

PV
CONSEIL MUNICIPAL DU 23 AVRIL 2024

Date de convocation 18 avril 2024 L'an deux mil vingt-quatre, le 23 avril à 20h00 le Conseil Municipal légalement convoqué s'est réuni à la Salle polyvalente des Châtaigniers en séance publique sous la présidence de Monsieur Patrice VERNHETTES, Maire.

Date de publication 30 avril 2024 Étaient présents : Monsieur Patrice VERNHETTES, Maire
Madame CHÂTEAU Françoise, Monsieur CHRISTIANY Damien, Madame KRINCKET Manon, adjoints

Nombre de conseillers Monsieur MESNEAU Jacques, Monsieur BIGOT Gérard, Monsieur DROUET Roger, Monsieur HAUTEVILLE Eric, Madame BRECHE Séverine (arrivée à 20h19), Monsieur BAUDRY Denis, Monsieur SOURGET Sylvain, Monsieur JULIEN Joël, Conseillers municipaux

En exercice : 15

Quorum : 8 Procurations : Monsieur CHAUVIN Gérard donne procuration à Monsieur MESNEAU Jacques
Madame SANCHEZ Antonia donne procuration à Madame CHATEAU Françoise

Présents : 13 Madame ESNAULT Linda donne procuration à Monsieur VERNHETTES Patrice

Votants : 15

Absents : aucune absence

Secrétaire : Madame KRINCKET Manon

Début séance 20h00

Délibération n° 37-23042024	Ressources humaines : Temps de travail réglementaire
Délibération n° 38-23042024	Centre-Bourg : Présentation de l'Avant- Projet-Définitif (APD) de la Halle
	Questions Diverses

1. RESSOURCES HUMAINES : TEMPS DE TRAVAIL RÉGLEMENTAIRE

Rapporteur : Mr Le Maire

MISE EN ŒUVRE DE LA LOI N°2019-828 DU 6 AOUT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE – APPLICATION DU REGIME DES 1 607 HEURES ANNUELLES A COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2022 – APPROBATION

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant diverses dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale, notamment l'article 7-1 ;

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment l'article 47 ;

Vu la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ;

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

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 la délibération du 20 décembre 2001 relative au protocole d'accord pour l'aménagement et la réduction du temps de travail ;

Vu l'avis favorable du CT réuni le 27 janvier 2022 ;

Vu la délibération du 8 décembre 2021 ;

Vu la délibération du 16 février 2022 ;

Vu le courrier de la sous-préfecture de Mamers du 11 décembre 2023, apportant des observations sur notre délibération du 8 décembre 2021 modifiée le 16 Février 2022 après retour de l'avis favorable du CT, il est demandé à la commune de préciser certains points sur les cycles de travail, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité.

Vu l'avis favorable du CST du 28 Mars 2024 sur la délibération modifiée.

1. Rappel des principes juridiques qui imposent l'application du régime des 1 607 heures

L'article 47 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique dispose que les collectivités territoriales ayant mis en place un régime de travail antérieurement à la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir, dans les conditions fixées à l'article 7-1 de la loi du n°84-53 du 26 janvier 1984, les règles relatives au temps de travail de leurs agents. Ces règles entrent en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier suivant leur définition, donc le 1^{er} janvier 2022.

Le rappel de cette obligation a fait l'objet d'une correspondance de M. le Préfet, en date du 19 octobre 2021, qui précise que les régimes dérogatoires, quels qu'ils soient, seront dépourvus de base légale et donc irréguliers à compter du 1^{er} janvier 2022. Et de conclure sans ambiguïté : « *Au-delà de cette date du 1^{er} janvier 2022, je ne pourrais que vous demander de retirer le règlement illégal et je serais conduit à déférer au tribunal administratif un éventuel refus* ».

Naturellement, notre commune ne constitue pas une exception isolée en la matière, de « nombreuses autres communes sarthoises » (Sources : Centre de gestion 72) devant également se conformer à ces prescriptions législatives.

La question demeurant complexe et légitimement sensible, il est important de rappeler les modalités historiques autour du temps de travail dans notre collectivité puis d'exposer la méthode qui a conduit à formuler les propositions soumises à l'approbation du conseil municipal.

