

Compte Rendu du Conseil Municipal du 15 DÉCEMBRE 2021

L'an deux mil vingt et un, le 15 décembre

Le Conseil Municipal de la Commune de LE GRAND-LEMPS, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la mairie, sous la présidence de Madame Géraldine BARDIN-RABATEL, Maire.

Date de la convocation du Conseil Municipal : 10 décembre 2021

PRÉSENTS : MMRS Géraldine BARDIN-RABATEL, Cécile BARON, Roger BAYOT, Annie BERT, Agnès BOULLY-FELIX, Sébastien BRUCHET, Alain COLLET, Stéphane DE MAGALHAES TEIXEIRA, David FAURITE, Jeanne FÉLIX, Sophie GAILLET, Christophe GUETAZ, Marie-Françoise JULLIEN, Lydie MONNET, Christophe PEZET, Pascale PRUVOST, Gaëlle ROMATIF, Anne-Cécile SCHNEIDER, André UGNON

ABSENTS EXCUSÉS : Raphaël BRIANCON, Michel FORGUE, Catherine SERVETTAZ

ABSENTE : Myriam MASSON-FAUCHIER

POUVOIRS : Raphaël BRIANCON à André UGNON
Michel FORGUE à Pascale PRUVOST
Catherine SERVETTAZ à Jeanne FÉLIX

Secrétaire de séance : André UGNON

Approbation du compte rendu du Conseil Municipal du 10 novembre 2021 : 5 CONTRES (Pascale PRUVOST – Catherine SERVETTAZ – Michel FORGUE – Jeanne FÉLIX – Sébastien BRUCHET) 18 POUR

1/ RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE (RIFSEEP) : L'INDEMNITÉ FORFAITAIRE DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

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

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale

Vu la délibération n°122/2008 portant détermination des enveloppes budgétaires relatives au régime indemnitaire du personnel de la commune

Vu la délibération n°19/2012 portant régime indemnitaire des agents de la commune de le Grand-Lemps

Sous réserve du recueil de l'avis du Comité Technique du Centre de Gestion de l'Isère consulté le 16 décembre 2021.

Madame le Maire expose que le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel (RIFSEEP) des agents du Grand Lemps, doit être révisé dans un souci de cohérence de son attribution pour sa part **IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)**.

Son application exige la définition de critères explicites en lien avec les profils de postes des agents.

Son architecture tient compte des fonctions exercées, des sujétions liées aux différents groupe de fonctions ainsi qu'à l'expertise requise au sein de chaque groupe.

Article 1 :

L'Indemnité Forfaitaire de Sujétions et d'Expertise (IFSE) est versée aux agents stagiaires, titulaires et en CDI, ainsi qu'aux agents contractuels bénéficiant d'une ancienneté de plus d'une année y compris en contrats discontinus sans qu'une interruption entre deux contrats n'excède 4 mois. L'IFSE est partie intégrante du RIFSEEP (Régime Indemnitare de Fonctions de Sujétions, d'Expertise et d'Engagement Professionnel).

Article 2 :

Les fonctions, sujétions et niveau d'expertise requis sont autant de critères d'appréciation permettant de définir le montant de régime indemnitaire relevant de l'IFSE à attribuer à chaque agent concerné.

Le tableau en Annexe de la présente délibération présente les critères retenus par groupes de fonctions, les montants afférents auxdits groupes, les plafonds établis pour la collectivité ainsi que ceux applicables aux agents de l'Etat, lesquels ne peuvent être inférieurs à ceux délibérés.

Article 3 :

L'agent continue à percevoir intégralement son régime indemnitaire dans les cas suivants :

- Congés annuels
- Récupération de temps de travail
- Compte épargne temps
- Congés maternité, paternité, adoption
- Temps partiel thérapeutique
- Congés pour accidents de services, pour maladies professionnelles
- Congés pour raisons syndicales
- Formations, stages professionnels ou tout acte dans le cadre professionnel extérieur au lieu de travail habituel.
- Autorisations spéciales d'absence

Dans les cas de maladie ordinaire, longue maladie, maladie longue durée et grave maladie, le régime indemnitaire suivra les variations réglementaires du traitement indiciaire des fonctionnaires et des contractuels.

Article 4 :

L'IFSE est versée mensuellement au prorata du temps de travail.

Article 5 :

Le Maire est autorisé à prendre les arrêtés individuels d'attribution du régime indemnitaire et à signer, au nom et pour le compte de la commune, toutes pièces de nature administrative, technique ou financière nécessaires à l'application de la présente délibération.

Article 6 :

Les crédits correspondants seront inscrits au budget de la collectivité.

Article 7 :

La présente délibération prend effet au 1^{er} Janvier 2022.

Article 8 :

Conformément aux dispositions du Code de justice administrative, le Tribunal Administratif de Grenoble peut être saisi par voie de recours dans un délai de deux mois à compter de la publication de la présente délibération.

Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale, cette démarche suspendant le délai de recours contentieux.

Le rapporteur propose au Conseil Municipal :

- De valider la part IFSE du régime indemnitaire des agents de la commune du Grand-Lemps (RIFSEEP), telle que présentée dans la présente délibération et dans le tableau joint en annexe.
- De dire que le présent régime indemnitaire remplace toutes autres dispositions antérieures d'attribution de régime indemnitaire

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à la majorité (5 CONTRES : Pascale PRUVOST, Catherine SERVETTAZ, Michel FORGUE, Jeanne FÉLIX, Sébastien BRUCHET, 17 POUR),

- valide la part IFSE du régime indemnitaire des agents de la commune du Grand-Lemps (RIFSEEP), telle que présentée dans la présente délibération et dans le tableau joint en annexe

- accepte que le présent régime indemnitaire remplace toutes autres dispositions antérieures d'attribution de régime indemnitaire

2/ RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE (RIFSEEP) : LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
Vu la délibération n°122/2008 ;
Vu la délibération n°19/2012

Sous réserve du recueil de l'avis du Comité Technique du Centre de Gestion de l'Isère consulté le 16 décembre 2021.

Madame le Maire expose qu'il est utile, en termes de management, d'intégrer la part variable du Régime indemnitaire (RIFSEEP) aux bénéficiaires des agents du Grand Lemps.
Il est proposé que le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) puisse être versé selon les critères établis ci-après.

Article 1 :

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est versé aux agents stagiaires, titulaires et en CDI, ainsi qu'aux agents contractuels bénéficiant d'une ancienneté de plus d'une année y compris en contrats discontinus sans qu'une interruption entre deux contrats n'excède 4 mois. Le CIA est partie intégrante du RIFSEEP (Régime Indemnitaire de Fonctions de Sujétions, d'Expertise et d'Engagement Professionnel).

Article 2 :

Une **manière de servir de qualité et constante sur l'année** et un **engagement professionnel avéré par l'intérêt manifeste porté aux missions confiées** sont les critères d'appréciation fondamentaux de cette part facultative du RIFSEEP.

La collectivité appréciera également, par ce CIA, **la volonté d'un agent d'évoluer dans son domaine professionnel**, notamment par sa participation à des sessions de formation adéquates.

Le compte-rendu de l'entretien annuel d'évaluation de la valeur professionnelle est l'outil permettant de définir la part de CIA versée à un agent.
Ce compte-rendu sera explicite sur le sujet.

Article 3 :

Le CIA versé à un agent peut être **modulé de 0 à 100%** du montant défini pour le Groupe de fonctions de l'agent considéré au regard de l'appréciation portée par l'évaluateur.

Article 4 :

Le CIA est fixé à 400 euros par an pour tous les agents concernés, et pour tous les groupes de fonctions. L'Etat fixe un plafond de cumul IFSE et CIA à ne pas excéder.

Le tableau en annexe à la présente délibération présente le CIA tel que défini pour la collectivité et rappelle les montants de l'IFSE afin vérifier que les plafonds de l'Etat sont respectés.

Article 5 :

Le CIA sera versé **annuellement, en une fois**, et proratisé selon le temps de travail.

Article 6 :

Le Maire est autorisé à prendre les arrêtés individuels d'attribution du régime indemnitaire et à signer, au nom et pour le compte de la commune, toutes pièces de nature administrative, technique ou financière nécessaires à l'application de la présente délibération.

Article 7 :

Les crédits correspondants seront inscrits au budget de la collectivité.

Article 8 :

La présente délibération prend effet au 1^{er} Janvier 2022.

Article 9 :

Conformément aux dispositions du Code de justice administrative, le Tribunal Administratif de Grenoble peut être saisi par voie de recours dans un délai de deux mois à compter de la publication de la présente délibération.

Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale, cette démarche suspendant le délai de recours contentieux.

Le rapporteur propose au Conseil Municipal :

- D'instaurer le Complément Indemnitaire Annuel selon les dispositions exposées dans la présente délibération et dans le tableau en annexe à celle-ci.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à la majorité (5 CONTRES : Pascale PRUVOST, Catherine SERVETTAZ, Michel FORGUE, Jeanne FÉLIX, Sébastien BRUCHET, 17 POUR), instaure le Complément Indemnitaire Annuel selon les dispositions exposées dans la présente délibération et dans le tableau en annexe à celle-ci.

3/ ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis favorable à l'unanimité du comité technique compétent du 2 novembre 2021

Madame le Maire informe l'assemblée :

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

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

Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année.

Madame le Maire propose :

➤ **Durée annuelle du travail**

La durée annuelle de travail ne peut excéder ni être inférieure à **1607 heures**, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies ou des réductions dérogatoires légales de la durée annuelle du temps de travail.

