C.T.P.).

Délibération n° 2024-010-09 :

### **MISE EN PLACE DE LA PRIME POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE AU SEIN DE LA COMMUNE DE BRAS**

Monsieur le Maire rappelle à l'Assemblée, les dispositions de la Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

Il expose que, conformément au Décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023, les organes délibérants des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics peuvent instituer une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire, au bénéfice des agents publics de la fonction publique territoriale. Elle vise à soutenir le pouvoir d'achat des agents publics percevant une rémunération annuelle brute inférieure ou égale à 39 000 €.

Le montant de cette prime est modulable en fonction du niveau de rémunération des agents publics dans le respect des plafonds définis réglementairement.

Le Maire propose à l'assemblée délibérante, afin d'amortir le choc de l'inflation et de soutenir le pouvoir d'achat des agents publics, d'instaurer la prime forfaitaire de pouvoir d'achat au sein de la Commune de Bras, selon les modalités suivantes :

Pour être éligibles à la prime, les agents doivent :

- avoir été nommés ou recrutés par un employeur public à une date d'effet antérieure au 1er janvier 2023 ;
- être employés et rémunérés par un employeur public au 30 juin 2023 ;
- avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 € sur la période du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023, sachant que la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) et la rémunération issue des heures supplémentaires défiscalisées ne sont pas à prendre en compte.

La prime prévue est versée par :

- l'employeur public qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023 ;
- chaque employeur public, lorsque plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent l'agent au 30 juin 2023.

L'organe délibérant de la collectivité détermine le montant de la prime, sans toutefois pouvoir dépasser des plafonds, fixés en fonction d'un barème identique à celui qui s'applique à l'État et aux employeurs hospitaliers (article 5 du Décret n° 2023-1006 du 31 Octobre 2023).

Le montant de la prime est réduit à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.

Cette prime est cumulable avec toutes primes et indemnités perçues par l'agent.

Lorsque l'agent n'a pas été employé et rémunéré pendant la totalité de la période du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023, le montant de la rémunération brute est divisé par le nombre de mois rémunérés sur cette même période puis multiplié par douze pour déterminer la rémunération brute.

Lorsque plusieurs employeurs publics ont successivement employé et rémunéré l'agent au cours de la période du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023, la rémunération prise en compte est celle versée par la collectivité, l'établissement qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023, corrigée pour correspondre à une année pleine.

Lorsque plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent simultanément l'agent au 30 juin 2023, la rémunération prise en compte est celle versée par chaque collectivité, établissement, corrigée pour correspondre à une année pleine.

La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle peut être versée en une ou plusieurs fractions, et avant le 30 juin 2024. Elle n'est pas reconductible.

Vu l'avis du comité social territorial en date du 11 Janvier 2024, et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité :

1/ Décide que la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle sera versée aux agents remplissant les conditions réglementaires précisées dans le Décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023, et selon le barème ci-dessous :

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1 <sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant proposé de la prime de pouvoir d'achat pour un poste à temps complet (dans la limite des plafonds fixés par le Décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023)
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

2/ Dit que l'attribution individuelle fera l'objet d'un arrêté du Maire de la Commune de Bras.

3/ Dit que cette prime sera versée en une fraction avant le 30 juin 2024.

4/ Décide enfin, que les dépenses correspondantes aux décisions prises, seront prévues au Budget de l'année 2024.

Délibération n° 2024-011-10 :

### **RÉORGANISATION DES SERVICES MUNICIPAUX – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Monsieur le Maire expose qu'il appartient aux assemblées délibérantes des collectivités territoriales de fixer les règles relatives à la durée du temps de travail de leurs agents dans les limites applicables aux agents de l'État.

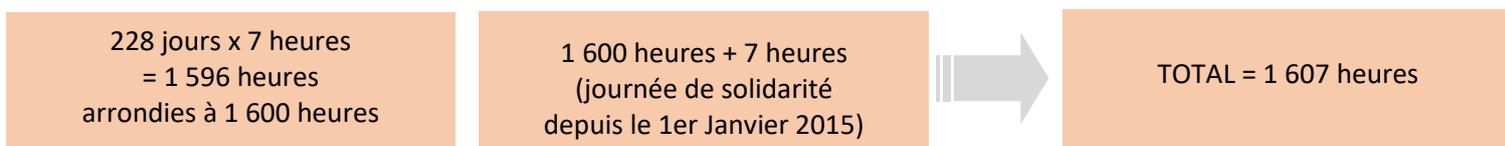
Il commente les dispositions issues de la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique, applicable à la Fonction Publique Territoriale.

Il résulte des dispositions du Décret n° 2000-815 du 25 août 2000, que la durée annuelle de travail est fixée à 1607 heures, soit une durée initiale de 1600 heures, augmentée de 7 heures au titre de la journée dite « de solidarité ».

Le calcul moyen de cette durée annuelle a été effectué de la façon suivante par le législateur :



Le décompte du nombre d'heures s'effectue ainsi :



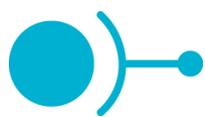
**\*Décomptés ainsi :**

Repos hebdomadaire (samedi + dimanche) :  $52 \times 2 = 104$  jours

Congés annuels :  $5 \times 5 = 25$  jours (pour 5 jours travaillés)

Forfait jours fériés : **8 jours** (il s'agit d'une moyenne résultant des aléas du calendrier)

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-dessous :



La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures.



La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue et ne peut excéder 10 heures



Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 11 heures



L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures



Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprises entre 22 heures et 7 heures



Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes

Le Maire rappelle la délibération du Conseil Municipal n° 153 en date du 06 Décembre 2001, approuvant le rapport qui a servi de base au passage à l'horaire de 35 heures hebdomadaire, pour le personnel concerné, à effet du 1<sup>er</sup> Janvier 2002. La méthode de calcul du nombre de congés payés est restée identique ; soit 5 fois l'obligation de travail hebdomadaire à laquelle s'ajoute 1 à 2 jours supplémentaires (dits « jours de fractionnement ») en fonction du nombre de jours de congés pris hors de la période du 1<sup>er</sup> Mai au 31 Octobre.

Le temps de travail en vigueur au sein de la Commune est donc fixé à 35 heures hebdomadaire (sans règles ou régimes dérogatoires plus favorables).

Pour des raisons d'organisation et de fonctionnement, et afin de répondre aux mieux aux besoins des usagers, Il a été instauré pour les agents des services du pôle administratif et services à la population, du centre technique municipal et cadre de vie et de police municipale et tranquillité publique de la Commune, un horaire de 37 heures hebdomadaire, ouvrant droit à 12 jours de réduction de temps de travail (ARTT). Ces jours d'ARTT pourront être pris, sous réserve des nécessités de service.

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 11 janvier 2024, et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à l'unanimité, de confirmer sa délibération susdite en date du 06 Décembre 2001, acceptant le rapport qui a servi de base au passage à l'horaire de 35 heures hebdomadaire.

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est donc fixée à 1607 heures (soit 35 heures hebdomadaires).

Il accepte cependant la proposition du Maire et fixe le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein des services du pôle administratif et services à la population, du centre technique municipal et cadre de vie et de police municipale et tranquillité publique de la commune à 37 heures. Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents de ces services bénéficieront de 12 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. Ces jours d'ARTT pourront être pris, sous réserve des nécessités de service. Afin de garantir une continuité des services publics, la prise des JRTT doit se faire à raison d'une journée par mois minimum. Il n'est pas possible de poser successivement 2 jours de RTT. En cas de non utilisation, des JRTT peuvent être épargnés sur le Compte Épargne Temps (Suivant les conditions exposées dans la Délibération relative au compte épargne temps n° 2018-17-05 en date du 19 Février 2018).

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

Les congés de maladie, de paternité ou de maternité et les autorisations d'absence pour événements familiaux ou de la vie courante, bien que considérés comme services effectifs, ne peuvent ouvrir droit à des jours de récupération du temps de travail (JRTT).

La « journée de solidarité » (instaurée par la Loi n° 2004-626 afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées) est fixée comme suit :

- Une journée de travail de 7h sera organisée pour un agent à temps complet et proratisée pour les agents à temps partiel ou temps non complet ;
- Toute absence sur cette journée de solidarité devra être compensée soit par un jour d'ARTT, un congé annuel ou un repos compensateur

L'annualisation du temps de travail – notion de cycle de travail :

L'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

- condenser le temps de travail de l'agent lorsque la collectivité a des besoins et à le libérer lors des périodes creuses ;
- maintenir une rémunération identique tout au long de l'année, y compris pendant des périodes d'inactivité (ou de faible activité).

L'annualisation du temps de travail consiste à comptabiliser un nombre d'heures réelles (comptabilisées sur l'année) et de demander à l'agent de réaliser ces heures en fonction des périodes d'activité : Les heures qui seront réalisées au-delà des bornes fixées dans le cadre du temps de travail (périodes hautes) viendront compenser les heures qui seront réalisées en dessous des bornes fixées dans le cadre du temps de travail (périodes basses). Les horaires de travail sont modulés suivant différents cycles de travail.

Les jours fériés sont décomptés forfaitairement dans le calcul de l'annualisation à raison de 8 jours par an, quelle que soit l'année (circulaire MFPP1202031C du 18 janvier 2012).

Prise en compte de l'arrêt maladie sur la base de l'horaire journalier moyen : Le mécanisme consiste à retenir toute journée d'absence au titre d'un arrêt maladie comme

une journée de travail effectif pour une durée forfaitaire, quelle que soit la période sur laquelle elle intervient.

La durée forfaitaire correspond à la durée quotidienne moyenne de travail de l'agent lissée sur l'année. Pour un agent à temps complet (35 heures hebdomadaires réparties sur 5 jours), ce « forfait journalier » s'établit donc à 7 heures.

En procédant ainsi :

- Si l'arrêt maladie intervient en période haute, l'agent sera considéré comme ayant travaillé 7 heures, soit en deçà de son obligation de travail ; il devra donc le delta d'heures à son employeur ;
- Si l'arrêt maladie intervient en période basse, ou sur un jour de RC du fait de l'annualisation, il sera également considéré comme ayant travaillé 7 heures, donc son employeur lui devra les heures de delta.
- Dès lors que l'arrêt maladie intervient sur une période de congé annuel posé et validé, celui-ci est interrompu et l'agent a droit au report des jours non pris en raison de l'arrêt maladie (le congé de maladie prime sur le congé annuel).