2. Le régime des 1 607 heures et le schéma appliqué à Saint-Mars-la-Brière jusqu'à présent.

La durée légale du travail est de 1 607 heures, selon le postulat suivant :

Durée légale du travail annuelle	A	1 607 heures
Soit nombre de jours correspondants	B	365 jours
A déduire jours de week-end	C	104 jours (52 X 2)
A déduire jours fériés	D	8 jours
Soit nombre de jours ouvrés à travailler hors congés	E = B-C-D	253 jours
Congés annuels légaux (5 semaines)	F	25 jours
Soit nombre de jours ouvrés à travailler	G = E-F	228 jours
Nombre d'heures travaillées	G*7 heures	1596 h arrondi à 1600H
+ journée de solidarité		7 heures
Horaire légal annuel total		1 607 heures

Situation à Saint-Mars-la-Brière pour 35 heures semaine :

Nombre de jours ouvrés à travailler	E	253 jours
Nombre de jours de congés annuels		30 jours
Soit nombre de jours ouvrés travaillés	H	223 jours (manquent 5 jours)
Durée annuelle du travail à Saint-Mars		1 561 heures
Soit horaire journalier	I = H/5 jours X 35 h.	1 561 heures / 223 jours = 7 h.
Heures non réalisées à rattraper		46 heures

3. La méthode de travail retenue en interne pour mettre en place le régime des 1 607 heures à compter du 1^{er} janvier 2022.

Faisant suite à l'audit réalisé fin 2019 / début 2020 par le Centre de gestion de Loire-Atlantique, il a été retenu le principe d'instaurer une équipe projet RH composée d'agents de chaque service et d'élus. Cette équipe projet s'est réunie à quatre reprises, entre septembre et novembre 2021 afin de poser les termes du débat en interne, toujours dans une logique de discussion participative, de co-construction et de dialogue.

- 1^{ère} réunion de l'équipe projet en date du 23 septembre 2021 : Approbation des règles de fonctionnement et d'organisation interne, débat sur le « plan de charges » et sur le principe de rédaction d'une charte sur les valeurs communes entre agents et élus ;
- 2^{ème} réunion de l'équipe projet en date du 11 octobre 2021 : Présentation du calcul des 1607 heures annuelles et des différentes options pour mettre fin au régime dérogatoire ;
- 3^{ème} réunion de l'équipe projet en date du 9 novembre 2021 : Présentation des temps hebdomadaires à effectuer en fonction des situations (temps non annualisés et annualisés) ;
- 4^{ème} réunion de l'équipe projet en date du 16 novembre 2021 : Validation des temps à effectuer, (après présentation par chaque référent au sein de son service pour avis) et présentation des futures étapes (comité technique rattaché au CDG 72 et conseil municipal) pour application au 01/01/2022.

L'équipe projet a orienté ses réflexions sur la base de quatre hypothèses de travail définies comme suit :

	35h	35h30	36h	35h50
Nombre de jours de congés légaux	25	25	25	25
RTT	0	3 jours	6 jours	5 jours
Durée journalière	7h02	7h06	7h12 (12 minutes X 5 = 1 heure)	7h10
Durée annuelle travaillée	1 607 h.	1 626 h.	1 649 h.	1 639 h.
Durée au-delà des 1 607 heures	0	+ 19 h. (soit 3 jours de RTT)	+ 42 h. (soit 6 jours de RTT)	+ 32 h. (soit 5 jours de RTT)

Sur ce premier constat, certains agents ont souhaité disposer d'informations complémentaires et de retours d'expériences de collectivités de rang démographique sensiblement analogue à la nôtre. Une réunion d'information s'est tenue le 4 novembre 2021, en présence de deux représentants syndicaux (CGT) invités à échanger sur l'instauration des 1 607 heures.

L'instauration des 1 607 heures dans la collectivité a pour conséquence la suppression de 5 jours de congés. Afin que l'impact apparaisse le moins indolore, l'équipe projet a travaillé sur une hypothèse de travail à 36h / semaine, soit le principe de l'instauration de 6 jours en RTT. Cette proposition a été retenue à l'unanimité de l'équipe projet, après avis de l'ensemble des agents en interne.

Par ailleurs, l'instauration des 36 heures semaine, sera mise en application par service, sur la base des propositions des agents de chacun d'eux et ce, afin de prendre en compte des nécessités de service qui peuvent être différentes en fonction des missions propres à chaque agent. L'instauration des 1 607 heures s'établit donc sur une base de responsabilité collective, par la liberté de définir l'application de l'heure supplémentaire en fonction d'éventuelles contraintes personnelles des agents. Naturellement, cette souplesse de gestion doit se concilier avec l'impératif de continuité du service public, principe unanimement reconnu par tous les membres de l'équipe projet.