Décompte du temps de travail annuel :

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

➤ Cycles de travail :

- 1- **Cycle hebdomadaire :** les agents de la collectivité dont les emplois ne sont pas liés au rythme scolaire (périodes d'activité et de vacances scolaires) sont soumis à un **cycle hebdomadaire de travail de 35 heures et 15 minutes** pour un temps complet.
 - 2- **Les emplois de la collectivité liés au rythme scolaire sont annualisés** en fonction des périodes d'activité ou de vacances scolaires.
 - 3- **Les emplois du Service Technique peuvent être organisés en journée continue en fonction de données climatiques particulières (chaleur, froid par exemple).**
L'organisation en journée continue est déclenchée par une note de service de la Direction Générale qui en fixe également les horaires. Elle est soumise aux dispositions réglementaires qui régissent le temps de travail. Elle ne modifie pas le cycle de travail hebdomadaire de 35 heures et 15 minutes.
Le temps de travail en journée continue débute à 6 heures. Une note de service peut modifier, pour nécessité de service, l'heure de début de la journée continue.
- **Le principe d'annualisation** garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation spécifiques au regard des nécessités de service ou des missions.

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

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

Ainsi, les heures effectuées par un agent au-delà de la durée hebdomadaire de travail de 35 heures et 15 minutes pendant les périodes de forte activité seront compensées de façon prévisionnelle par un nombre d'heures hebdomadaires inférieur à 35 heures et 15 minutes pendant les périodes de moindre activité.

Les limites réglementaires des temps de travail quotidien et hebdomadaire sont applicables dans le cadre de l'annualisation.

Les dates déterminant les différentes périodes régissant l'annualisation sont communiquées aux agents avec leur planning d'annualisation, au plus tard avant la rentrée scolaire.

➤ **Règles d'organisation du temps de travail**

- 1- Dans la collectivité, un temps complet s'effectue sur une durée de 5 jours ou de 4,5 jours.
Un temps non complet de 31h30 ou un temps partiel de 90% s'effectue sur une durée de 4,5 jours ou 4 jours.
Un temps non complet de 28 h ou un temps partiel de 80% s'effectue sur une durée de 4 jours ou 3,5 jours.
En aucun cas la journée de travail ne peut excéder 8 heures de manière régulière. La nécessité de service peut, dans le respect des dispositions visées ci-dessus, amener à déroger, ponctuellement, à cette règle.

2- **Aucun planning, annualisé ou non, ne peut déroger aux règles d'organisation du temps de travail suivantes :**

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

3- **Journée de solidarité**

La journée de solidarité (7 heures de travail annuels non rémunérés), afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, est intégrée dans les 35 heures et 15 minutes hebdomadaires définies pour un temps complet et servant de base pour les agents annualisés et non annualisés.

4- **Les congés annuels** sont de 25 jours travaillés par an (soit 175 heures – la journée de congé est comptabilisée pour 7 heures)

- Les agents annualisés bénéficient de 25 jours de congés annuels
- Tout agent remplissant les conditions bénéficie des jours dits « de fractionnement »
 - 1 jour (soit 7 heures), si 5, 6 ou 7 jours de CA (soit 35 heures ou plus jusqu'à 56 heures non incluses) sont posés entre le 1^{er} janvier et le 30 avril et/ou entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre de chaque année civile
 - 2 jours, soit 14 heures, si 8 jours ou plus de CA (soit 56 heures ou plus) sont posés entre le 1^{er} janvier et le 30 avril et/ou entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre de chaque année civile.

Les jours non travaillés au-delà des jours de congés annuels sur le planning des agents annualisés correspondent à des repos compensateurs pour cause d'annualisation. Ils ne suivent pas le régime des congés annuels.

Le rapporteur propose au Conseil Municipal :

- De décider que le temps de travail annuel des agents de la collectivité est de 1607 heures
- De fixer le cycle de travail hebdomadaire à 35 heures et 15 minutes intégrant la « Journée de Solidarité »
- De décider que les agents dont les missions sont liées au rythme scolaire peuvent être annualisés
- D'ouvrir la possibilité du travail en Journée continue pour les agents du Service Technique avec déclenchement par note de service
- De dire que l'ensemble des dispositions du rapport de la présente délibération sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2022

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

- décide que le temps de travail annuel des agents de la collectivité est de 1607 heures

- fixe le cycle de travail hebdomadaire à 35 heures et 15 minutes intégrant la « Journée de Solidarité »

- décide que les agents dont les missions sont liées au rythme scolaire peuvent être annualisés

- ouvre la possibilité du travail en journée continue pour les agents du Service Technique avec déclenchement par note de service

- dit que l'ensemble des dispositions du rapport de la présente délibération sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2022

4/ INDEMNITÉS HORAIRES POUR TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE (IHTS)

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel ;

Vu le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;

Vu le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet

Madame le Maire expose :

