

Nombre de MEMBRES

En Exercice 10
Présents 07 + 1P
Votants 08

COMMUNE DE VILLEBÉON

SÉANCE DU CONSEIL MUNICIPAL
RÉUNION ORDINAIRE
DU 05 avril 2024 A 20 HEURES 30 MINUTES

Convocation du
25 mars 2024

Affichage du
25 mars 2024

L'an deux mille vingt-quatre, le cinq avril, à vingt heures trente, le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni à la mairie en séance publique sous la présidence de Monsieur F.PLÉ, Maire.

Etaient présents :

Mesdames et Messieurs F.PLÉ (Maire), D.MARCOIN, B.GRATIOT, F.SIMONET, (Adjoints). S.WENGER, S.DA SILVA, P.SADRON (conseillères et Conseillers municipaux).

Absent excusé :

D.DUBOIS mandataire F.PLÉ,

Absentes :

C.MASSON, A.CAMUZAT

Monsieur Stanislas WENGER a été élu secrétaire de séance

COMPTE-RENDU

1. Election du secrétaire de séance et adoption du précédent compte rendu :

Monsieur Stanislas WENGER a été élu secrétaire de séance.
Le compte-rendu du Conseil Municipal du 08 janvier 2024 a été adopté à l'unanimité

2. Budget Principal :

➤ Approbation du compte administratif et du compte gestion 2023 :

M. le Maire prend la parole et donne lecture du compte administratif 2023, Budget Communal, rigoureusement identique au Compte de Gestion fourni par le trésorier, et arrêté comme suit :

FONCTIONNEMENT

Recettes	447 096,19€
Dépenses	398 792,28€
Excédent annuel	48 303,91€
Excédent reporté	386 752,37€
EXCEDENT	435 056,28€

INVESTISSEMENT

Recettes	181 139,38€
Dépenses	368 533,31€
Déficit annuel	187 393,93€
Déficit reporté	42 092,09€
DÉFICIT	229 486,02€

Ce qui représente un excédent global de $435\ 056,28 - 1\ 560,00 + 196\ 309,00 = 400\ 319,26€$
« -1 560,00€ en dépenses + 196 309,00€ en recettes de reste à réaliser »

M. le Maire donne la présidence à Mme Brigitte GRATIOT, doyenne de l'assemblée, et quitte la séance le temps du vote.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité (09 voix),

APPROUVE le Compte Administratif de l'exercice 2023 pour le budget principal,

Et **ADOpte** le Compte de Gestion identique au CA

M. le Maire rejoint la séance.

Le compte de gestion 2023 établis par le trésorier de Fontainebleau, rigoureusement identique au compte administratif de l'année 2023 pour la commune

Après en avoir délibéré,

➤ **ADOPTÉ** à l'unanimité par les membres présents

➤ **Affectation du résultat 2023 :**

Après avoir examiné le compte administratif 2023, Service de la commune M57
Statuant sur l'affectation du résultat de fonctionnement de l'exercice,
Constatant que le compte administratif fait apparaître :

- ✓ un excédent de fonctionnement de435 056.28€
- ✓ un déficit d'investissement de229 486.02€
- ✓ Qu'il y a des restes à réaliser pour194 749.00€
Soit 196 309,00 en recettes et 1 560,00 en dépenses
- ✓ Qu'il y a un besoin de financement de34 737,02€
Soit 435 056,28 – 34 737,02 = 400 319.26€

Le conseil Municipal à l'unanimité :

- **DE REPORTER** en fonctionnement **au compte 002**, RF, budget primitif 2024 la somme de **400 319,26€**
- **DE REPORTER** en **DÉFICIT** d'investissement **au compte 001**, DI, budget primitif 2024 la somme de **229 486,02€**.
- **DECIDE** d'affecter la somme de 34 737,02€ au **compte 1068**, Recettes d'Investissement du budget 2024.

➤ **Vote des taux des impôts directs locaux 2024 :**

Monsieur le Maire présente l'état 1259 comportant les bases prévisionnelles, les produits prévisionnels de référence, les allocations compensatrices et mécanismes d'équilibre des réformes fiscales.

Après avoir entendu l'exposé de M. le Maire et en avoir délibéré,
Vu les articles 1636 B *sexies* à 1636 B *undecies* et 1639 A du code général des impôts,

En conséquence, Monsieur le Maire propose de maintenir les taux comme suit

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité par les membres présents.