Exemple de cas :

Pour un agent à temps complet (35 heures hebdomadaires réparties sur 5 jours) :

Cas 1 : Absence lors d'une journée dont le temps de travail prévisionnel est > 7h, exemple pour 9h de travail :

- L'agent est rémunéré et sera considéré en travail effectif sur la base de 7h
- L'emploi du temps sera modifié pour planifier les 2h non réalisées

Cas 2 : Absence lors d'une journée dont le temps de travail prévisionnel est < 7h, exemple pour 4h de travail :

- L'agent est rémunéré et sera considéré en travail effectif sur la base de 7h
- L'emploi du temps sera modifié pour le réduire de 3h et ainsi faire bénéficier l'agent des 3h de repos compensateur déjà généré

Cas 3 : Absence lors d'une journée de congés payés ou de repos compensateur

- Le congé payé ou le repos compensateur sera reporté

Sont concernés par l'annualisation du temps de travail, les agents du service vie scolaire et entretien des bâtiments communaux et du pôle enfance et jeunesse.

Les horaires de travail de la collectivité sont les suivants :

Les agents du pôle administratif et services à la population :

Les services « administratifs » de la Mairie sont ouverts au public :

du lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 16h00

Ils ne sont pas annualisés. Leur temps de travail est donc décompté en jours. Les agents travaillent 37h00 hebdomadaires, à répartir sur 5 jours, avec une compensation de 12 jours de RTT.

- o Plage horaire fixe : 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 16h00
- o Plage horaire variable : 8h00 à 8h30 / 12h00 à 13h30 / 16h00 à 18h00 (modulation de leur planning avec l'accord de leur supérieur hiérarchique à condition de respecter les horaires de présence obligatoires)
- o Le temps de travail quotidien ne peut être inférieur à 7h00 (agent à temps complet)
- o La pause méridienne est obligatoire et ne peut être inférieure à 45 minutes

Les agents du pôle culturel et social :

Ce service n'est pas annualisé. Les agents travaillent 35h00 hebdomadaires, à répartir sur 5 jours.

- o L'amplitude de travail (hors animation) correspond aux horaires d'ouverture de l'établissement, à savoir :
  - Du mardi au vendredi : 9h00 à 18h00
  - Samedi : 9h00 à 17h00 (sauf en juillet et août : 9h00 à 12h00)
- o Un emploi du temps individualisé est notifié aux agents afin de respecter les objectifs suivants :
  - 2 agents présents à l'ouverture et à la fermeture de l'établissement
  - La pause méridienne est obligatoire et ne peut être inférieure à 60 minutes ; cette durée de 60 minutes est nécessaire pour garantir les objectifs d'ouverture (ci-dessus) de cet établissement et le nombre nécessaire d'agents présents à l'ouverture et à la fermeture

#### Les agents du Service Technique (Centre technique municipal et cadre de vie) :

Les agents concernés sont ceux qui travaillent au centre technique municipal

Ce service n'est pas annualisé. Les agents travaillent 37h00 hebdomadaires, à répartir sur 5 jours, avec une compensation de 12 jours de RTT.

- o Plage horaire fixe (hors période de très forte chaleur et de canicule) :
  - Du lundi au jeudi : 8h00 -12h00 puis 13h00 – 16h30
  - Les vendredis : 8h00 -12h00 puis 13h00 – 16h00
- o Plage horaire fixe (période de très forte chaleur et de canicule) assortie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes (le temps de travail par jour atteignant 6 heures de suite) :
  - Du lundi au jeudi : 6h00 -13h30
  - Les vendredis : 6h00 -13h00

#### Les agents du service de Police Municipale – tranquillité publique :

Ce service n'est pas annualisé. Les agents travaillent 37h00 hebdomadaires, avec une compensation de 12 jours de RTT.

- o Amplitude du service de 7h00 à 17h00 ou de 10h00 à 20h00 (différent de l'amplitude maximale de la journée de travail fixée à 12 heures)
- o Les horaires de prise de poste et de fin de poste peuvent être différents selon la période concernée et les missions confiés
- o Un emploi du temps individualisé est notifié aux agents
- o La pause méridienne est obligatoire et ne peut être inférieure à 45 minutes

#### Les agents du pôle enfance et jeunesse et du service vie scolaire et entretien des bâtiments communaux :

Ces services sont annualisés. L'annualisation permet à la collectivité de moduler le temps de travail afin de l'adapter à l'activité du service, qui n'est pas la même en période scolaire et en période de vacances.

Les agents concernés sont ceux qui travaillent dans les écoles, les animateurs, les responsables enfance, ATSEM et agents de cantine.

Les Agents des services scolaires et périscolaires sont soumis à un cycle de travail annuel basé sur l'année civile avec un temps de travail annualisé sur les 36 semaines scolaires et sur les périodes hors temps scolaires (périscolaire, accueil de loisirs, entretien des locaux ...).

Dans le cadre de cette annualisation, il sera établi chaque année civile avant le 10 décembre N-1, un planning annuel de travail pour chaque agent précisant les jours et

horaires de travail permettant d'identifier les périodes de récupération et de congés annuels de chaque Agent.

- o Ce planning devra comprendre les éléments suivants :
  - Amplitude du service de 7h00 à 19h30 (à ne pas confondre avec l'amplitude maximale de la journée de travail)
  - Les jours travaillés représentant 1607 heures de travail effectif (pour un emploi à temps complet)
  - 5 semaines de congés payés
  - La ou les deux jours de congés supplémentaires dits de fractionnement venant en déduction des 1607 heures de travail
  - Les jours de repos compensateur
  - Les 2 ou 3 jours de repos hebdomadaires
- o Ce planning pourra être ajusté et notifié chaque trimestre pour tenir compte des ajustements nécessaires (absences, inscriptions au service, raison de service, etc.)

---

Il peut être dérogé aux horaires mentionnés ci-dessus sur demande et autorisation de l'autorité territoriale. Certains services peuvent être amenés à travailler lors de manifestations et services spécifiques.

Durant sa plage horaire de travail, tout agent est tenu de se trouver sur son poste de travail et de réaliser un travail effectif en se mettant à la disposition de son encadrement et en se conformant à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Ceux-ci impliquent que :

- o tout retard doit être justifié auprès du supérieur hiérarchique de l'agent,
- o les agents ne peuvent quitter leur travail pendant les heures de service sauf autorisation expresse de leur supérieur hiérarchique,
- o les agents itinérants ou en déplacement ne peuvent vaquer à des activités non professionnelles pendant leur temps de service,
- o tout déplacement hors de la résidence administrative effectué dans le cadre du service fait l'objet d'un ordre de mission,
- o le temps de trajet entre le domicile de l'agent et son lieu habituel de travail n'est pas décompté comme temps de travail effectif.

#### Dispositions relatives au travail à temps partiel

Les agents à temps complet peuvent demander d'accomplir un temps partiel. Celui-ci leur sera accordé de droit ou sur autorisation selon leur situation. Dans tous les cas, il ne peut être inférieur au mi-temps.

- Le temps partiel sur autorisation :

Les agents titulaires et stagiaires à temps complet et les agents et contractuels à temps complet employés depuis plus d'un an de manière continue peuvent bénéficier d'un temps partiel sur autorisation, sous réserve de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

Il ne peut être inférieur au mi-temps.

L'autorité territoriale en concertation avec l'agent pourra organiser la périodicité du temps partiel sur le temps de travail effectif quotidien, hebdomadaire, mensuel ou annuel.

La quotité du temps partiel sera fixée au cas par cas entre 50 et 99 % de la durée hebdomadaire de travail afférente au temps plein.

L'autorisation sera accordée pour une période comprise entre 6 mois et 1 an. Elle sera renouvelable pour la même durée par tacite reconduction, dans la limite de 3 ans. Le délai préalable de demande avant le début de la période souhaitée est de 2 mois.

• Le temps partiel de droit :

Les agents titulaires et stagiaires, à temps complet et à temps non complet, et les agents et contractuels à temps complet et à temps non complet employés depuis plus d'un an (en équivalent temps plein) peuvent bénéficier du temps partiel de droit pour raisons familiales ou médicales à 50%, 60%, 70% ou 80% du temps complet, selon la réglementation en vigueur.

L'autorité territoriale en concertation avec l'agent pourra organiser la périodicité du temps partiel sur le temps de travail effectif quotidien, hebdomadaire, mensuel ou annuel.

L'autorisation sera accordée pour une période comprise entre 6 mois et 1 an. Elle sera renouvelable pour la même durée par tacite reconduction, dans la limite de 3 ans.

Le délai préalable de demande avant le début de la période souhaitée est de 2 mois.

Le temps partiel est suspendu pendant le congé de maternité, d'adoption et de paternité.

---

Il est ajouté, que cette réorganisation des services, et notamment celui du pôle administratif et services à la population, entraîne par conséquent une modification des heures d'ouverture de la Mairie au public, soit :

du lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 16h00.

Les dispositions de la présente délibération entreront en vigueur à partir du 1er Février 2024.

Délibération n° 2024-012-11 :

**RÉORGANISATION DES SERVICES MUNICIPAUX –  
AVIS SUR LE NOUVEL ORGANIGRAMME**

Monsieur le Maire expose que la Commune est la collectivité la plus proche des citoyens. Elle intervient dans différents domaines qui concernent la vie quotidienne de la population.

Le service public de BRAS est organisé en services et pôles.

Un organigramme des services municipaux et des pôles a été élaboré. Les fiches de poste sont mises à jour en fonction de l'évolution de l'organigramme.

Les services et pôles municipaux, placés sous l'autorité du Maire, sont dirigés par le Directeur général des services.

- Pôle Administratif et Services à la Population ;
- Centre Technique Municipal et Cadre de Vie ;
- Pôle Culturel et Social ;
- Pôle Enfance et Jeunesse ;
- Service Vie Scolaire et Entretien des Bâtiments Communaux ;
- Police Municipale, Tranquillité Publique.

Le Directeur général des services (DGS) de la collectivité territoriale est l'agent public le plus proche du Maire. Il assiste et conseille par son expertise l'autorité territoriale et les élus dans les orientations stratégiques. Son rôle est de diriger l'ensemble des services municipaux et d'en coordonner l'organisation, et d'assurer la mise en œuvre de décisions politiques locales. Il est l'interface entre les élus et les services/les agents.

La structure se caractérise par l'émergence d'un niveau de responsabilité intermédiaire (fonction de responsable de service ou de pôle) ; il garantit la transversalité entre les services de la structure.