La réflexion a également pris en compte la situation des personnels non annualisés à temps non complet sur la base du schéma d'organisation interne suivant :

	Temps hebdomadaire	Durée journalière	Jours de congés	Jours RTT
Temps complet	36 h.	7h12 min.	25	6
Temps partiel 80% sur 4 jours	28h48	6h42 min	20	5
Temps partiel 51%	18h21	A discuter en fonction du nombre de jours travaillés	12,5	3
Temps partiel 57%	20h30	A discuter en fonction du nombre de jours travaillés	14	3,5

La réflexion a enfin pris en compte les temps annualisés, qui concernent les agents ATSEM et relevant de la restauration scolaire (soit 8 agents). Pour mémoire, il convient de rappeler que l'organisation de travail de ces personnels est liée aux 36 semaines de période scolaire. L'annualisation consiste à regrouper le travail de ces agents lorsque les élèves sont présents et à les libérer sur les vacances scolaires (ou en partie s'ils effectuent des heures de ménage complémentaires) et à lisser leur rémunération tout au long de l'année.

Ces personnels bénéficient de récupérations pendant les vacances scolaires qui correspondent au temps supplémentaire réalisé chaque semaine au-delà de leur temps partiel hebdomadaire annualisé. Le nombre d'heures à réaliser pendant les vacances scolaires correspond au temps théorique annuel recalculé (colonne A du tableau ci-dessous.) moins le temps réalisé sur période scolaire (Colonne B).

Chaque agent concerné aura au 1^{er} janvier 2022 un calendrier précis avec ses heures de présence pendant la période scolaire et les heures à faire pendant les vacances scolaires pour atteindre le temps légal de la durée du travail.

Dans le tableau sont repris chaque cas particulier des 8 personnels annualisés :

Temps hebdomadaire annualisé,	<u>Temps théorique à effectuer à l'année au prorata de 35 heures /semaine (colonne A) sur 36 semaines de présence</u>	<u>Temps réalisé sur période scolaire, sur 36 semaines (colonne B)</u> <i>Différent en fonction des personnels</i>	<u>Temps à effectuer pendant les vacances *</u> <u>(A- B)</u>
31 h annualisées	1423 heures (31/35)*1607	1332 heures	91 heures
24,5 h annualisées	1125 heures	1026 heures	99 heures
14,25 h annualisées (disponibilité au 1 ^{er} sept 2021)	654 heures		
29,50 h annualisées	1354 heures	1260 heures	94 heures
24 h annualisées	1102 heures	918 heures	184 heures
30 h annualisées	1377 heures	1251 heures	126 heures
Temps complet 40 H /sem	1607 heures	1440 heures	167 heures
Temps complet 39 h/sem		1404 heures	203 heures

L'organisation du travail respectera les garanties minimales légales définies comme telles :

- 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 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 comprise entre 22 heures et 7 heures ;
- Aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes

4. Détermination des cycles de travail

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

Au sein de la collectivité, il existe deux types de cycles :

- ✓ Les cycles hebdomadaires
- ✓ Les agents annualisés

Les horaires de travail seront définis en accord avec l'autorité territoriale pour assurer la continuité de service :

- ✓ Service administratif

Du lundi au samedi : 36 heures sur 4,5 jours ou 5 jours.

Plages horaires de 8h00 à 18h00

Pause méridienne obligatoire de ¾ d'heure minimum.

- ✓ Service technique

Du lundi au vendredi : 36 heures sur 5 jours

Plages horaires de 8h00 à 16h30

Pause méridienne obligatoire de ¾ d'heure minimum

- ✓ ATSEM, agents d'entretien et restauration scolaire

Les périodes hautes : le temps scolaire de 8h30 à 18h15

Les périodes basses : période de vacances scolaires pendant lesquelles l'agent pourra être amené à réaliser diverses tâches (ex : grand ménage) ou à des périodes d'inactivité pendant lesquelles l'agent doit poser son droit à congés annuels ou son temps de récupération.

5. Modalités de réalisation de la journée de solidarité

La journée de solidarité peut être accomplie selon 3 modalités

- Travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai,

Ou

- Travail d'un jour de RTT tel que prévu par les règles en vigueur,

Ou

- Autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel :

Les 7 heures sont comprises dans la base de calcul des 1607h, les 7 heures de cette journée de solidarité sont réalisées pour 1.82min par jour travaillé.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet, les sept heures de cette journée de travail sont proratisées par rapport à la quotité de temps de travail correspondante.

6. Le calendrier de mise en œuvre et la prise en compte de la question des sujétions particulières.

Par ailleurs, la réflexion collective a mis en lumière la volonté d'engager un débat de fond autour de la question des « sujétions particulières ». Ces sujétions particulières sont encadrées par l'article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 qui dispose : « *l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement peut, après avis du comité technique compétent, réduire la durée annuelle du temps de travail servant de base au décompte du temps de travail (...) pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux* ».