➤ **PRINCIPES STATUTAIRES**

- Les heures supplémentaires et complémentaires sont les heures travaillées au-delà du temps de travail prévu pour l'emploi et effectuées à la demande expresse du supérieur hiérarchique.
- **Les heures complémentaires** sont les heures effectuées par des agents employés à temps non complet au-delà de la durée de travail fixée pour leur emploi (tel que déterminé dans la délibération créant leur emploi) sans excéder 35 heures hebdomadaires (durée légale de travail hebdomadaire). Au-delà de ce seuil, les heures de travail effectuées sont des *heures supplémentaires*, traitées comme telles.
- **Les heures supplémentaires** sont les heures effectuées au-delà du cycle de travail pour les agents à temps complet et au-delà de la quotité de temps partiel pour les agents relevant de cette situation.
- **Le nombre d'heures supplémentaires** réalisées par chaque **agent à temps complet et non complet** ne peut excéder **25 heures par mois**.
 - Pour chaque **agent à temps partiel**, cette limite est calculée au prorata du temps partiel (un agent à temps partiel 80% peut effectuer : $80\% \times 25 \text{ heures} = 20 \text{ heures supplémentaires}$).
- Les heures supplémentaires et complémentaires donnent lieu, prioritairement, à un **repos compensateur**.

Vu les principes rappelés précédemment, il est proposé au conseil municipal d'instaurer les modalités de compensation et de rémunération suivantes :

➤ **MODALITES DE COMPENSATION :**

- **La compensation en temps** des heures **complémentaires** de jour, de nuit, de dimanche ou de jour férié est d'une heure pour une heure.
- Pour l'ensemble des emplois de la collectivité, le **temps de récupération** d'une heure **supplémentaire** est **d'une heure quinze minute**.
Dans le cas des heures supplémentaires effectuées la nuit, les dimanche et jour férié, une majoration du temps de récupération dans les mêmes proportions que la majoration de rémunération est appliquée (100% pour le travail de nuit, 2/3 pour dimanche et jour férié).

➤ **MODALITE DE REMUNERATION :**

Lorsque les nécessités de service ne permettent pas la récupération, dans les trois mois, des heures supplémentaires effectuées, des **indemnités horaires pour travaux supplémentaires** (IHTS) peuvent être versées.

➤ **Bénéficiaires :**

- **Fonctionnaires de catégorie B et de catégorie C** de la collectivité dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires, relevant des cadres d'emploi suivants : adjoint technique, adjoint administratif, adjoint d'animation, Atsem, agents de maîtrise, rédacteur.
- **Agents contractuels** de même niveau et exerçant des fonctions de même nature.

➤ **Rémunération :**

▪ **Rémunération des heures supplémentaires**

A la date de la présente délibération, le montant de l'heure supplémentaire effectuée au-delà du cycle hebdomadaire défini dans la collectivité (35 heures et 15 minutes) est multiplié par 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures suivantes.

L'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit, et des deux tiers lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié.

▪ **Rémunération des heures complémentaires**

Il n'est pas prévu de majoration de rémunération des heures complémentaires

➤ **CONTROLE :**

La rémunération et la récupération des heures supplémentaires ou complémentaires sont subordonnées à la production d'un **état déclaratif** visé par le responsable hiérarchique de l'agent.

Le rapporteur propose au Conseil Municipal :

- De rappeler le principe prioritaire d'attribution d'un repos compensateur des heures supplémentaires et complémentaires réalisées.
- D'instaurer le régime des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) pour les fonctionnaires de catégorie B et C des cadres d'emploi figurant dans le rapport ci-dessus et les agents contractuels de droit public de même niveau et exerçant des fonctions de même nature.
- De dire que le versement des Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires intervient, sur décision expresse de l'autorité territoriale, lorsque les nécessités de service ne permettent pas la récupération des heures effectuées dans un délai de 3 mois.

- De majorer le temps de récupération des heures supplémentaires effectuées au-delà du cycle hebdomadaire d'un temps complet, de quinze minutes pour les heures de jour et dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération desdites heures lorsqu'elles sont effectuées de nuit, un dimanche ou un jour férié.
- De préciser que le contrôle des heures supplémentaires et complémentaires s'établit sur la base d'un décompte déclaratif visé par la hiérarchie.
- De décider que les crédits correspondants seront inscrits au budget de la collectivité.

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

- Décide de rappeler le principe prioritaire d'attribution d'un repos compensateur des heures supplémentaires et complémentaires réalisées

- Instaure le régime des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) pour les fonctionnaires de catégorie B et C des cadres d'emploi figurant dans le rapport ci-dessus et les agents contractuels de droit public de même niveau et exerçant des fonctions de même nature.

- Dit que le versement des Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires intervient, sur décision expresse de l'autorité territoriale, lorsque les nécessités de service ne permettent pas la récupération des heures effectuées dans un délai de 3 mois.