Un agent est identifié sur la coordination des activités de la vie scolaire (c'est la restauration scolaire) et l'entretien des bâtiments communaux.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité, approuve le nouvel organigramme des services municipaux et des pôles ci-dessus décrit.

Délibération n° 2024-013-12 :

### **RÉGIME INDEMNITAIRE DU PERSONNEL DE LA COMMUNE - IHTS ET HEURES COMPLÉMENTAIRES**

Monsieur le Maire rappelle à l'Assemblée, ses délibérations concernant les régimes indemnitaires du Personnel de la Commune.

Il énumère les textes de référence, relatifs aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, à savoir :

Le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Le Code Général de la Fonction Publique, notamment les articles L.712-1, L.714-4 à L.714-13 ;

Le Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment l'article 2;

Le Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;

La Circulaire NOR LBLB0210023C en date du 11 octobre 2002 du ministre délégué aux libertés locales relative au nouveau régime indemnitaire des heures et travaux supplémentaires dans la fonction publique territoriale.

Il propose au Conseil Municipal de se décider sur le régime des heures supplémentaires et complémentaires, et le versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.).

Ce nouveau régime serait alors applicable dans la collectivité, à compter du 1<sup>er</sup> Février 2024.

Vu l'avis favorable du comité social territorial en date du 11 Janvier 2024, et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité :

Constate que l'ensemble des Agents Titulaires (ou stagiaires), des filières suivantes, sont concernés :

Filière Technique :	Techniciens Territoriaux (cis principal de 2 <sup>ème</sup> classe et principal de 1 <sup>ère</sup> classe) Adjoints Techniques Territoriaux (cis principal de 2 <sup>ème</sup> classe et principal de 1 <sup>ère</sup> classe)
Filière Administrative :	Adjoints Administratifs Territoriaux (cis principal de 2 <sup>ème</sup> classe et principal de 1 <sup>ère</sup> classe)
Filière Culturelle :	Assistants Territoriaux de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques (cis principal de 2 <sup>ème</sup> classe et principal de 1 <sup>ère</sup> classe) Adjoints du Patrimoine Territoriaux (cis principal de 2 <sup>ème</sup> classe et principal de 1 <sup>ère</sup> classe)
Filière Animation :	Animateurs Territoriaux (cis principal de 2 <sup>ème</sup> classe et principal de 1 <sup>ère</sup> classe) Adjoints Territoriaux d'Animation (cis principal de de 2 <sup>ème</sup> classe et principal de 1 <sup>ère</sup> classe)
Filière Médico-Sociale - Secteur Sociale :	Agents Territoriaux Spécialisés des Écoles Maternelles (cis principal de 2 <sup>ème</sup> classe et principal de 1 <sup>ère</sup> classe)
Filière Police :	Agents de Police Municipale (cis Gardien-brigadier et Brigadier-chef Principal)

et qu'en raison de leurs missions, ils sont susceptibles d'effectuer des heures supplémentaires (heures effectivement travaillées au-delà de la durée légale du travail).

Le bénéfice de cette indemnité est étendu dans les mêmes conditions aux agents non titulaires de droit public occupant des emplois de même nature que ceux relevant des cadres d'emplois attributaires mentionnés dans la présente délibération.

Rappelle que seules les heures réellement accomplies pourront être récupérées ou rémunérées par des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.), dans les conditions suivantes :

La récupération totale ou partielle sous la forme d'un repos compensateur (sous réserve des nécessités du service) :

- Le temps de récupération sous la forme du repos compensateur est égal à la durée des travaux supplémentaires effectués par l'agent. Ce temps de récupération est majoré, lorsque l'agent a effectué des heures supplémentaires pendant un dimanche, un jour férié ou la nuit. Toutefois, cette majoration ne pourra excéder celle prévue pour la rémunération.
- La rémunération par des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.), lorsque certaines heures n'ont pas été récupérées par un repos compensateur.
- La récupération des heures supplémentaires pendant les cycles de travail : rémunération ou repos compensateur.

La rémunération sous la forme du versement des I.H.T.S. :

- Le plafond est de 25 heures mensuelles, y compris les heures effectuées un dimanche, un jour férié ou la nuit.
  - Le calcul des I.H.T.S. est le suivant :
    - Taux horaire = (Traitement brut annuel + N.B.I. + I.R.) : 1 820
    - Pour les 14 premières heures = Taux horaire X 1.25
    - Pour les suivantes = Taux horaire X 1.27
    - Pour les heures de nuits (22H / 7H), elles seront majorées de 100%
    - Pour les heures effectuées les dimanches et jours fériés, elles sont majorées des 2/3.
- Les deux types de majorations ne pouvant se cumuler.  
(Le traitement brut est celui détenu au moment de la réalisation des heures supplémentaires)

Le contrôle que doit obligatoirement mettre en place la collectivité permettra de déterminer à quel moment dans le mois l'agent dépasse le seuil de 14 heures supplémentaires et de classer les heures de dimanches et jours fériés et les heures de nuit dans la 1ère ou dans la 2ème tranche.

Les agents à temps partiel peuvent bénéficier des heures supplémentaires et le contingent mensuel est proportionnel à la quotité du temps partiel (Cependant, le fonctionnaire autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique ne peut pas effectuer d'heures supplémentaires, ni d'heures complémentaires).

Les agents à temps non complet peuvent être amenés exceptionnellement à effectuer des heures complémentaires jusqu'à concurrence de 35 heures, puis des heures supplémentaires au-delà. Les heures complémentaires seront rémunérées sur un taux normal des heures de service, sans majoration. Elles ne peuvent pas faire l'objet d'un repos compensateur.

Une période d'astreinte ne peut être rémunérée au titre des heures supplémentaires. Cependant, une intervention réalisée durant une astreinte, si elle n'a pas été compensée soit par une indemnité d'intervention soit par un repos compensateur, peut être rémunérée par des IHTS.

Décide enfin, que les dépenses correspondantes aux décisions prises, seront prévues aux différents Budget, les crédits votés étant suffisants pour l'année en cours.

Délibération n° 2024-014-13 :

### **MODIFICATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE DU PERSONNEL DE LA COMMUNE – RIFSEEP**

Monsieur le Maire rappelle à l'Assemblée, les régimes indemnitaires des agents de la Commune, et notamment les indemnités prévues par délibérations n° 2016-125-03 en date du 12 décembre 2016 et n° 2017-85-02 en date du 15 décembre 2017.

Il propose de réviser le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), afin de :

- Disposer d'un système de rémunération lisible, transparent et équitable ;
- Garantir une juste adéquation entre la rétribution versée et la contribution fournie ;

- Récompenser la prise de responsabilités et la réussite aux concours et examens professionnels ;
- Améliorer la cohérence des barèmes de rémunération des agents exerçant des fonctions de niveau comparable ;
- Soutenir le pouvoir d'achat des agents et notamment les plus bas salaires ;
- Indexer le régime indemnitaire à la valeur du point d'indice.

Il énumère les textes de référence, relatifs aux nouveaux régimes indemnitaires à mettre en place.

Il rappelle que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parties :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle ;
- Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Les montants annuels maxima de l'IFSE et du CIA sont fixés par arrêté ministériel.

Ce nouveau régime indemnitaire serait alors applicable dans la collectivité, à compter du 1er Février 2024.

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 11 janvier 2024, et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité :

Constate que l'ensemble des agents titulaires (ou stagiaires) et contractuels de droit public des cadres d'emplois suivants, sont concernés :

- Filière Administrative :
  - Les Attachés Territoriaux,
  - Les Adjoints Administratifs Territoriaux.
- Filière Technique :
  - Les Techniciens Territoriaux,
  - Les Adjoints Techniques Territoriaux.
- Filière Animation :
  - Les animateurs Territoriaux,
  - Les Adjoints d'Animation Territoriaux.
- Filière Culturelle (Secteur Patrimoine et Bibliothèques) :
  - Les Assistants Territoriaux de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques,
  - Les Adjoints Territoriaux du Patrimoine.
- Filière Médico-Sociale (Sous Filière Sociale)
  - Les Agents Territoriaux Spécialisés des Écoles Maternelles.

Les agents de la filière Police Municipale (les Agents de Police Municipale) ne sont pas concernés par le RIFSEEP, ils conservent donc leur régime indemnitaire actuel.

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'État et selon les critères fixés, pour chaque prime, par la présente délibération.

Pour l'État, chaque part de l'indemnité est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants plafonds applicables aux agents de la Commune de Bras sont fixés au niveau des montants plafonds annuels réglementaires. Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

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.

Dit que, conformément au Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire :

- Lors des congés de maladie ordinaire (CMO), du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), du temps partiel thérapeutique et durant la période de préparation au reclassement (PPR), le montant de l'I.F.S.E. est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement
- Lors des congés annuels et des congés pour maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption, les montants ne sont pas réduits au prorata des périodes d'absence, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent territorial et des résultats collectifs du service.
- Lors des congés de longue maladie, longue durée et grave maladie : le montant de l'I.F.S.E. est réduit au prorata de ces périodes. Une retenue d'1/30ème du montant de l'IFSE sera opérée pour chaque jour d'absence. Toutefois, lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de ce type, les montants versés demeurent acquis à l'agent.

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.

Dit que l'attribution individuelle sera décidée par le Maire de la Commune de Bras et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Précise qu'à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, est maintenu, 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'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

## **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 ;
- de la technicité, de l'expertise 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.

