

**Présents** : Mmes et Mrs TOUNTEVICH, JUMEL, TRIAES, EL HAMMOUMI, GARCIA, SUC, FIERLEJ, PADRA, AITA, PEGUES, RECH, MARC, EVEN, RANCHET, PANAVILLE, DOLAGBENU, VITRICE, SANDOVAL, SARICA  
**Absents** Mme MONFRAIX, M. CHONG KEE, M. LOUBEAU

M. DAGUES-BIE procuration à Mme FIERLEJ

M. GOMES procuration à Mme TRIAES

M. MEYER procuration à M. PANAVILLE

Mme DASSENOY procuration M. SUC

Mme LEROUX procuration à Mme GARCIA

Mme DEGEILH procuration à Mme VITRICE

M. COMBLET procuration à M. TOUNTEVICH

**Secrétaire** : Mme PADRA

**Critère de diffusion** : Affichage + site Internet

Affiché le 04/10/22 jusqu'au 04/11/22

**Date de la convocation** : 21/09/22

**Transmission en sous-préfecture** : 03/10/22

### 1- Réexamen du régime RIFSEEP :

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 et notamment les articles 87 et 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés (le cas échéant),

Vu le décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat,

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

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 (RIFSEEP),

Vu la délibération du 21 octobre 2021 actant le principe d'un retrait de la Communauté de Communes de la Gascogne Toulousaine (CCGT) et d'une adhésion au Grand Ouest Toulousain (GOT) engendrant de ce fait la reprise de la compétence Petite Enfance, Enfance, Jeunesse au sein de la ville et des moyens humains nécessaires pour l'assumer,  
Vu l'avis du Comité Technique en date du 27 septembre 2022 relatif au réexamen du RIFSEEP pour les agents de la Commune de Fontenilles,

M. le Maire conformément au principe de réexamen tous les quatre ans du RIFSEEP propose à l'assemblée délibérante de modifier les modalités d'attribution du RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution :

#### **Article 1 : Les bénéficiaires**

Le présent régime indemnitaire est attribué :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel exerçant les fonctions du cadre d'emploi concerné ;
- aux agents contractuels de droit public sur un emploi à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés :
  - o sur un emploi permanent ;
  - o sur un emploi non permanent.

Le régime antérieur est maintenu pour les agents contractuels de droit privé.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Administrateurs territoriaux, attachés territoriaux ; secrétaires de mairie, rédacteurs territoriaux ; adjoints administratifs territoriaux ;

- Ingénieurs en chef territoriaux, ingénieurs territoriaux, techniciens territoriaux, agents de maîtrise territoriaux ; adjoints techniques territoriaux ;
- Conseillers socio-éducatifs territoriaux, assistants socio-éducatifs territoriaux, éducateurs territoriaux de jeunes enfants, agents sociaux territoriaux, agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles,
- Animateurs territoriaux, adjoints territoriaux d'animation ;
- Puéricultrices, auxiliaires de puéricultrice territoriaux ;
- Educateurs territoriaux des APS, opérateurs territoriaux des APS ;
- Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques, adjoints territoriaux du Patrimoine ;

### **Article 2 : Modalités de versement**

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la structure publique territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera maintenu dans les conditions suivantes, durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 8 premiers jours d'absence consécutifs ou non, lissés sur 12 mois) indépendamment des jours de carence obligatoirement appliqués.
- congés annuels (plein traitement) ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement) ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement) ;

Il sera suspendu en cas de congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

La retenue appliquée sera égale à 1/30<sup>ème</sup> par jour de l'enveloppe mensuelle.

### **Article 3 : Maintien à titre individuel**

Au titre du principe de libre administration des collectivités, l'autorité territoriale peut maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent.

### **Article 4 : Structure du RIFSEEP**

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- une part fixe : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- une part variable : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

### **Article 5 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions (IFSE)**

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

#### **Critères 1 : fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception**

- ✓ Niveau hiérarchique
- ✓ Nombre de collaborateurs encadrés
- ✓ Type de collaborateurs encadrés
- ✓ Niveau d'encadrement

- ✓ Délégation de signature
- ✓ Niveau de responsabilités lié aux missions (humaines, financières, juridiques, politiques...)
- ✓ Organisation du travail des agents, gestion des plannings
- ✓ Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat
- ✓ Conduite de projet
- ✓ Préparation et/ou animation de réunion
- ✓ Conseils aux élus

Critères 2 : la technicité, l'expertise ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

- ✓ Technicité, niveau de difficulté
- ✓ Champ d'application, polyvalence
- ✓ Pratique d'un outil métier
- ✓ Habilitation, certification,
- ✓ Connaissances requises
- ✓ Actualisation des connaissances
- ✓ Diplôme
- ✓ Autonomie Initiative

Critères 3 : sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

- ✓ Relations internes/externes
- ✓ Risque d'agression physique
- ✓ Risque d'agression verbale
- ✓ Risque de blessure
- ✓ Itinérance/déplacements
- ✓ Pénibilité – effort physique
- ✓ Simultanéité des tâches, dossiers, projets
- ✓ Variabilité des horaires
- ✓ Contraintes météorologiques
- ✓ Travail posté principal
- ✓ Obligation d'assister aux instances
- ✓ Engagement de la responsabilité financières (régie, bons de commandes, actes d'engagement...)
- ✓ Engagement de la responsabilité juridique
- ✓ Tension mentale
- ✓ Acteur de la prévention (assistant ou conseiller)
- ✓ Sujétions horaires (si non valorisées par une prime ou une indemnité)
- ✓ Gestion de stock - économe
- ✓ Impact sur l'image de la collectivité.