- Majore le temps de récupération des heures supplémentaires effectuées au-delà du cycle hebdomadaire d'un temps complet, de quinze minutes pour les heures de jour et dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération desdites heures lorsqu'elles sont effectuées de nuit, un dimanche ou un jour férié.

- Précise que le contrôle des heures supplémentaires et complémentaires s'établit sur la base d'un décompte déclaratif visé par la hiérarchie.

- Décide que les crédits correspondants seront inscrits au budget de la collectivité.

5/ NATURE ET DURÉE DES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

Le Maire expose aux membres du Conseil Municipal que des autorisations spéciales d'absences (ASA) sont accordées aux agents de la collectivité.

Il convient de répertorier les Autorisations spéciales d'Absence en usage à LE GRAND LEMPS afin de traiter de façon transparente l'ensemble des agents.

Vu l'avis favorable à l'unanimité du comité technique compétent du 2 novembre 2021

Madame le Maire propose ainsi que les autorisations spéciales d'absences et les conditions d'octroi suivantes s'appliquent aux agents de la collectivité dans l'attente d'un texte réglementaire ou légal, à venir, les redéfinissant.

Nature de l'évènement	Durées d'absence par évènement
Liées à des événements familiaux	
<u>Mariage ou PACS :</u>	
- de l'agent	5 jours
- d'un enfant de l'agent ou d'un enfant du conjoint de l'agent	3 jours
- d'un ascendant, d'un frère ou d'une sœur, de l'agent ou du conjoint	1 jour
<u>Décès ou maladie très grave nécessitant une hospitalisation (bulletin d'hospitalisation requis)</u> <u>(motifs cumulables sur l'année) :</u>	
- du conjoint (marié ou concubin ou pacsé)	5 jours
- d'un enfant de l'agent ou du conjoint (marié ou concubin ou pacsé)	5 jours
- du père, de la mère de l'agent ou du conjoint (marié ou concubin ou pacsé)	3 jours
- des autres ascendants de l'agent ou du conjoint (marié ou concubin ou pacsé)	1 jour
- du gendre, de la belle-fille de l'agent ou du conjoint (marié ou concubin ou pacsé)	2 jours
- d'un frère, d'une sœur	2 jours
- d'un oncle, d'une tante, d'un petit-fils, d'une petite-fille, d'un neveu, d'une nièce, d'un beau frère, d'une belle-sœur, de l'agent ou du conjoint (marié ou concubin ou pacsé)	1 jour
Liées à des événements de la vie courante	
Pour traitement d'affaires scolaires, administratives ou de santé lorsque les rendez-vous ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail. Cette autorisation concerne les enfant, conjoint, père ou mère de l'agent.	1 jour arrondi à 7 heures utilisables de façon divisée
Déménagement du fonctionnaire	1 jour

Toute Autorisation Spéciale d'Absence est soumise à la **nécessité de service** et ne sera accordée que sur **présentation d'un justificatif** permettant de valider que les conditions ci-dessus sont remplies : certificat de décès, bans, bulletin d'hospitalisation, convocations diverses...

A défaut de justificatif, l'absence sera retenue comme service non fait.

Les absences sont prises consécutivement dans les jours suivants ou précédents l'évènement déclencheur.

Un **délai de route de 48 heures** maximum aller-retour est applicable aux agents bénéficiant d'une autorisation d'absence pour **décès** lorsque la présence aux obsèques le nécessite.

Le rapporteur propose au Conseil Municipal :

- D'adopter les propositions d'autorisations spéciales d'absence telles que présentées dans le rapport ci-dessus
- De charger Madame le Maire de l'application des décisions prises.

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

- adopte les propositions d'autorisations spéciales d'absence telles que présentées dans le rapport ci-dessus

- charge Madame le Maire de l'application des décisions prises

6/ MISE EN PLACE DES ASTREINTES

Mme le Maire explique à l'assemblée qu'il appartient à l'organe délibérant de déterminer, après avis du comité technique, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés.

Elle 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, d'être joignable en permanence sur le téléphone mis à sa disposition pour cet effet avec transfert d'appel si nécessaire, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail

Vu 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

Vu l'Arrêté du 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'intérieur (applicable aux filières autres que la Filière Technique de la Fonction publique territoriale)

Décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement (applicable à la Filière Technique de la Fonction publique territoriale)

Vu l'Arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement (applicable à la Filière Technique de la Fonction publique territoriale)

Vu l'avis favorable à l'unanimité du comité technique compétent du 2 novembre 2021

Article 1 - Cas de recours à l'astreinte :

Mise en place des périodes d'astreinte pour la filière technique et d'astreinte simple pour les autres filières, afin d'être en mesure d'intervenir en cas :

- D'événement climatique sur le territoire communal (neige, verglas, inondation, etc.)
- Prévention des accidents ou réparation des accidents survenus sur les infrastructures, les équipements et matériel
- Déclenchement d'alarmes intrusion ou incendie
- Toute situation urgente relevant de l'hygiène et de la sécurité

Article 2 - Emplois concernés

Cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux, agents de maîtrise et adjoints techniques.