Décide, qu'afin de déterminer les montants minimum et maximum à verser aux agents, il convient d'attribuer une cotation à chaque poste (un nombre de points) suivants les critères ci-après définis :

Catégorie de cotation	Critères de cotation	Définition des critères	Nombre de point
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau d'initiative, de conception	Les activités liées au poste sont simples et clairement définies, les solutions à apporter découlent des connaissances ou des procédures existantes.	1 point
		Les activités liées au poste sont simples, mais supposent une réflexion et une adaptation des méthodes de travail pour atteindre le but poursuivi.	2 points
		Les activités liées au poste sont variées, et supposent une réflexion ou une analyse afin de sélectionner la procédure, ou au besoin, d'en créer une nouvelle	3 points
		Les actions à mener découlent d'une réflexion poussée des actions stratégiques prioritaires pour atteindre les objectifs généraux de la structure	4 points
	Niveau d'encadrement, de pilotage, de coordination	Encadrement d'agents de cat C	1 point
		Encadrement d'agents de cat B et C	2 points
		Encadrement d'agents de cat A et B	3 points
		Encadrement d'agents de cat A	4 points

Catégorie de cotation	Critères de cotation	Définition des critères	Nnombre de point
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions		Missions simples ne nécessitant pas de connaissances particulières acquises au-delà de la scolarité obligatoire. Suppose une simple adaptation aux procédures existantes et un apprentissage à très court terme	1 point
		Mise en œuvre de savoirs faire supposant un apprentissage préalable au cours d'une formation qualifiante propre à l'exercice d'un métier (CAP ou BEP), ou une expérience de courte durée destinées à l'assimilation de ces savoirs faire	2 points
		Missions nécessitant des connaissances théoriques et/ou techniques acquises au cours d'une formation diplômante de type bac pro ou bac + 2 ou au cours d'un apprentissage réalisé à court ou à moyen terme	3 points
		Missions nécessitant des connaissances poussées acquises dans le cadre d'une formation supérieure (niveau licence) et/ou par une pratique professionnelle acquise à moyen terme	4 points
		Missions nécessitant des connaissances approfondies acquises dans le cadre d'une formation supérieure (niveau master) et/ou par une pratique professionnelle acquise sur plusieurs années	5 points
		Missions supposant l'acquisition de savoirs théoriques et techniques complexes et variés conjugués à une expérience diversifiée de plusieurs années. Le niveau d'expertise peut constituer un appui ressources pour la structure	6 points

Catégorie de cotation	Critères de cotation	Définition des critères	Nnombre de point
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste		Aucune sujétion particulière	0 point
		Le poste suppose un effort physique soutenu de manière occasionnelle	1 point
		Le poste suppose un effort physique soutenu et régulier	2 points
		Le poste est soumis à un stress augmentant de manière occasionnelle les risques de tension et d'anxiété	1 point
		Le poste est soumis à un stress augmentant les risques de tensions ou d'anxiété	2 points
		Le poste est soumis à des contraintes horaires occasionnelles en raison des missions allouées (réunions, évènementiel, ...)	1 point
		Le poste est soumis à des contraintes horaires régulières en raison des missions allouées (réunions, évènementiel, horaires décalés ou tardifs...)	2 points
		Travailleur isolé / travailleur de nuit	3 points

Cette cotation sera assortie d'un point supplémentaire afin de tenir compte de la précarité liées à un temps de travail imposé à un agent par la collectivité territoriale inférieur à 80 %.

La part complémentaire « IFSE régie » : Elle peut être versée aux agents responsables d'une régie de recettes ou d'avances. Le montant de cette part suit les dispositions en vigueur fixées par arrêté ministériel et relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents.

Le montant de la part complémentaire « IFSE téléphone » est fixé à 20 € par mois pour l'utilisation du téléphone personnel à usage professionnel et additionné à la cotation.

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 la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

### Barème par catégorie (pour un taux d'emploi à 100 %)

Cotation	Montant plancher mensuel Cat C	Montant plafond mensuel Cat C	Montant plancher mensuel Cat B	Montant plafond mensuel Cat B	Montant plancher mensuel Cat A	Montant plafond mensuel Cat A
5	125	225	175	275	250	350
6	175	275	225	325	300	400
7	225	325	275	375	350	450
8	275	375	325	425	400	500
9	325	425	375	475	450	550
10	400	525	450	575	525	650
11	475	600	525	650	600	725
12	575	700	625	750	700	825
13	675	800	725	850	800	925
14	775	925	825	975	900	1050
15	875	945	925	1075	1000	1150

Précise que l'IFSE sera indexée sur la valeur du point d'indice et sera versée mensuellement. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Dit que le montant de l'IFSE est réexaminé :

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

### **Le Complément Indemnitare Annuel (CIA)**

Son montant tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir du fonctionnaire, évalués lors d'un entretien professionnel annuel mené par le supérieur hiérarchique direct.

Le CIA peut être versé en une ou deux fois.

Dit que pour en bénéficier l'agent devra répondre aux conditions suivantes :

- Être bénéficiaire d'un contrat de droit public
- Justifier de 3 mois d'ancienneté dans la période de référence
- Être présent sur le mois de versement du CIA

Le CIA sera constitué d'une part fixe et d'une part variable.

Pour la détermination de ces montants, ceux-ci ne devront pas dépasser les plafonds annuels applicables au corps de l'État concerné.

- La part fixe :

Décide qu'un montant unique par agent est fixé à 1000 € par an (valeur de référence du point d'indice du 1<sup>er</sup> janvier 2024).

Précise que la part fixe sera versée annuellement (sur la paie du mois de novembre de l'année concernée).

Le montant de la part fixe sera indexé sur la valeur du point d'indice (PI) du 1<sup>er</sup> janvier de chaque année suivant la formule suivante :

$$\frac{1000 \text{ € valeur du PI du } 1^{\text{er}} \text{ janvier N}}{\text{valeur PI de référence}}$$

Le montant de la part fixe sera proratisé en fonction du temps de travail de l'agent + ses heures complémentaires réalisées dans la période de référence (La période de référence est du 01/10/N-1 au 30/09/N)

Si la part fixe du CIA est inférieur à la Prime de Fin d'Année attribuée en 2023, la différence sera versée automatiquement dans la part variable.

- La part variable :

Décide que la part variable sera attribué suivant l'engagement professionnel et la manière de servir autour de 5 situations :

- L'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions conduisant à produire des résultats supérieurs à l'attendu,
- La prise en charge de missions supplémentaires dans le cadre d'un remplacement long, impliquant ou non une prise de responsabilités,
- Le pilotage ou la participation réussi (e) à un projet impactant de façon sensible le fonctionnement de la collectivité,
- La participation réussie à des tâches ne relevant pas directement de son champ de responsabilités,
- La réussite d'un concours ou d'un examen professionnel suivie d'une nomination dans la collectivité.

Dit que le montant maximum annuel de la part variable est fixé à 1 100 €. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Précise que la part variable sera versée annuellement (sur la paie du mois de décembre de l'année concernée).

Délibération n° 2024-015-14 :

### **MODIFICATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE DE LA POLICE MUNICIPALE - ISF ET IAT**

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée qu'il a été décidé d'attribuer aux agents de la filière Police Municipale, et notamment le cadre d'emplois des agents de Police Municipale, l'Indemnité Spéciale de Fonction (I.S.F) et l'Indemnité d'Administration et de

Technicité (I.A.T.) ; conformément aux délibérations n°17 du 11 février 2004 et n° 79 du 02 septembre 2010.

Il propose au Conseil Municipal, de décider les règles de maintien du régime indemnitaire de la filière « Police Municipale » en raison de certaines absences, à effet du 1<sup>er</sup> Février 2024.

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 11 janvier 2024, et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité :

Dit que, conformément au Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire :

- Lors des congés de maladie ordinaire (CMO), du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), du temps partiel thérapeutique et durant la période de préparation au reclassement (PPR), le montant du régime indemnitaire de la filière « Police Municipale » est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement
- Lors des congés annuels et des congés pour maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption, les montants ne sont pas réduits au prorata des périodes d'absence, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent territorial et des résultats collectifs du service.
- Lors des congés de longue maladie, longue durée et grave maladie : le montant du régime indemnitaire de la filière « Police Municipale » est réduit au prorata de ces périodes. Une retenue d'1/30<sup>ème</sup> du montant sera opérée pour chaque jour d'absence. Toutefois, lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de ce type, les montants versés demeurent acquis à l'agent.

Délibération n° 2024-016-15 :

**MISE EN PLACE ET INDEMNISATION DES ASTREINTES –  
AGENTS DU CENTRE TECHNIQUE MUNICIPAL**

Monsieur le Maire rappelle à l'Assemblée, les textes de référence, relatifs aux régimes des astreintes à mettre en place, à savoir :

Le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Le Code Général de la Fonction Publique ;

Le Décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la Fonction Publique Territoriale.

Il expose qui appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions réglementaires énoncées ci-dessus, de déterminer par délibération, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation ainsi que la liste des emplois concernés.

Il indique qu'une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de sa collectivité.

Si l'agent doit effectivement intervenir, l'intervention sera considérée comme du temps de travail effectif, ainsi que, le cas échéant, le temps de déplacement aller-retour sur le lieu de travail.

Cette période pendant laquelle l'agent est soumis à l'obligation de demeurer à son domicile, ou à proximité, doit être indemnisée au moyen de l'indemnité d'astreinte ou, à défaut, donner lieu à un repos compensateur sous certaines conditions.

La mise en place d'un tel dispositif, susceptible de majorer les risques professionnels et les atteintes à la santé, justifie un encadrement spécifique.

Ces dispositions seraient alors applicables dans la Collectivité, à compter du 1<sup>er</sup> février 2024.

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 11 janvier 2024, et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité :

1/ Décide d'instaurer le régime des astreintes selon le dispositif suivant :

La mise en œuvre des astreintes est destinée à assurer un fonctionnement optimal des services publics dont l'intervention peut se justifier à tout moment. Il s'agit en particulier d'assurer, dans des conditions adaptées la tranquillité et la sécurité publique, et de garantir la continuité des services dans les domaines où elle s'impose.

Il existe différentes catégories d'astreintes :

- Les astreintes d'exploitation qui sont des astreintes de droit commun et qui sont mises en œuvre quand l'agent est tenu, pour les nécessités de service, de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir ;
- Les astreintes de sécurité qui sont mises en œuvre quand des agents sont appelés à participer à un plan d'intervention dans le cas d'un besoin de renforcement en moyens humains faisant suite à un événement soudain ou imprévu ;
- Les astreintes de décision qui sont mise en œuvre pour le personnel d'encadrement pouvant être joints directement par l'autorité territoriale en dehors des heures d'activité normale du service, afin d'arrêter les dispositions nécessaires.

La collectivité pourra recourir à la mise en place d'une astreinte dans les cas suivants (astreinte d'exploitation, de sécurité, de décision) :

- Évènements climatiques sur le territoire communal (neige, verglas, inondations, etc.) ;  
Dysfonctionnement dans les locaux communaux, suivi et maintenance des équipements publics ou sur l'ensemble du territoire (suite à un accident, en cas de manifestation locale, concert, etc.).

Les astreintes auront lieu soit :

- La semaine complète ;
- Du vendredi soir au lundi matin ;
- Du lundi matin au vendredi soir ;
- Samedi ;
- Dimanche ou jour férié ;
- Une nuit de semaine.