- **DÉCIDE** de fixer les taux communaux pour l'année 2024 comme suit :
- **VOTE** le taux des trois taxes pour **l'année 2024, à savoir :**
 - ✓ **Taxe foncière sur les propriétés bâties :** **38.81%**
 - ✓ **Taxe foncière sur les propriétés non bâties :** **50.03%**
 - ✓ **Taxes d'habitation :** **18.78%**

Ce qui représente un coefficient de variation proportionnel de 1.00000

- **CHARGE** Monsieur le Maire :
 - de notifier cette décision aux services préfectoraux
 - de transmettre l'état 1259 complété à la direction départementale des finances publiques, accompagné d'une copie de la présente décision.

➤ **Vote du budget primitif 2024 :**

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Maire et en avoir délibéré,
Le Conseil Municipal,

- **VOTE** le **budget primitif 2024** qui s'équilibre tant en recettes qu'en dépenses.

Section FONCTIONNEMENT	835 269.26€
Section INVESTISSEMENT	613 986.02€

- **ADOPTÉ** à l'unanimité par les membres présents.

3. Admission en Non-Valeurs :

Monsieur le Maire expose à l'assemblée qu'un produit n'a pu être recouvré par le comptable de la commune,

Le Conseil Municipal,
Entendu l'exposé de Monsieur le Maire,
Vu la demande émanant de la Trésorerie de Fontainebleau,

Après en avoir délibéré, à l'unanimité,

- **ADMET** en non-valeur le produit irrécouvrable pour lequel le Trésor Public a effectué les poursuites nécessaires sans succès, soit la somme de 3 875,06€,
- **DIT** que les crédits nécessaires seront inscrits au budget de l'exercice en cours au compte 6541.

4. Provision pour dépréciation des créances douteuses :

La constitution de provisions comptables est une dépense obligatoire et son champ d'applications est précisé par l'article R 2321-2 du code des collectivités territoriales (CGCT).
Par souci de sincérité budgétaire, de transparence des comptes et de fiabilité des résultats de fonctionnement des collectivités, le CGCT rend nécessaire les dotations aux provisions pour créances douteuses.
Dès lors, une provision doit être constituée lorsque le recouvrement des restes à recouvrer sur les comptes de tiers est compromis, à hauteur du risque d'irrécouvrabilité, estimé à partir d'informations communiquées par le comptable.

Lorsqu'il existe pour certains des indices de difficulté de recouvrement (compte tenu de la situation financière du débiteur ou d'une contestation sérieuse), la créance doit être considérée comme douteuse.
Il est donc prudent de constater une provision car la valeur des titres de recettes pris en charges dans la comptabilité de la commune peut s'avérer supérieur à celle effectivement recouvrée et générer une charge latente.

Le mécanisme comptable de provision permet d'appréhender cette incertitude, en fonction de la nature et de l'intensité du risque. La comptabilisation des dotations aux provisions des créances douteuses (ou dépréciations) repose sur des écritures semi-budgétaires par utilisation en dépenses du compte 681 « dotations aux provisions pour dépréciation des actifs circulants ».

Le tableau suivant détaille la provision à constituer pour 2024

Créances restant à recouvrer	Taux de dépréciation	Montant du stock de provisions
7888	15%	689.89

**Après en avoir délibéré,
Le Conseil Municipal, à l'unanimité,**

➤ **RETIENT** pour le mode de calcul aux dotations des provisions aux créances douteuses le taux de dépréciation de 15% proposé par le comptable public.

➤ **INSCRIT** la somme de 689.89 au titre de dotations des provisions aux créances douteuses (compte 681) pour l'année 2024

5. CNRACL – IRCANTEC portant mandatement du CDG77 pour la mise en concurrence d'un marché d'assurance des risques statutaires :

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique,

Vu le Code de la commande publique,

Vu le décret n° 86-552 du 14 mars 1986 pris pour l'application de l'article 26 (alinéa 2) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif aux contrats d'assurances souscrits par les Centres de Gestion pour le compte des collectivités locales et établissements territoriaux,

Vu la délibération du Conseil d'administration du Centre de gestion en date du 22 juin 2023 relative au lancement d'un appel d'offres pour un nouveau contrat d'assurance à effet du 1^{er} janvier 2025 d'une durée de 6 ans,

Considérant l'opportunité pour la collectivité de pouvoir souscrire un ou plusieurs contrats d'assurance statutaire garantissant les frais laissés à sa charge, en vertu de l'application des textes régissant le statut de ses agents,

Considérant que le Centre départemental de gestion peut souscrire un tel contrat pour le compte de la collectivité, en mutualisant les risques, après mise en concurrence,

Après examen et délibéré, l'assemblée délibérante :

Article 1er :

La commune de Villebéon autorise Monsieur Le Maire à donner mandat au Centre départemental de gestion afin de souscrire pour son compte des conventions d'assurance couvrant les risques statutaires du personnel auprès d'une compagnie d'assurances agréée, cette démarche pouvant être entreprise par plusieurs collectivités territoriales intéressées selon le principe de la mutualisation.