Article 3 - Modalités d'organisation

Ces astreintes sont organisées sur toute l'année en semaine d'astreinte complète (1 agent par semaine sauf nécessité de service).

Un planning trimestriel est établi 1 mois à l'avance sous la responsabilité du Responsable du centre technique municipal en concertation avec le personnel et remis aux personnels concernés 3 semaines à l'avance.

Des astreintes complémentaires seront être organisées selon les besoins : astreinte de nuit, astreinte de week-end, dimanche et jour férié, astreinte de semaine sur demande de Madame le Maire de Mesdames et Messieurs les adjoints, de la Directrice Générale des Services ou Directeur des Services Techniques.

Déclenchement de l'intervention d'astreinte :

Suite à l'appel téléphonique venant de Madame le Maire, d'un adjoint au Maire, de la Directrice Générale des Services ou du Directeur des services techniques.

Les moyens mis à disposition de l'agent d'astreinte

- Un véhicule au centre technique mutualisé avec l'outillage spécifique nécessaire aux interventions.
- Les clés des bâtiments communaux
- Un téléphone spécial astreinte.
- La liste ainsi que les numéros de téléphone des services d'urgence et des responsables communaux et intercommunaux à joindre en cas de décisions importantes relevant de leurs compétences.

Article 4 - Modalités de compensation ou d'indemnisation

Les astreintes ne donnent lieu qu'à indemnisation, selon les barèmes en vigueur ; le montant de l'indemnité est majoré de 50% lorsque l'agent est prévenu de sa mise en astreinte pour une période donnée, moins de 15 jours francs avant le début de cette période

Les heures effectuées en cas d'interventions au cours des périodes d'astreintes seront, conformément à l'article 4 du Décret 2015-415, sur présentation d'un état détaillé comportant l'origine de l'appel, le motif de sortie, sa durée et les travaux engagés :

- soit recupérées au plus tard dans le mois qui suit l'astreinte dans les conditions prévues par délibération n° 53/2021-08 relative au traitement des heures supplémentaires et complémentaires sur la commune

- soit payées,
 - o aux agents de la filière technique éligibles aux IHTS, conformément à la délibération et aux textes en vigueur concernant les IHTS,

 - o aux agents hors filière Technique : selon le barème en vigueur défini par l'Article 1 de l'Arrêté du 3 Novembre 2015

Le rapporteur propose au Conseil Municipal :

- De décider la mise en place des astreintes techniques selon les modalités exposées ci-dessus.

Toutes délibérations et mesures précédentes relatives aux astreintes sont abrogées.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à la majorité (5 CONTRES : Pascale PRUVOST, Catherine SERVETTAZ, Michel FORGUE, Jeanne FÉLIX, Sébastien BRUCHET, 17 POUR), décide de mettre en place des astreintes techniques selon les modalités exposées ci-dessus.

7/ CONDITIONS ET MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DÉPLACEMENTS
--

VU le Code Général des Collectivités Territoriales

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à La Fonction Publique Territoriale et notamment l'article 88,

VU le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 modifié par le décret n°2007-23 du 5 janvier 2007 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales

VU le décret n°2019-139 du 26 février 2019 modifiant le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat

VU l'arrêté du 26 février 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006

ARTICLE 1 :

En cas de déplacement pour les besoins du service à l'occasion d'une mission ou d'une formation, l'agent bénéficie de la prise en charge des frais de transport, ainsi que du remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas et des frais d'hébergement.

ARTICLE 2 :

En cas de présentation aux épreuves d'admissibilités ou d'admission d'un concours, d'une sélection ou d'un examen professionnel organisé par l'administration, hors de ses résidences administrative et familiale, l'agent peut prétendre à la prise en charge de ses frais de transport entre l'une de ses résidences et le lieu où se déroulent les épreuves.

Ces frais ne peuvent être pris en charge que pour un aller-retour par année civile, à l'exception de l'agent appelé à se présenter aux épreuves d'admission d'un concours après réussite des épreuves d'admissibilité.

ARTICLE 3 :

L'assemblée délibérante fixe le montant forfaitaire de remboursement des frais de repas et d'hébergement conformément à ceux fixés par arrêté ministériel, soit à ce jour respectivement 17.50€ et 70€ sur production des justificatifs de paiement auprès du seul ordonnateur.

Le montant forfaitaire de remboursement des frais d'hébergement pour les personnes handicapées en situation de mobilité réduite est fixé à 120€.

Ces montant évolueront conformément au futur arrêté ministériel si nécessaire.