Il sera possible de recourir aux astreintes pour l'ensemble des agents de la filière technique titulaires, stagiaires et contractuels, et notamment :

- Le responsable du centre technique municipal (quel que soit son cadre d'emplois ;
- L'ensemble du cadre d'emplois des adjoints techniques (agents du centre technique municipal).

2/ Charge le Maire de rémunérer ou de compenser, le cas échéant, les périodes ainsi définies, conformément aux textes et dispositions statutaires en vigueur.

Les agents seront informés au moins 1 mois à l'avance de leur période d'astreinte sauf situation exceptionnelle. En cas de délai de prévenance inférieur à 15 jours, l'indemnité d'astreintes sera majorée de 50%

3/ Décide enfin, que les dépenses correspondantes aux décisions prises, seront prévues aux différents budgets, les crédits votés étant suffisants pour l'année en cours.

Délibération n° 2024-017-16 :

### **AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE POUR MOTIFS PERSONNELS OU FAMILIAUX AU PROFIT DES AGENTS COMMUNAUX**

Monsieur le Maire expose à l'Assemblée, que le législateur a entendu instaurer des autorisations spéciales d'absences.

Dans certains domaines (droit syndical par exemple), les autorisations spéciales d'absences sont réglementées. Ces dernières n'ont pas à faire l'objet d'une délibération.

Cependant pour certains événements familiaux, de la vie courante et des motifs civiques, des autorisations spéciales d'absences non réglementées peuvent être mises en place au sein des collectivités territoriales et de leurs établissements.

Ces dispositions seraient alors applicables dans la Collectivité, à compter du 1<sup>er</sup> février 2024.

Il propose d'en discuter.

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 11 janvier 2024, et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité, décide de prévoir la possibilité d'accorder, sous réserve des nécessités de service, les autorisations d'absence pour les événements familiaux pour une année civile, telles que présentées dans le tableau ci-après en annexe.

L'octroi d'une autorisation spéciale d'absence peut être accordée :

- À tout agent : titulaires, stagiaires, contractuels, auxiliaires, à temps complet, non complet ou partiel, ainsi qu'aux agents relevant du droit privé.
- Sous réserve de la présentation de justificatifs et des nécessités de service ; à l'exception des autorisations d'absences liées au décès d'un enfant, qui sont octroyées de droit à l'agent.

Le bénéficiaire d'une autorisation d'absence ne cesse pas d'être « en activité de service », ce qui emporte les conséquences juridiques suivantes :

- L'absence est considérée comme service accompli (conservation des droits attachés à la position de l'agent),
- La durée de l'autorisation d'absence n'est pas imputée sur celle des congés annuels dus à l'agent,
- L'ASA place l'agent en situation régulière d'absence : il ne peut faire l'objet d'une retenue pour absence de service fait.

En revanche, le temps d'absence occasionné par ces ASA ne génère pas de jours de réduction du temps de travail (RTT) sauf dispositions contraires.

Les autorisations d'absence sont à prendre au moment de l'évènement et ne peuvent être reportées ultérieurement. Le jour de l'évènement est normalement inclus dans le temps d'absence.

Les autorisations d'absences qui se décomptent en jours, indépendamment du temps de travail prévu sur les jours en question, peuvent également être utilisées par demi-journées.

À titre exceptionnel, un délai de route peut être accordé, de 48 heures maximum aller-retour en fonction du lieu de l'évènement, aux agents bénéficiant d'une autorisation d'absence pour les mariages et décès.

**LES CAS D'ATTRIBUTION D'AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE PRÉVUES PAR UN TEXTE LÉGISLATIF  
OU RÉGLEMENTAIRE OU PAR UNE CIRCULAIRE MINISTERIELLE**

<b>Autorisations d'absence liées à des motifs civiques</b>			
<b>RÉFÉRENCES</b>	<b>OBJET</b>	<b>DUREE</b>	<b>OBSERVATIONS</b>
<b>Code de Procédure Pénale – art. 266-288 et R139 à R140</b>	Juré d'assises	Durée de la session	Fonction de juré obligatoire Maintien de la rémunération, cumul possible avec l'indemnité de session
<b>QE n°75096 du 05.04.2011 (JO AN)</b>	Témoin devant le juge pénal		Fonction obligatoire Production de la copie de la citation à comparaître ou de la convocation
<b>Article L 114-24 du Code de la mutualité</b>	Membres d'un conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération	Séances des conseils ou de ses commissions	En l'absence de décret d'application l'autorité territoriale peut les accorder dans les mêmes conditions que pour les organismes statutaires de la FPT.
<b>Loi n° 96-370 du 3 mai 1996</b> <b>Circulaire NOR/PRMX9903519C du 19 avril 1999</b>	Formation initiale des agents sapeurs-pompiers volontaires	30 jours au moins répartis au cours des 3 premières années de l'engagement dont au moins 10 jours la première année.	Autorisation d'absence ne pouvant être refusée qu'en cas de nécessité impérieuse de service. Obligation de motivation de la décision de refus, notification à l'intéressé et transmission au SDIS. Information de l'autorité territoriale par le SDIS deux mois au moins à l'avance sur les dates et la durée des actions de formation. Établissement recommandé de convention entre l'autorité territoriale et le SDIS pour encadrer les modalités de délivrance des autorisations d'absence.
	Formations de perfectionnement des agents sapeurs-pompiers volontaires	5 jours au moins par an	
	Interventions des agents sapeurs-pompiers volontaires	Durée des interventions	
<b>Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 art. 59-4</b>	Membres des commissions d'agrément pour l'adoption	Durée de la réunion	Autorisation accordée sur présentation de la convocation.
<b>Article D1221-2 du Code de la santé Publique</b>	Don du sang	Au maximum : durée de l'opération de don du sang plus le temps de déplacement entre le lieu de travail et le lieu de prélèvement.	Autorisation susceptible d'être accordée sur justificatifs

**LES CAS D'ATTRIBUTION D'AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE PRÉVUES PAR UN TEXTE LÉGISLATIF  
OU RÉGLEMENTAIRE OU PAR UNE CIRCULAIRE MINISTERIELLE**

<b>Autorisations d'absence liées à un mandat électif</b>			
<b>RÉFÉRENCES</b>	<b>OBJET</b>	<b>DUREE</b>	<b>OBSERVATIONS</b>
<p><b>Code général des collectivités territoriales</b>  <b>art. L 2123-1, L.2123-3,</b>  <b>L.3123-1, L.3123-3,</b>  <b>L.4135-1, L.4135-3,</b>  <b>L.5215-16, L.5216-4,</b>  <b>R.2123-1 à R.2123-2,</b>  <b>R.2123-9 à R.2123-11,</b>  <b>R.3123-1 à R.3123-8,</b>  <b>R.4135-1 à R.4135-8,</b>  <b>R.5211-3</b></p>	<p>Autorisations d'absence accordées aux agents membres :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• des conseils municipaux,</li> <li>• des conseils départementaux,</li> <li>• des conseils régionaux,</li> <li>• des conseils de communauté de communes,</li> <li>• des conseils de communautés d'agglomération,</li> <li>• des conseils de communautés urbaines,</li> <li>• des conseils de métropoles</li> </ul> <p>pour se rendre et participer :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• aux séances plénières d'une des assemblées locales précitées,</li> <li>• aux réunions de commissions dont l'agent est membre instituées par délibération,</li> <li>• aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où l'agent a été désigné pour représenter la collectivité ou l'établissement.</li> </ul>	<p>Le temps d'absence cumulé résultant des autorisations d'absence et du crédit d'heures ne peut dépasser, pour une année civile, la moitié de la durée légale de travail* (soit 1 607 heures)</p>	<p>Autorisation accordée après information de l'employeur, par écrit, de la date et de la durée de l'absence envisagée dès que l'agent en a connaissance.</p> <p>L'employeur n'est pas tenu de payer ce temps d'absence.</p> <p>Les pertes de revenus subies, du fait de l'assistance à ces séances et réunions, par les élus qui ne bénéficient pas d'indemnités de fonction, peuvent être compensées par la commune ou par l'organisme auprès duquel ils la représentent.</p> <p>Cette compensation est limitée à 72 heures par élu et par an. Chaque heure ne peut être rémunérée à un montant supérieur à une fois et demi la valeur du SMIC.</p>

**LES CAS D'ATTRIBUTION D'AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE PRÉVUES PAR UN TEXTE LÉGISLATIF  
OU RÉGLEMENTAIRE OU PAR UNE CIRCULAIRE MINISTERIELLE**

<b>Autorisations d'absence liées à un mandat électif</b>			
<b>RÉFÉRENCES</b>	<b>OBJET</b>	<b>DUREE</b>	<b>OBSERVATIONS</b>
<b>Code général des collectivités territoriales art. L 2123-1, L.2123-3, L.3123-1, L.3123-3, L.4135-1, L.4135-3, L.5215-16, L.5216-4, R.2123-1 à R.2123-2, R.2123-9 à R.2123-11, R.3123-1 à R.3123-8, R.4135-1 à R.4135-8, R.5211-3</b>	Crédit d'heures accordé, pour disposer du temps nécessaire à l'administration de la commune ou de l'EPCI et à la préparation des réunions, aux :		Autorisation accordée après information par l'élu de son employeur, par écrit, 3 jours au moins avant son absence, en précisant la date, la durée, ainsi que le crédit d'heures restant pour le trimestre en cours
	Maires - villes d'au moins 10 000 habitants - communes de - de 10 000 habitants	140 h / trimestre 122,5 h / trimestre	Le crédit d'heures ne peut être reporté d'un trimestre sur l'autre
	Adjoints - communes d'au moins 30 000 habitants - communes de 10 000 à 29 999 habitants - villes de - de 10 000 habitants	140 h / trimestre 122,5 h / trimestre 70 h / trimestre	En cas de travail à temps partiel, ce crédit d'heures est réduit proportionnellement à la réduction du temps de travail prévue pour l'emploi considéré.
	Conseillers municipaux • villes d'au moins 100 000 habitants • villes de 30 000 à 99 999 habitants • villes de 10 000 à 29 999 habitants • villes de 3 500 à 9 999 habitants • villes de moins de 3 500 habitants	70 h / trimestre 35 h / trimestre 21 / trimestre 10,5 h / trimestre 10,5 h / trimestre	L'employeur n'est pas tenu de payer ce temps d'absence.
	Président et vice-président du conseil départemental Conseillers départementaux	140 h / trimestre 105 h / trimestre	Les pertes de revenus subies, du fait de l'assistance à ces séances et réunions, par les élus qui ne bénéficient pas d'indemnités de fonction, peuvent être compensées par la commune ou par l'organisme auprès duquel ils la représentent.
	Président et vice-président du conseil régional Conseillers régionaux	140 h / trimestre 105 h / trimestre	Cette compensation est limitée à 72 heures par élu et par an. Chaque heure ne peut être rémunérée à un montant supérieur à une fois et demi la valeur du SMIC.