Critères 4 : expériences professionnelles

- ✓ Capacité à exploiter les acquis de l'expérience
- ✓ Elargissement des compétences

L'IFSE est versée mensuellement.

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

**Article 6 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

Le complément indemnitaire est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Les critères à partir desquels la valeur professionnelle des agents est appréciée portent notamment sur :

- les compétences professionnelles et techniques ;
- les compétences relationnelles ;
- les compétences liées à la fonction de référent, à une expertise ;
- les compétences de management de l'équipe, de l'activité, institutionnel, stratégique.

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1.



Le CIA pourra faire l'objet en fonction de son montant d'un versement semestriel (en juin et novembre).

Les critères d'évaluation du CIA sont les suivants :

- ✓ Assiduité
- ✓ Adaptabilité et disponibilité
- ✓ Relationnel
- ✓ Recherche d'efficacité du service rendu
- ✓ Implication dans l'évolution de ses connaissances
- ✓ Atteinte des objectifs
- ✓ **Article 7 : Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)**

Chaque cadre d'emploi est réparti en groupes de fonctions pour lesquels sont fixés les montants maximaux applicables à chacune des parts sans dépasser le plafond global applicable aux corps de référence de la fonction publique d'Etat.

Cadre d'emplois	Groupe	Fonctions A titre indicatif	Montant maximal individuel annuel en €	
			IFSE	CIA
Administrateurs territoriaux	Groupe 1	Direction	49 980	8 820
	Groupe 2	Direction adjointe	46 920	8 280
	Groupe 3	Responsable de pôle	42 330	7 470
Attachés territoriaux Secrétaires de mairie	Groupe 1	Direction, secrétariat de mairie	36 210	6 390
	Groupe 2	Chef de pôle	32 130	5 670
	Groupe 3	Chef de service encadrant	25 500	4 500
	Groupe 4	Chef de service sans encadrement, chargé de mission	20 400	3 600
Ingénieurs Chef	Groupe 1	Direction, secrétariat de mairie	57 120	10 080
	Groupe 2	Chef de pôle	49 980	8 820
	Groupe 3	Chef de service encadrant	46 920	8 280
	Groupe 4	Chef de service sans encadrement, chargé de mission	42 330	7 470
Ingénieurs	Groupe 1	Direction, secrétariat de mairie	46 920	8 280
	Groupe 2	Chef de pôle	40 290	7 110
	Groupe 3	Chef de service encadrant	36 000	6 350
	Groupe 4	Chef de service sans encadrement, chargé de mission	31 450	5 550
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	Groupe 1	Direction	25 500	4 500
	Groupe 2	Expertise	20 400	3 600
Puéricultrice	Groupe 1	Direction	19 480	3 440
	Groupe 2	Expertise	15 300	2 700
Rédacteurs territoriaux Animateurs territoriaux	Groupe 1	Chef de service	17 480	2 380
	Groupe 2	Adjoint au chef de service	16 015	2 185
	Groupe 3	Expertise	14 650	1 995
Technicien	Groupe 1	Chef de service	19 660	2 680



	Groupe 2	Adjoint au chef de service	18 580	2 535
	Groupe 3	Expertise	17 500	2 385

Cadre d'emplois	Groupe	Fonctions A titre indicatif	Montant maximal individuel annuel en €	
			IFSE	CIA
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Groupe 1	Chef de service	16 720	2 280
	Groupe 2	Adjoint au chef de service	14 960	2 040
	Groupe 3	Expertise	/	/
Assistants socio-éducatifs territoriaux	Groupe 1	Direction	19 480	3 440
	Groupe 2	Expertise	15 300	2 700
Auxiliaire de puéricultrice	Groupe 1	Expertise	9 000	1 230
	Groupe 2	Agent d'exécution	8 010	1 090
Educateur de jeunes enfants	Groupe 1	Direction	14 000	1 680
	Groupe 2	Responsable de pôle	13 500	1 620
	Groupe 3	Chef de service sans encadrement, chargé de mission	13 000	1 560
Adjoints administratifs territoriaux Adjoints techniques territoriaux Agents de maîtrise territoriaux Adjoints territoriaux d'animation Adjoints territoriaux du patrimoine ATSEM Agents sociaux territoriaux	Groupe 1	Encadrement de proximité, expertise	11 340	1 260
	Groupe 2	Agent d'exécution	10 800	1 200

### **Article 8 : cumuls possibles**

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est cumulable, par nature, avec :

- ✓ Indemnité d'Horaire pour Travail Supplémentaire (IHST)
- ✓ Indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et social
- ✓ Indemnité d'astreinte
- ✓ Indemnité horaire pour travail normal de nuit
- ✓ Indemnité forfaitaire complémentaire pour élections
- ✓ Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction.