ARTICLE 4 :

Les déplacements sont remboursés sur la base du tarif d'un billet SNCF 2^{ème} classe en vigueur au jour du déplacement ou sur indemnité kilométrique si l'agent utilise son véhicule personnel

L'assemblée délibérante fixe le montant des indemnités kilométriques conformément à ceux fixés par arrêté ministériel soit à ce jour :

Puissance fiscale du véhicule	Jusqu'à 2 000 km	de 2 001 km à 10 000 km	Après 10 000 km
5 cv et moins	0.29 €	0.36 €	0.21 €
6 et 7 cv	0.37 €	0.46 €	0.27 €
8 cv et plus	0.41 €	0.50€	0.29 €

Ces montant évolueront conformément au futur arrêté ministériel si nécessaire.

Le rapporteur propose au Conseil Municipal :

- D'adopter les conditions et modalités de remboursement des frais de déplacement telles qu'indiquées.
- De dire que les crédits nécessaires seront inscrits au budget.

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

- adopte les conditions et modalités de remboursement des frais de déplacement telle qu'indiquées ci-dessus

- dit que les crédits nécessaires seront inscrits au budget

8/ CONTRIBUTION FINANCIERE DES COMMUNES DE RÉSIDENCE AUX CHARGES DE FONCTIONNEMENT ULIS (UNITÉ LOCALISÉE D'INCLUSION SCOLAIRE)

Le rapporteur expose :

La commune de Le Grand-Lemps sollicitée par l'Education Nationale accueille une classe d'Unité Localisée d'Inclusion Scolaire (ULIS) dans les locaux de l'école publique.

Selon l'article R.212-21 du Code de l'éducation nationale, chaque commune de résidence des enfants inscrits en classe d'ULIS, doit verser obligatoirement une contribution financière correspondant au prorata du nombre d'enfants accueillis :

- Lorsqu'elle n'offre pas de capacité d'accueil en ULIS,
- Lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite « *d'après une attestation établie par un médecin de santé scolaire ou par un médecin agréé au titre du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires, une hospitalisation fréquente ou des soins réguliers et prolongés, assurés dans la commune d'accueil et ne pouvant l'être dans la commune de résidence* ».

La base de calcul est la suivante :

Frais de fonctionnement de l'année de référence divisée par le nombre total d'enfants inscrits. Ces charges intègrent les dépenses totales de l'école élémentaire publique :

- Frais de fonctionnement des bâtiments : eau, électricité, chauffage, téléphone, assurance, alarmes, entretien et réparation,
- Rémunération du personnel communal,
- Fournitures scolaires
- Frais d'entretien et de maintenance du matériel scolaire

La contribution des communes aux charges énoncées sera donc de :

Pour l'année scolaire 2018/2019 : 81 794€ pour un total de 216 élèves soit 378.66 € par élève.

Pour l'année scolaire 2019/2020 : 86 069 € pour un total de 178 élèves soit 483.53 € par élève.

Pour l'année scolaire 2020/2021 : 80 157 € pour un total de 194 élèves soit 413.18 € par élève.

Le rapporteur propose au Conseil Municipal :

- D'autoriser Madame le Maire à émettre les titres des contributions auprès des différentes communes dont sont originaires les enfants scolarisés en classe d'ULIS
- D'autoriser Madame le Maire à signer tout document y afférent.

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

- autorise Madame le Maire à émettre les titres des contributions auprès des différentes communes dont sont originaires les enfants scolarisés en classe ULIS

- autorise Madame le Maire à signer tout document y afférent

9/ CONVENTION DE MISE A DISPOSITION DE LOCAUX POUR LE RAM (RELAIS ASSISTANTES MATERNELLES)

Le rapporteur explique :

Dans le cadre des ateliers d'éveil du RAM, la commune du Grand Lemps met à disposition un local situé 3 rue Pasteur.

Ce local est loué par la commune suite à la fermeture de la maison Intergénérationnelle. Le RAM était accueilli depuis 2017 tous les vendredis matins dans une salle d'activité de ce lieu actuellement fermé.

La mise en place d'un projet de convention est nécessaire pour la définition des engagements entre la commune du Grand Lemps et la Communauté de Communes de Bièvre Est qui gère les temps collectifs du Relais Assistantes Maternelles.

Cette convention d'une durée de trois ans, reconductible par reconduction expresse, entre en vigueur à compter de septembre 2021.

Le rapporteur propose au Conseil Municipal

- D'autoriser le Maire à signer le projet de convention qui détermine les conditions de mise à disposition de ce local, 3 rue Pasteur, pour l'organisation des temps collectifs du RAM.