Les caractéristiques de ces conventions seront les suivantes :

- Durée du contrat : **6 ans à effet du 1^{er} janvier 2025**
- Régime du contrat : **Capitalisation**
- La collectivité souhaite garantir :
 - les agents titulaires, stagiaires, non titulaires affiliés à l'IRCANTEC
 - les agents titulaires ou stagiaires affiliés à la CNRACL

6. Adhésion à la convention unique annuelle 2024 relatives aux mission optionnelles du CDG77 ;

Le Conseil municipal,

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique, notamment les articles L. 452-1 à L. 452-48,

Vu le décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale,

Vu la délibération du conseil d'administration du Centre de gestion de Seine-et-Marne du 28 novembre 2023 approuvant les termes de la convention unique annuelle 2024, relative aux missions optionnelles du Centre de gestion de Seine-et-Marne,

Vu la convention unique annuelle 2024, relative aux missions optionnelles du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de Seine-et-Marne, ci-annexée,

Considérant que le Code général de la fonction publique prévoit le contenu des missions optionnelles que les Centres de gestion de la fonction publique territoriale sont autorisés à proposer aux collectivités affiliées ou non affiliées de leur département,

Considérant que ces missions sont détaillées aux articles L. 452-40 et suivants de ce même code, que leur périmètre couvre notamment les activités de conseils et formations en matière d'hygiène et sécurité, de gestion du statut de la Fonction publique territoriale, de maintien dans l'emploi des personnels inaptes, d'application des règles relatives au régime de retraite CNRACL,

Considérant que l'accès libre et révocable de la collectivité à ces missions optionnelles suppose néanmoins un accord préalable,

Considérant que le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de Seine-et-Marne en propose l'adhésion libre et éclairée au moyen d'un seul et même document cadre, dénommé « convention unique »,

Considérant que la collectivité cocontractante n'est tenue que par les obligations et les sommes correspondant aux prestations de son libre choix, sélectionnées en annexes, sur production d'un bon de commande ou d'un bulletin d'inscription,

Entendu l'exposé de Monsieur le Maire, après en avoir délibéré ;

DÉCIDE

ARTICLE 1 :

D'adhérer à la convention unique pour l'année 2024 relative aux missions optionnelles du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de Seine-et-Marne, ci-annexée.

ARTICLE 2 :

D'autoriser Monsieur le Maire à signer ledit document cadre et ses éventuels avenants.

7. Mise en place du régime indemnitaire RIFSEEP ;

Sur rapport de Monsieur le Maire,

Vu le code général des collectivités territoriales,

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

Vu le décret modifié n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,

Vu les arrêtés fixant les montants de référence pour les corps et services de l'Etat, selon les cadres d'emplois concernés dans la collectivité,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'une nouvelle indemnité dite IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) pour la Fonction Publique d'Etat,

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

Vu la circulaire NOR RDFS1427139 C du 05/12/2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 06 novembre 2018, relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions, sujétions, expertise et à la prise en compte de l'expérience professionnelle pour la partie IFSE et de la manière de servir et de l'engagement professionnel pour la partie CIA en vue de l'application du RIFSEEP, aux agents de la commune de Villebéon,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 28 janvier 2019, relatif à la demande d'un **RAJOUT pour la filière Sanitaire et Sociale** à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions, sujétions, expertise et à la prise en compte de l'expérience professionnelle pour la partie IFSE et de la manière de servir et de l'engagement professionnel pour la partie CIA en vue de l'application du RIFSEEP, aux agents de la commune de Villebéon.

Vu le tableau des effectifs,

Vu les crédits inscrits au budget,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Considérant que ce régime indemnitaire se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- et d'un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir basé sur l'entretien professionnel.

Considérant qu'il convient de redéfinir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emploi.