**LES CAS D'ATTRIBUTION D'AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE PRÉVUES PAR UN TEXTE LÉGISLATIF  
OU RÉGLEMENTAIRE OU PAR UNE CIRCULAIRE MINISTERIELLE**

<b>Autorisations d'absence liées à un mandat électif</b>			
<b>RÉFÉRENCES</b>	<b>OBJET</b>	<b>DUREE</b>	<b>OBSERVATIONS</b>
<p><b>Code général des collectivités territoriales art. L.2123-2 et R.5211-3</b></p>	<p>Crédit d'heures accordé, pour disposer du temps nécessaire à l'administration de la commune ou de l'EPCI et à la préparation des réunions, aux :</p> <p>Présidents, vice-présidents, membres de l'un des EPCI suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• syndicats de communes</li> <li>• syndicats mixtes</li> </ul>	<p>Lorsqu'ils n'exercent pas de mandat municipal, les présidents, vice-présidents et membres de ces EPCI sont assimilés respectivement aux maires, adjoints et conseillers municipaux de la commune la plus peuplée de l'EPCI</p>	<p>Autorisation accordée après information par l'élu de son employeur, par écrit, 3 jours au moins avant son absence, en précisant la date, la durée, ainsi que le crédit d'heures restant pour le trimestre en cours.</p> <p>Le crédit d'heures ne peut être reporté d'un trimestre sur l'autre.</p> <p>En cas de travail à temps partiel, ce crédit d'heures est réduit proportionnellement à la réduction du temps de travail prévue pour l'emploi considéré.</p>
<p><b>Code général des collectivités territoriales art. L.5214-8, art. L.5216-4</b></p>	<p>Crédit d'heures accordé, pour disposer du temps nécessaire à l'administration de la commune ou de l'EPCI et à la préparation des réunions, aux :</p> <p>Présidents, vice-présidents, membres de l'un des EPCI suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• communautés de communes</li> <li>• communauté d'agglomération</li> <li>• communautés urbaines</li> <li>• métropole</li> </ul>	<p>Les présidents, vice-présidents et membres de ces EPCI sont assimilés respectivement aux maires, adjoints et conseillers municipaux d'une commune dont la population serait égale à celle de l'ensemble des communes membres de l'EPCI.</p>	<p>L'employeur n'est pas tenu de payer ce temps d'absence.</p> <p>Les pertes de revenus subies, du fait de l'assistance à ces séances et réunions, par les élus qui ne bénéficient pas d'indemnités de fonction, peuvent être compensées par la commune ou par l'organisme auprès duquel ils la représentent.</p> <p>Cette compensation est limitée à 72 heures par élu et par an. Chaque heure ne peut être rémunérée à un montant supérieur à une fois et demi la valeur du SMIC.</p>

**LES CAS D'ATTRIBUTION D'AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE PRÉVUES PAR UN TEXTE LÉGISLATIF  
OU RÉGLEMENTAIRE OU PAR UNE CIRCULAIRE MINISTERIELLE**

<b>Autorisations d'absence liées à un mandat électif</b>			
<b>RÉFÉRENCES</b>	<b>OBJET</b>	<b>DUREE</b>	<b>OBSERVATIONS</b>
<p><b>Code général des collectivités territoriales</b> <b>Articles L. 2123-12 à L. 2123-14 ; L. 2123-16</b> <b>L. 3123-10 à L. 3123-14</b> <b>L. 4135-10 à L. 4135-14</b> <b>L. 5214-8 ; L. 5216-4 ; L. 5215-16 ; L. 5217-7</b> <b>R. 2123-12 à R. 2123-22-1-D</b> <b>R. 3123-9 à R. 3123-19-4</b> <b>R. 4135-9 à R. 4135-19-4</b></p>	<p>Autorisations d'absences accordées aux agents pour l'exercice de leur droit à la formation attaché à leur qualité de membres</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• des conseils municipaux,</li> <li>• des conseils de communautés de communes,</li> <li>• des conseils de communautés d'agglomération,</li> <li>• des conseils de communautés urbaines,</li> <li>• des conseils de métropoles</li> </ul> <p>Uniquement lorsque l'organisme dispensant la formation a fait l'objet d'un agrément délivré par le ministre chargé des collectivités territoriales dans les conditions fixées à l'article L. 1221-3.</p> <p>Autorisations d'absences accordées aux agents pour l'exercice de leur droit à la formation attaché à leur qualité de membres</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• des conseils départementaux</li> <li>• des conseils régionaux</li> </ul> <p>Uniquement lorsque l'organisme dispensant la formation a fait l'objet d'un agrément délivré par le ministre de l'intérieur dans les conditions fixées à l'article L. 1221-1.</p>	<p>Le temps d'absence cumulé ne doit pas dépasser, sur la durée du mandat (et quelque soit le nombre de mandats que l'élu détient) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-18 jours pour les membres des conseils municipaux, conseils de communautés urbaines, conseils de métropoles, conseils des communautés d'agglomération, conseils de communautés de communes</li> <li>- 6 jours pour les membres des conseils départementaux et régionaux</li> </ul> <p>Le congé est renouvelable en cas de réélection.</p>	<p>Dans tous les cas, la demande de l'élu doit être présentée par écrit à son employeur trente jours au moins à l'avance en précisant la date et la durée de l'absence envisagée, ainsi que la désignation de l'organisme responsable du stage ou de la session.</p> <p>L'employeur n'est pas tenu de payer ce temps d'absence.</p> <p>Les pertes de revenus subies par l'élu du fait de l'exercice de son droit à formation sont compensées par la collectivité dans laquelle l'agent est élu dans les conditions fixées par le CGCT.</p> <p>Pour les membres des conseils municipaux, conseils de communautés urbaines, conseils de métropoles, conseils des communautés d'agglomération, conseils de communautés de communes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dans la limite de 18 jours par élu pour la durée du mandat</li> <li>• dans la limite d'une fois et demie la valeur horaire du salaire minimum de croissance par heure</li> </ul> <p>Pour les membres des conseils départementaux et régionaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dans la limite de 6 jours par élu pour la durée du mandat</li> <li>• dans la limite d'une fois et demie la valeur horaire du salaire minimum de croissance par heure.</li> </ul>

Les fonctionnaires et agents publics candidats à une fonction élective ne bénéficient pas d'autorisations d'absence rémunérées pour conduire les campagnes électorales. Ils bénéficient de facilités de service d'une durée variable selon le type d'élections imputables sur les congés annuels ou donnant lieu à récupération (art L 3142-64 à L 3142-77 du Code du travail, circulaire FP n° 1918 du 10 février 1998). Elles sont limitées à 20 jours pour des élections nationales (présidentielles, législatives, sénatoriales et européennes), à 10 jours pour les élections locales (régionales, cantonales et municipales). Elles peuvent être prises en une ou plusieurs fois par l'agent, sous réserve des nécessités de service. Ces facilités sont imputées sur les droits à congés annuels ou font l'objet d'un report d'heures de travail sur une autre période.

**LES CAS D'ATTRIBUTION D'AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE PRÉVUES PAR UN TEXTE LÉGISLATIF  
OU RÉGLEMENTAIRE OU PAR UNE CIRCULAIRE MINISTERIELLE**

<b>Autorisations d'absence liées à des motifs professionnels (1)(2)</b>			
<b>RÉFÉRENCES</b>	<b>OBJET</b>	<b>DUREE</b>	<b>OBSERVATIONS</b>
<b>Instruction ministérielle du 23 mars 1950 relative à l'application des dispositions, des articles 86 et suivants du statut général relatifs aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence</b>	Fonctionnaires cohabitant avec une personne atteinte d'une maladie contagieuse	Variole : 18 jours après l'isolement du malade si l'intéressé a été vacciné depuis plus de trois ans ; 14 jours après la vaccination si l'agent vient d'être vacciné ou revacciné.  Diphtérie et méningite cérébro-spinale.	Pour la diphtérie et méningite cérébro-spinale, l'autorisation est accordée uniquement si l'agent présente un coryza, une angine suspecte ou s'il est porteur de germes. La durée de l'absence ne peut être prédéterminée. L'agent ne pourra reprendre son service qu'après deux examens bactériologiques négatifs effectués à huit jours d'intervalle. Pour les membres des conseils départementaux et régionaux : • dans la limite de 6 jours par élu pour la durée du mandat • dans la limite d'une fois et demie la valeur horaire du salaire minimum de croissance par heure.
<b>Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007</b>	Formation professionnelle	Durée du stage ou de la formation	Autorisation accordée sous réserve des nécessités du service.
<b>Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 article 23</b>	Visite devant le médecin de prévention dans le cadre de la surveillance médicale obligatoire des agents (tous les 2 ans) Examens médicaux complémentaires, pour les agents soumis à des risques particuliers, les handicapés et les femmes enceintes.		Autorisation accordée pour répondre aux obligations des collectivités en matière de protection de la santé des agents.

(1) La réglementation ne prévoit pas d'autorisation d'absence pour la participation aux épreuves d'un concours ou examen d'accès aux grades de la fonction publique.

(2) Aucune autorisation d'absence n'est prévue pour suivre une cure thermale ; dans le cas où le fonctionnaire est dans l'impossibilité de produire un certificat médical lui prescrivant la cure, il peut demander à bénéficier d'un congé annuel ou d'une disponibilité pour convenances personnelles.