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

- autorise Madame le Maire à signer le projet de convention qui détermine les conditions de mise à disposition de ce local, 3 rue Pasteur, pour l'organisation des temps collectifs du RAM

10/ CONVENTION DE MISE A DISPOSITION DU SERVICE MUTUALISÉ « INSTRUCTEUR DES AUTORISATIONS DU DROIT DES SOLS » DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DE BIEVRE EST POUR L'INSTRUCTION DES DEMANDES DE PERMIS DE CONSTRUIRE ET AUTORISATIONS DU DROIT DES SOLS AVEC LA COMMUNE DE LE GRAND-LEMPES

Le rapporteur expose :

Vu la loi du 24 mars 2014 pour l'accès au logement et un urbanisme rénové qui met fin à la mise à disposition des services de l'Etat aux communes pour l'instruction des autorisations liées au droit des sols, au plus tard le 1er juillet 2015.

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment l'article L5211-4-2 qui dispose qu'en dehors même, des compétences transférées, il est possible à un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre et une ou plusieurs de ses communes membres de se doter de services communs, notamment pour l'instruction des décisions prises par le maire au nom de la commune.

Vu le code de l'urbanisme, notamment de l'article L422-1 définissant le maire comme l'autorité compétente pour délivrer les actes.

Vu le code de l'urbanisme, notamment l'article L422-8 supprimant la mise à disposition gratuite des services d'instruction de l'État pour toutes communes compétentes appartenant à des communautés de 10 000 habitants et plus, ainsi que de l'article R423-15 autorisant la commune à confier par convention l'instruction de tout ou partie des dossiers par un établissement public de coopération intercommunal.

Vu l'article R423-15 du Code de l'Urbanisme qui prévoit que les communes peuvent charger l'EPCI d'instruire les demandes d'autorisations et actes prévus au code de l'urbanisme en matière de droit de sols et qui permet donc d'envisager la création par la communauté de communes de Bièvre Est d'un service commun d'instruction des actes et autorisations d'urbanisme.

Vu la délibération n°2015-02-08 du conseil communautaire en date du 16 février 2015 décidant la création du service instructeur des autorisations du droit des sols.

Vu la délibération du 05 novembre 2021 autorisant le maire à signer la convention de mise à disposition du service mutualisé pour une durée d'un an, du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021 inclus.

Le rapporteur rappelle que la mise à disposition gratuite des services d'instruction de l'État pour toutes communes compétentes appartenant à des communautés de 10 000 habitants et plus a été supprimé le 1er juillet 2015.

Il convient de reprendre la convention signée avec la communauté de communes concernant la mise à disposition du service mutualisé « Instructeur des Autorisations du Droits des Sols » pour l'instruction des demandes de permis de construire et autorisations du droit des sols avec la commune de LE GRAND-LEMPS.

Afin de maintenir le service rendu aux communes et définir les modalités de fonctionnement du service, il est proposé de conclure la nouvelle convention pour une durée de trois ans, soit du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024.

Il est rappelé que l'adhésion des communes à ce service mutualisé ne modifie en rien les compétences et obligations des maires en matière d'urbanisme.
La commune reste compétente en matière d'urbanisme.

La présente convention a pour objet de définir les modalités de la mise à disposition du service instructeur dans le domaine des autorisations et actes relatifs à l'occupation du sol délivrés au nom de la commune de LE GRAND-LEMPS. Elle fixe les modalités de travail en commun entre le maire, autorité compétente pour délivrer les actes et le service mutualisé, placé sous la responsabilité de son Président, dans le domaine des autorisations et actes relatifs à l'occupation du sol délivré au nom de la commune.

Le rapporteur propose au Conseil Municipal :

- De se prononcer sur le renouvellement de la convention de mise à disposition du service instructeur mutualisé des Autorisations du Droit des Sols
- D'autoriser Madame le Maire à signer ladite convention (en annexe).

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

- accepte le renouvellement de la convention de mise à disposition du service instructeur mutualisé des Autorisations du Droit des Sols**
- autorise Madame le Maire à signer ladite convention (en annexe)**

11/ DÉCISION MODIFICATIVE N°3 – BUDGET COMMUNAL
--

Le rapporteur expose :

Les crédits ouverts à certains chapitres du Budget Communal de l'exercice 2021 sont à réajuster pour permettre le règlement des opérations suivantes :

- **Solde du Fond de Péréquation des Ressources Intercommunales FPIC (section fonctionnement)**

- **Solde du capital des emprunts de décembre 2021 (section investissement).**

Le rapporteur propose les modifications des crédits suivants :

désignation	Diminution crédits	Augmentation de crédits
D 678 –Dépenses except	2 000 €	
D 739223 - FPIC		2 000 €
Total Fonctionnement	2 000 €	2 000 €
D 1641 Capital emprunts		3 000 €
Total investissement	0.00	3 000 €
TOTAL Général	2 000	5 000 €

Le rapporteur propose au Conseil Municipal :

- D'approuver la décision modificative ci-dessus.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité, approuve la Décision Modificative N° 3 du Budget Communal ci-dessus.