Considérant l'avis du Comité Social Territorial en date du 12/03/2024,

Monsieur le maire informe l'assemblée, que la collectivité a :

Engagé une réflexion visant à adopter aussi le régime indemnitaire aux agents afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- valoriser l'expérience professionnelle ;
- prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité ;

Instituer les indemnités suivantes au profit des agents de la commune de Villebéon relevant des cadres d'emplois suivants :

- Cadre d'emplois de catégorie B :

Filière Administrative

Décret n°2012-294 du 30 juillet

- Rédacteur (B1)
- Rédacteur principal de 2^{ème} classe (B2)
- Rédacteur principal de 1^{ère} classe (B3)

- Cadre d'emplois de catégorie C :

Filière Administrative

Décret n°2006-1690 du 22 décembre 2006

- Adjoint administratif (C1)
- Adjoint administratif principal 2^{ème} classe (C2)
- Adjoint administratif principal 1^{ère} classe (C3)

Filière Technique

Décret n°2010-1357 du 9 novembre 2010

- Adjoint technique (C1)
- Adjoint technique principal 2ème classe (C2)
- Adjoint technique principal 1ère classe (C3)

Filière Sociale

Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

- Agent Spécialisé des écoles maternelles (C2)

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles explicitement cumulables.

BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires.

Le RIFSEEP pourra être versé aux agents contractuels de droit public.

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

Que la prime sera calculée en tenant compte du temps de travail et du temps de présence sur l'année.

Que la prime sera calculée et notifiée individuellement par arrêté du maire.

1. L'Indemnité de fonction de sujétion et d'expertise (IFSE)

La part fonctionnelle de la prime sera versée selon la périodicité suivante : mensuelle sur la base du montant annuel individuel attribué.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion ;
- au moins tous les 4 ans (ou moins si la commune souhaite réviser le montant plus souvent) en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-contre et fera l'objet d'un arrêté.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

a) Modulation selon l'absentéisme :

En cas d'absence : la collectivité doit préciser les conditions de suspension en cas d'absence :

- Selon le décret n° 2010-997 applicable à la FPE, la collectivité maintien dans les proportions du traitement en cas de maladie ordinaire, accident de service ou maladie professionnelle et congé maternité, paternité, adoption.

Suppression du régime indemnitaire lié à l'exercice des fonctions en cas de longue maladie ou congé de longue durée ou congé de grave maladie ;

b) Rattachement à un groupe de fonctions

c) La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise et les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes de fonctions définis ci-dessous.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions à partir de critères professionnels tenant compte :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard 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 ;

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) :

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois définie dans la présente délibération.

Le montant de l'IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- expérience dans le domaine d'activité ;
- expérience dans d'autres domaines ;
- connaissance de l'environnement de travail ;
- capacité à exploiter les acquis de l'expérience ;
- capacités à mobiliser les acquis de la formation suivie ;

2. Le complément indemnitaire annuel (CIA)

En plus de l'IFSE, les fonctionnaires peuvent bénéficier d'un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Son versement est facultatif.

Il s'agit d'apprécier la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail. L'appréciation de la manière de servir se fondera sur l'entretien professionnel. Dès lors, il pourra être tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

1 – Les montants du CIA

Le montant du CIA pouvant être attribué à l'agent est compris entre 0 % et 100 % d'un montant maximal fixé par groupe de fonctions.

Afin qu'il ne représente pas une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total, la circulaire du 5 décembre 2014 préconise que le montant maximal du CIA n'excède pas :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois de la catégorie A ;
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois de la catégorie B ;
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois de la catégorie C.

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

a) Modulation selon l'absentéisme:

En cas d'absence : la collectivité doit préciser les conditions de suspension en cas d'absence :
- selon le décret n° 2010-997 applicable à la FPE, la collectivité maintiendra dans les proportions du traitement en cas de maladie ordinaire, accident de service ou maladie professionnelle et congé maternité, paternité, adoption. Suppression du régime indemnitaire lié à l'exercice des fonctions en cas de longue maladie ou congé de longue durée ou congé de grave maladie ;

b) Modulation selon le temps de présence :

Chaque jour travaillé ouvre droit au versement d'1/30e du montant mensuel. Dès lors, toute journée non travaillée pour les motifs suivants : (congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, congé maternité etc. (à préciser par la collectivité ou l'établissement) ne donnera pas lieu à versement du régime indemnitaire.

c) Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs ;
- niveau de maîtrise des compétences professionnelles et techniques ;
- qualités relationnelles ;
- capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (4 critères de l'entretien professionnel, la collectivité peut définir d'autres critères) ;
- niveau d'engagement dans la réalisation des activités du poste ...