**LES CAS D'ATTRIBUTION D'AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE PRÉVUES PAR UN TEXTE LÉGISLATIF  
OU RÉGLEMENTAIRE OU PAR UNE CIRCULAIRE MINISTERIELLE**

<b>Autorisations d'absence liées à des motifs syndicaux</b>			
<b>RÉFÉRENCES</b>	<b>OBJET</b>	<b>DUREE</b>	<b>OBSERVATIONS</b>
<b>Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984</b> <b>Décret n° 85-397 du 3 avril 1985</b>	Mandat syndical : congrès national	10 jours par an	Convocation à fournir au moins 3 jours à l'avance, aux agents désignés par l'organisation syndicale, justifiant du mandat dont ils ont été investis
	Mandat syndical : congrès internationaux ou réunions des organismes directeurs	20 jours par an	
	Mandat syndical : réunions des organismes directeurs de sections syndicales	1h d'absence pour 1000h de travail effectuée par l'ensemble des agents	
<b>Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984</b> <b>Décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié (Article 18)</b>	<p>Sur simple présentation de leur convocation ou du document les informant de la réunion de ces organismes, les représentants syndicaux, titulaires et suppléants, ainsi que les experts, appelés à siéger au Conseil commun de la fonction publique, au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, au Centre national de la fonction publique territoriale, au sein des comités sociaux territoriaux, des commissions administratives paritaires, des commissions consultatives paritaires, des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux comités sociaux territoriaux compétents, des commissions de réforme, du Conseil économique, social et environnemental ou des conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux, de la Conférence nationale des services d'incendie et de secours, de la Commission consultative des polices municipales, des conseils d'administration des organismes de retraite, des organismes de sécurité sociale et des mutuelles, ou de toute autre instance nationale ou locale pour laquelle la présence des représentants du personnel de la fonction publique territoriale est requise par un texte législatif ou réglementaire se voient accorder une autorisation d'absence.</p> <p>Les représentants syndicaux bénéficient du même droit lorsqu'ils participent à des réunions de travail convoquées par l'administration ou à des négociations dans le cadre de l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.</p> <p>La durée de l'autorisation d'absence comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux.</p>		

**LES CAS D'ATTRIBUTION D'AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX PAR UN TEXTE LÉGISLATIF OU RÉGLEMENTAIRE OU PAR UNE CIRCULAIRE MINISTERIELLE**

<b>Autorisations d'absence liées à des motifs familiaux</b>			
<b>RÉFÉRENCES</b>	<b>OBJET</b>	<b>DUREE</b>	<b>OBSERVATIONS</b>
<b>Code général de la fonction publique – art. L622-1 et art. L622-2</b>	Mariage - de l'agent (ou PACS) - d'un enfant - d'un ascendant, frère, soeur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur	- 5 jours ouvrables - 3 jours ouvrables - 1 jour ouvrable Jours consécutifs ou non au choix de l'organe délibérant	Autorisation accordée sur présentation d'une pièce justificative Elles doivent être prises au moment de l'évènement
<b>Code général de la fonction publique – art. L622-1 et art. L622-2</b>	Décès/obsèques - du conjoint (ou pacsé ou concubin) - des père, mère - des beau-père, belle-mère	3 jours ouvrables	Autorisation accordée sur présentation d'une pièce justificative Jours éventuellement non consécutifs Elles doivent être prises au moment de l'évènement
	- d'un enfant  - d'un enfant âgé de moins de 25 ans, et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent, ou une personne âgée de moins de 25 ans dont le fonctionnaire a la charge effective et permanente	12 jours ouvrables  14 jours ouvrables + 8 jours qui peuvent être fractionnés et pris dans un délai d'un an à compter du décès	Il s'agit d'une ASA de droit. Elles doivent être prises au moment de l'évènement
	- des autres ascendants, frère, soeur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur	1 jour ouvrable	
<b>Code général de la fonction publique – art. L622-1 et art. L622-2</b>	Maladie très grave - du conjoint (ou pacsé ou concubin) - d'un enfant - des père, mère - des beau-père, belle-mère  - des autres ascendants, frère, soeur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur	3 jours ouvrables     1 jour ouvrable	Autorisation accordée sur présentation d'une pièce justificative Jours éventuellement non consécutifs Elles doivent être prises au moment de l'évènement
<b>Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 – article 57 5° b) et c)</b>	Naissance ou adoption	3 jours À prendre dans les quinze jours qui suivent l'évènement en cas d'adoption Cumulable avec le congé de paternité/congé d'adoption	Il ne s'agit plus d'une ASA mais d'un congé depuis l'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020.

**LES CAS D'ATTRIBUTION D'AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX PAR UN TEXTE LÉGISLATIF OU RÉGLEMENTAIRE OU PAR UNE CIRCULAIRE MINISTERIELLE**

<b>Autorisations d'absence liées à des motifs familiaux</b>			
<b>RÉFÉRENCES</b>	<b>OBJET</b>	<b>DUREE</b>	<b>OBSERVATIONS</b>
<b>Note d'information du Ministère de l'Intérieur et de la décentralisation n° 30 du 30 août 1982</b>	Garde d'enfant malade	Durée des obligations hebdomadaires de service + 1 jour (1) Doublement possible si l'agent assume seul la charge de l'enfant ou si le conjoint est à la recherche d'un emploi ou ne bénéficie de par son emploi d'aucune autorisation d'absence	Autorisation accordée sous réserve des nécessités de service, pour des enfants âgés de 16 ans au plus (pas de limite d'âge pour les handicapés) Autorisation accordée par année civile, quel que soit le nombre d'enfants et par famille, Autorisation accordée à l'un ou l'autre des conjoints (ou concubins) Dans le cas d'un couple d'agents territoriaux, les jours peuvent être répartis entre les parents à leur convenance La collectivité étend le bénéfice de ces autorisations aux agents ayant les enfants de leur conjoint à charge. les autorisations seront accordées pour des enfants vivant au foyer de l'agent avec ou sans lien de filiation.

(1) Pour les agents travaillant à temps partiel, le nombre de jours d'autorisation d'absence susceptible d'être accordé est égal au produit des obligations hebdomadaires de service d'un agent travaillant à temps plein, plus un jour, par la quotité de travail à temps partiel de l'agent intéressé ; soit pour un agent travaillant 3 jours sur 5 :  $5 + 1 \times \frac{3}{5} = 3,6$  jours (possibilité d'arrondir à 4 jours).

**LES CAS D'ATTRIBUTION D'AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX PAR UN TEXTE LÉGISLATIF OU RÉGLEMENTAIRE OU PAR UNE CIRCULAIRE MINISTERIELLE**

<b>Autorisations d'absence liées à la maternité</b>			
<b>RÉFÉRENCES</b>	<b>OBJET</b>	<b>DUREE</b>	<b>OBSERVATIONS</b>
<b>Circulaire NOR/FPPA/96/10038/C du 21 mars 1996</b>	Aménagement des horaires de travail	Dans la limite maximale d'une heure par jour	Autorisation accordée sur demande de l'agent et sur avis du médecin de prévention, à partir du 3ème mois de grossesse compte tenu des nécessités des horaires du service
<b>Circulaire NOR/FPPA/96/10038/C du 21 mars 1996</b>	Séances préparatoires à l'accouchement	Durée des séances	Autorisation susceptible d'être accordée sur avis du médecin de la médecine professionnelle au vu des pièces justificatives
<b>Circulaire NOR/FPPA/96/10038/C du 21 mars 1996</b>	Examens médicaux obligatoires : sept prénataux et un postnatal*	Durée de l'examen	Autorisation accordée de droit.
<b>Circulaire NOR/FPPA/96/10038/C du 21 mars 1996 QE n°69516 du 19.10.2010</b>	Allaitement	Dans la limite d'une heure par jour à prendre en 2 fois	Autorisation susceptible d'être accordée en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant et sous réserve des nécessités de service

**LES CAS D'ATTRIBUTION D'AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX PAR UN TEXTE LÉGISLATIF OU RÉGLEMENTAIRE OU PAR UNE CIRCULAIRE MINISTERIELLE**

<b>Autorisations accordées aux parents d'élèves (1)</b>			
<b>RÉFÉRENCES</b>	<b>OBJET</b>	<b>DUREE</b>	<b>OBSERVATIONS</b>
<b>Circulaire n° 1913 du 17 octobre 1997</b>	Représentant de parents d'élèves aux conseils d'école, d'administration, de classe et commissions permanentes des lycées et collèges Commission spéciale pour l'organisation des élections aux conseils d'école	Durée de la réunion	Autorisation susceptible d'être accordée sur présentation de la convocation et sous réserve des nécessités du service

(1) Les fonctionnaires et agents publics ne bénéficient plus d'autorisations d'absence pour la rentrée scolaire, mais seulement d'un éventuel aménagement d'horaires (circulaire n° B7/08-2168 du 07.08.2008).

Délibération n° 2024-018-17 :

## **MISE EN PLACE D'UN RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU PERSONNEL DE LA COMMUNE**

Monsieur le Maire expose à l'Assemblée, que le règlement intérieur du personnel a pour ambition de définir de manière claire, précise et réfléchie, un certain nombre de règles applicables dans la collectivité.

Au-delà de l'aspect réglementaire formel, le présent règlement constitue un véritable outil de management qui entretiendra le dialogue social.

Il facilite l'intégration de nouveaux agents et renforce le positionnement de chacun, sur son poste de travail et vis-à-vis de ses collègues.

Cet outil contribue à la conciliation des objectifs stratégiques, en favorisant la construction d'une identité collective, et des objectifs opérationnels de la collectivité en faisant coïncider les pratiques et la règle.

Le présent règlement intérieur pourra être complété par des notes de service ou circulaires internes, qui seront soumises aux mêmes consultations et formalités que le présent règlement, et modifié, autant que de besoin, pour suivre l'évolution de la réglementation ainsi que les nécessités de service. Différents documents techniques peuvent lui être annexés.

Parce qu'il est destiné à organiser la vie dans la collectivité dans l'intérêt de tous, et d'assurer un bon fonctionnement des services, ce règlement s'impose à l'ensemble des agents de la collectivité, quel que soit leur statut (titulaire, stagiaire, contractuel), leur position (mise à disposition, détachement au sein de l'établissement...), la date et la durée de leur recrutement (agents saisonniers ou occasionnels) sont tenus de respecter les dispositions prévues dans le règlement intérieur.

Les personnes extérieures à la collectivité, et intervenant dans les locaux communaux et lieux de travail (travaillant ou effectuant un stage), doivent se conformer aux règles relatives à l'hygiène et la sécurité détaillées dans le présent règlement, quelle que soit la nature de leurs interventions.

Les dispositions du présent règlement sont applicables dans tous les locaux de la collectivité ainsi qu'à l'extérieur, dans l'exercice des missions confiées aux agents.

Dès son entrée en vigueur, un exemplaire du présent règlement sera notifié à chaque agent de la collectivité. Il sera en outre consultable au sein du service ressources humaines.

Tout agent recruté ultérieurement à son entrée en vigueur en recevra également un exemplaire.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité, approuve le règlement intérieur du personnel de la commune.