L'équipe projet RH a souhaité inscrire à son agenda de travail l'opportunité de mesurer les conditions d'une éventuelle prise en compte des sujétions particulières en fonction de la nature des métiers et des modes d'organisation constatés en interne. Naturellement, eu égard l'hétérogénéité des missions et du métier de chacune et de chacun, cette réflexion devra être appréhendée au cas par cas.

Enfin, la question d'une éventuelle compensation pour le passage aux 1 607 heures a été posée lors des travaux de l'équipe projet. Un tel débat ne pourra être appréhendé que dans le cadre d'une évaluation financière préalable et ce, à travers une lecture budgétaire contrainte d'ici ces prochaines années. En tout état de cause, cette question sera également mise sur la table, comme celle d'une réflexion plus large autour du RIFSEEP, comme l'a également souhaité le conseil municipal.

La politique managériale interne doit poser les termes d'une approche sereine et globale dans la prise en compte de toutes les questions à caractère RH. Elle fera l'objet d'une proposition de charte, proposée à la signature de l'ensemble des agents et élus courant 1^{er} semestre 2022. Telle est l'ambition de l'équipe projet.

Ce dernier point n'a pu être totalement finalisé.

Concernant les sujétions, des informations ont été remontées mais doivent être exploitées et complétées, afin d'identifier si elles peuvent être définies en sujétions particulières. La jurisprudence étant assez stricte.

Le travail sur le RIFSEEP va être abordé sur 2024. Mais d'ores et déjà une mise à jour des primes IFSE a été réalisée en 2023.

Il est demandé au Conseil Municipal de bien vouloir :

- Approuver la modification de la délibération du 16 février 2022 sur la mise en place du temps de travail à 1 607 heures annuelles à compter du 1^{er} janvier 2022, selon les modalités définies ci-dessus ;
- Autoriser M. le Maire à signer tout document relatif à cette affaire.

Adopté à l'unanimité

Damien CHRISTIANY complète l'information des élus en indiquant que le travail sur le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) sera abordé en 2024 notamment la partie CIA : Complément Indemnitaire Annuel (CIA). Il s'agit d'un vrai enjeu managerial.

2. CENTRE-BOURG : AVANT PROJET DEFINITIF DE LA HALLE -APD-

Rapporteur : Monsieur le Maire

Vu le code de la commande publique ;

Vu la délibération n°8 du 8 Décembre 2021, confiant, dans le cadre de la construction d'une Halle, une mission de maîtrise d'œuvre aux sociétés TREMANI et NOVAM, et une assistance à maîtrise d'ouvrage à la société CMB ;

Vu la délibération n° 13 du conseil municipal du 10 Avril 2024 présentant l'APS (Avant-Projet-Sommaire).

Monsieur le Maire a présenté l'APD et le calendrier d'exécution du projet.

L'APD comprend les plans, les dimensions, le choix des matériaux, les prestations techniques et l'évaluation budgétaire du projet. Il permet de constituer le dossier de demande de permis de construire et la rédaction du CCTP pour le lancement de la phase de consultation.

Le projet est évalué à ce jour à 354 000 € HT.

Il est demandé aux membres du conseil :

- 1. d'approuver l'APD de la Halle**
- 2. de valider ses aspects techniques et budgétaires**
- 3. d'autoriser Monsieur le Maire à signer l'ensemble des documents nécessaires à cette opération.**

Adopté à l'unanimité

Monsieur le Maire a précisé que des subventions ont été soit accordées (DETR 80000 €) soit demandées auprès de la Région et du Département.

La Halle sera construite avant l'Ilôt 3 et devrait commencer d'ici la fin de l'année 2024 début 2025.

Monsieur le Maire rappelle qu'il s'agit d'une demande des briérois.

Eric HAUTEVILLE demande si des récupérateurs d'eau seront installés. Monsieur le Maire indique que le coût d'installation était trop élevé par rapport aux économies envisagées.

Damien CHRISTIANY souhaite conclure par ces mots : ce dernier conseil, avec les personnes qui le composent, est un moment fort.

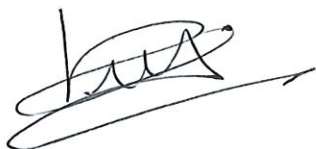
Damien CHRISTIANY remercie Séverine BRECHE, qui ne se représente pas, pour son investissement.

Monsieur le Maire clos ce dernier conseil en remerciant chacun des élus pour leur investissement.

Fin du conseil à 20h37

Le secrétaire de séance

Manon KRINCKET



Le Maire

Patrice VERNHETTES