CONDITIONS DE VERSEMENT

L'IFSE sera versée mensuellement.

CONDITIONS DE VERSEMENT

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel. Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

Après avis du comité social territorial du 12/03/2024,

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

- d'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- d'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 01/01/2024 ;

Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence ;

- d'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus.
- d'autoriser l'autorité territoriale à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus.
- de prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.
- décide que la présente délibération abroge les dispositions contenues dans la délibération antérieure sur le régime indemnitaire.

PJ :

Annexe 1 – Grille des sous-indicateurs pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir

Grille des sous-indicateurs pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir

Le nombre de points total sur le critère d'expérience professionnelle défini, servira à redéfinir le montant à attribuer à l'agent dans le cadre de l'évaluation professionnelle.

Indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Nbre de points
Expérience dans le domaine d'activité	Expériences professionnelles face aux métiers territoriaux	Forte	2
		Moyenne	1
		Faible	0
Expérience dans d'autres domaines	Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt	Diversifiée avec compétences transférables	2
		Diversifiée	1
		Faible	0
Connaissance de l'environnement de travail	Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial	Approfondi	3
		Courant	2
		Basique	1
		Non évaluable	0
Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure	Expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	4
		Maîtrise	3
		Opérationnel	2
		Notions	1
		Non évaluable	0
Capacité à mobiliser les acquis de la formation suivie	Mise en application des savoirs à la suite d'un temps de formation	Déterminante	4
		Forte	3
		Modérée	2
		Faible	1
		Absence	0

8. Modalité et application du temps de travail 1607 H :

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 la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 47,
Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels,
Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié 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 modifié 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,

Considérant l'avis du Comité Social Territorial en date du 12/03/2024,
Considérant que la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures et un retour obligatoire aux 1 607 heures,
Considérant qu'il convient dès lors d'établir le décompte du temps de travail des agents publics sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures,
Considérant qu'un délai d'un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes a été donné aux communes et intercommunalités pour délibérer sur ce point afin de préciser les règles applicables à leurs agents,
Considérant que la définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité social territorial,
Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide à l'unanimité les modalités ci-dessous :

Article 1 : Durée annuelle du temps de travail du personnel de la collectivité

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

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	-104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	-25
Jours fériés	-8
Nombre de jours travaillés	= 228
Nombre de jours travaillés = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1 607 heures

Article 2 : Précisions concernant l'organisation du travail

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

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

Article 3 : Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération sont en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2022.

9. Mise en place de l'annualisation du temps de travail :

Le Maire rappelle à l'assemblée, qu'afin de répondre au mieux aux besoins de service de l'enfance ainsi que répondre à la qualité de vie professionnelle et personnelle des agents. Il semble préférable de valider la mise en place de l'annualisation. Cette modalité du temps de travail est active depuis l'intégration des agents au sein de la collectivité (2018).

Vu le code général des collectivités territoriales, et notamment l'article L 5211-39-1 ;

Vu le code général de 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 dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ;

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 12/03/2024 du comité social territorial ;

Après avis du comité social territorial, le conseil municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **ACCEPTE** d'annualiser le temps de travail à 24 heures hebdomadaire pour un poste d'adjoint technique territorial et d'annualiser le temps de travail à 29 heures hebdomadaire pour un poste ATSEM ;
- **AUTORISE** Monsieur le maire à signer toutes les pièces nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération.

10. Informations et questions diverses.

- réunion avec une représentante de la sucrerie en charge des transports et l'agricultrice productrice de betteraves pour la saison 2024.

-Les camions assureront leurs rotations par Vauredennes et passeront par la route de Jouy.

- Il est convenu que le stationnement des camions se fera en partie dans la cour de l'agricultrice, et seulement deux camions seront présents sur le bord de la route de Jouy.

- le temps estimé pour le ramassage est de deux demi-journée.

- prendre contact avec la commune de Jouy pour une éventuelle fermeture de la route durant la période de chargement.

-Syndicat des transports : le TAD est en étude pour la commune d'après le syndicat mixte des transports du 77 et cela devrait prendre 1 à 2 mois pour avoir une réponse

Clôture de la séance à 22 h 30

Villebéon,
Le 12 avril 2024

Le Maire,
Francis PLÉ