Délibération n° 2024-019-18 :

**CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE FINANCEMENT DE LA CAF DU VAR –  
FONDS PUBLICS ET TERRITOIRES –  
AIDE AU FONCTIONNEMENT DES LUDOTHÈQUES**

Monsieur le Maire expose à l'Assemblée, que la convention proposée par la CAF du Var définit et encadre les modalités d'intervention et de versement de la subvention Fonds publics et territoires dédiées au fonctionnement des ludothèques.

Les ludothèques utilisent le jeu comme moyen de développement des compétences civiques et sociales de tous les publics, parmi lesquels ceux qui sont en situation de vulnérabilité, et ce, sans distinction de leur âge ou des motifs de leur fragilité. Elles inscrivent leur action en partenariat et complémentarité avec les crèches, les accueils de loisirs, les écoles et les acteurs du soutien à la parentalité. Pour autant, ces structures accueillent un large public, dont l'âge s'agissant des enfants et des jeunes, peut aller de 0 à 18 ans. Elles sont animées par un(e) ludothécaire qui propose le jeu sur place, un prêt de jeux ainsi que l'animation de temps ludiques hors structure.

L'aide versée par la CAF s'adresse aux ludothèques soutenues par une collectivité locale signataire d'une Convention territoriale globale. Issue des financements accordés précédemment au titre du Contrat enfance et jeunesse (Cej), cette subvention de fonctionnement vise à :

- Maintenir l'offre existante ;
- Harmoniser le cadre des exigences de la branche Famille, les missions attendues et les activités ;
- Développer les ludothèques sur les territoires prioritaires en complément des autres services aux familles (Eaje, Laep, lieux ressources pour les parents, centre social).

La subvention Fonds publics et territoires dédiée au fonctionnement des ludothèques est attribué aux équipements remplissant les conditions suivantes :

- Proposer à la fois le jeu libre sur place et des animations sur le territoire ;
- Être géré par une ludothécaire.

La Commune est éligible à ce dispositif.

Il propose d'en discuter.

Après avoir ouï l'exposé de Monsieur le Maire et en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité :

- décide de souscrire à la convention d'objectifs et de financement proposée par la Caf du Var pour une durée de trois ans.
- Autorise le Maire à signer cette convention ci-dessus définie avec les Caisses d'Allocations Familiales du Var et les pièces qui s'y rattachent.

Délibération n° 2024-020-19 :

**CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE FINANCEMENT DE LA CAF DU VAR - FORMATIONS AU BAFA ET BAFD**

Monsieur le Maire expose à l'Assemblée, que la convention proposée par la CAF du Var définit et encadre les modalités d'intervention et de versement de la subvention de soutien aux formations au Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (Bafa) et/ou aux formations au Brevet d'aptitude aux fonctions de directeur (Bafd) organisés ou cofinancés par le partenaire.

La branche famille soutient le développement des offres de loisirs à destination des enfants, qui permettent à la fois de contribuer à leur développement éducatif et de faciliter la conciliation des vies familiales et professionnelles de leurs parents. Ces accueils supposent des professionnels formés à l'animation, au travers de formations soutenues par la Caf du Var. Au-delà des aides individuelles versées aux stagiaires, le dispositif du Contrat enfance et jeunesse (Cej) permettait de soutenir les collectivités qui faisaient le choix de cofinancer les formations Bafa et Bafd afin de garantir les qualifications requises pour l'encadrement des Accueils collectifs de mineurs (Acm).

Issus des financements accordés précédemment au titre du Cej, la présente subvention vise à :

- Maintenir le soutien existant au financement des formations Bafa/Bafd par les collectivités signataires d'une convention territoriale globale ;
- Harmoniser les montants de financement accordés sur un même territoire de compétence.

La subvention Bafa/Bafd est versée à une collectivité remplissant les conditions suivantes :

- Avoir signé sur la période précédente avec la Caf un contrat enfance et jeunesse ;
- Avoir signé sur la période en cours une Convention territoriale globale (Ctg) ;
- Cofinancer des formations Bafa/Bafd suivies auprès des organismes habilités par le Ministère de la jeunesse, dispensant des formations d'animateurs et de directeurs de centres de loisirs et de séjours de vacances.

La Commune est éligible à ce dispositif.

Il propose d'en discuter

Après avoir ouï l'exposé de Monsieur le Maire et en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité :

- décide de souscrire à la convention d'objectifs et de financement proposée par la Caf du Var pour une durée de trois ans ;
- Autorise le Maire à signer cette convention ci-dessus définie avec les Caisses d'Allocations Familiales du Var et les pièces qui s'y rattachent.

Délibération n° 2024-021-20 :

### **PROVISION POUR RISQUES ET CHARGES**

Monsieur le Maire expose à l'Assemblée, qu'en vertu du principe comptable de prudence, la collectivité comptabilise toute perte financière probable, dès lors que cette perte est envisagée. Les provisions permettent ainsi de constater un risque ou une charge probable ou encore d'étaler une charge.

Par délibération du 5 avril 2022, le conseil municipal de la commune de Bras a demandé la distraction des parcelles concernées par l'implantation de la centrale photovoltaïque. À ce jour, aucun arrêté préfectoral ou arrêté ministériel de distraction n'ayant été pris à ce jour, le régime forestier s'applique toujours sur ces parcelles cadastrales avec tout ce que cela implique : notamment le règlement des frais de garderie.

Ces frais demandés par l'ONF sont d'un montant de 6162,72 € pour l'année 2022.

Dans l'attente de l'avis définitif sur la demande de distraction, il est proposé de constituer une provision pour risques et charges.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité approuve la constitution d'une provision pour risques et charges.

Délibération n° 2024-022-21 :

### **CLASSE DE DÉCOUVERTE 2024 – PARTICIPATION COMMUNALE**

Monsieur le Maire expose à l'Assemblée, que l'Ecole Élémentaire de la Brasque s'est engagée contractuellement avec le Centre de Vacances « la Couronne de l'Ours » pour la classe de découverte (40 enfants et 2 enseignants). Ce séjour aura lieu du 24 au 28 juin 2024.

Il est proposé au Conseil Municipal de donner un avis favorable à ce projet présenté par l'Ecole Élémentaire pour l'année 2024, et d'allouer une participation communale d'un montant de 100 €uros par élève participant à cette classe de découverte 2024.

Il sera versé parallèlement à cette participation un montant de 125 €uros sur l'enveloppe du don de Madame BLANC.

Après avoir ouï l'exposé du Maire et en avoir délibéré, le Conseil Municipal, par 10 voix pour, contre 1 et abstention 3, décide :

- de donner un avis favorable à ce projet de classe de découverte présenté par l'Ecole Élémentaire pour l'année 2024 ;
- d'allouer une participation communale d'un montant de 100 €uros par élève participant à cette classe de découverte 2024 ;
- de verser en parallèle une participation d'un montant de 125 €uros sur l'enveloppe du don de Madame BLANC.

Délibération n° 2024-023-22 :

**ADHÉSION DE LA COMPÉTENCE À TERRITOIRE D'ÉNERGIE VAR SYMIELEC  
ET MODIFICATION DES STATUTS DU SYNDICAT**

Monsieur le Maire expose à l'Assemblée que, la commune de FLAYOSC a délibéré le 10 Mars 2022 pour adhérer à la compétence n°7 "Réseau de prise de charge pour véhicules électriques" au profit de Territoire d'Énergie Var - SYMIELEC.

Il ajoute que le Comité Syndical de Territoire d'Énergie Var – SYMIELEC a délibéré le 12 Décembre 2023 et acté l'adhésion de la Commune de FLAYOSC à la compétence n°7, et la modification des statuts du syndicat.

Conformément à l'article L5211-18 du Code Général des Collectivités Territoriales et à la Loi n° 2004-809 du 13 Août 2004, Monsieur le Maire soumet à l'Assemblée l'approbation de ce transfert de compétence.

Après avoir ouï cet exposé et en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité, décide :

- d'approuver le transfert de la compétence optionnelle n° 7 de la Commune de FLAYOSC au profit de Territoire d'Énergie Var – SYMIELEC ;
- d'approuver le transfert de la compétence optionnelle n° 7 de la Commune de FLAYOSC au profit de Territoire d'Énergie Var -SYMIELEC, et la désignation des délégués représentant la Commune aux réunions de ce Syndicat ;
- charge le Maire d'exécuter la présente délibération en tant que de besoin, et à signer toutes les pièces à intervenir pour mettre en œuvre cette décision.

Délibération n° 2024-024-23 :

**CONVENTION DE SERVITUDES – SOCIÉTÉ ENEDIS**

Le Maire expose à l'Assemblée, qu'ENEDIS doit établir à demeure un support béton. Ce support est à implanter en limite de parcelle communale cadastrée à Bras, section N numéro 193 (lieu-dit « Le Village »).

Ces travaux sont envisagés dans le cadre de l'amélioration de la qualité de desserte et d'alimentation du réseau électrique de distribution publique.

Il propose de souscrire à la convention de servitude établie par la Société ENEDIS par l'intermédiaire du Bureau d'Études de l'Entreprise AZUR TRAVAUX SAS.

Après avoir ouï l'exposé de Monsieur le Maire et en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité :

- décide de souscrire à la convention de servitude établie par la Société ENEDIS par l'intermédiaire du Bureau d'Études de l'Entreprise AZUR TRAVAUX SAS ;
- Autorise le Maire à signer cette convention ci-dessus définie et les pièces qui s'y rattachent.

Délibération n° 2024-025-24 :

## **VOTE DE SUBVENTION À DES ASSOCIATIONS**

Monsieur le Maire expose à l'Assemblée, les demandes de subventions présentées par les Associations suivantes :

Il est proposé de ne pas allouer de subventions aux associations suivantes :

- Association des Anciens Maires & Adjointes du Var - ADAMAVar
- Union Départementale des Sapeurs-Pompiers du Var - UDSP83
- Solidarité Paysans Provence Alpes
- AFSEP

(Il est précisé que les Conseillers Municipaux qui sont membres d'un bureau d'association ne devront pas prendre part au vote pour l'association concernée).

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à l'unanimité, de ne pas allouer de subvention aux associations citées ci-dessus.

## **QUESTIONS DIVERSES :**

Point d'étape sur la gestion de l'effondrement du pont du Tombereau : l'Assemblée prend acte de cette information.

Rien n'étant plus à l'ordre du jour, la séance est levée à 19H56

---

Fait et délibéré en séance les jour, mois et an susdits.

La Secrétaire de Séance,  
Anne COUPLEZ



Le Maire,  
Franck PERO