### **Article 9 : calendrier**

Le RIFSEEP sera appliqué à la rémunération des agents concernés à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2022.

**Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents :**

DECIDE :

- D'instaurer à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- D'autoriser M. le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- D'assurer l'exécution financière de cette mise en œuvre comme exposé ci-dessus dans le cadre du budget 2022 et d'inscrire les crédits correspondants aux futurs budgets.

## **2- Création d'un contrat d'apprentissage :**

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le code du travail, et en particulier les articles L. 6211-1 et suivants, les articles D. 6211-1 et suivants ;

Vu la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu l'ordonnance n°2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle ;

Vu le décret n° 2016-1998 du 30 décembre 2016 fixant la liste des collectivités territoriales autorisées à participer aux expérimentations prévues aux articles 76 et 77 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;

Vu le décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant ;

Vu l'avis du comité technique en date du 27 septembre 2022 ;

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée :

Considérant que le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé par lequel l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage (article L. 6221-1 du code du travail). L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation ;

Considérant que l'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 29 ans révolus d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration ; que cette formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre ;

Considérant que la rémunération est versée à l'apprenti en tenant compte de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation qu'il poursuit ;

Considérant que ce dispositif présente un intérêt tant pour les jeunes accueillis que pour les services accueillants, compte tenu des diplômes préparés par les postulants et des qualifications requises par lui ;

En cas d'apprentissage aménagé :

Considérant que le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Haute-Garonne et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique accompagnent sur les plans financier, administratif et technique, les collectivités/établissements territoriaux dans l'intégration d'apprentis bénéficiant de la reconnaissance travailleur handicapé ;

Considérant qu'il revient à l'assemblée délibérante de délibérer sur la possibilité de recourir au contrat d'apprentissage ;

**Le Conseil Municipal, sur le rapport de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré à l'unanimité des membres présents**

**Décide :**

**Article 1 :** décide de recourir au contrat d'apprentissage.

**Article 2 :** décide d'autoriser l'autorité territoriale à exécuter toutes les démarches nécessaires au recrutement d'un(e) apprenti(e) conformément au tableau suivant :

Service d'accueil de l'apprenti	Fonctions de l'apprenti	Diplôme ou titre préparé par l'apprenti	Durée de la formation
Communication	Assistant(e) chargé(e) de communication	Mastère Communication et Marketing Intégré –	2 ans

		Option Communication Digitale	
--	--	-------------------------------------	--

**Article 3** : précise que les crédits nécessaires seront inscrits au budget.

**Article 4** : autorise Monsieur le Maire ou son représentant à signer tout document relatif à ce dispositif et notamment les contrats d'apprentissage ainsi que les conventions conclues avec les Centres de Formation d'Apprentis.

### **3- Modification du tableau des emplois :**

Monsieur le Maire expose qu'il y a lieu de mettre à jour le tableau des emplois du personnel communal.

Le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents, décide :

- La création des emplois suivants à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2022:

Grade	Nombre de postes	Durée de travail hebdomadaire
Adjoint administratif	1	35H
Adjoint administratif	1	35H

- La création des emplois suivants à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023:

Grade	Nombre de postes	Durée de travail hebdomadaire
Adjoint technique	4	30H
Adjoint technique	1	26H
Adjoint technique	1	25H

Dit que ces emplois pourront être occupés par des contractuels.

### **4- Modalités relatives à l'application au temps de travail au sein de la collectivité :**

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu les articles L611-1 à L613-11 du Code général de la fonction publique,

Vu la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;

Vu la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, notamment son article 115 ;

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

Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;

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'État ;

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 du comité technique en date du 27 septembre 2022 ;

**Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée :**

Depuis 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 ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, la durée hebdomadaire de temps de travail est fixée à 35 heures par semaine, et la durée annuelle est de 1607 heures.



Cependant, les collectivités territoriales bénéficiaient, en application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, de la possibilité de maintenir les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a remis en cause cette possibilité.

En effet, l'article 47 de ladite loi pose le principe de la suppression des régimes de temps de travail plus favorables, et l'obligation, à compter du 1er janvier 2022, de respecter la règle des 1607h annuels de travail.

En ce sens, en 2017, la circulaire NOR : RDFF1710891C du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique rappelait qu'il est « de la responsabilité des employeurs publics de veiller au respect des obligations annuelles de travail de leurs agents ».

Ainsi, tous les jours de repos octroyés en dehors du cadre légal et réglementaire qui diminuent la durée légale de temps de travail en deçà des 1607h doivent être supprimés.

#### Rappel du cadre légal et réglementaire

Conformément à l'article 1er du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, « les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 » relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État, par délibération après avis du comité technique.

Par conséquence, pour un agent à temps complet :

- La durée hebdomadaire de temps de travail effectif est fixée à 35 heures ;
- La durée annuelle de temps de travail effectif est de 1 607 heures, heures supplémentaires non comprises.

Le décompte des 1607 h s'établit comme suit :

<b>Nombre de jours de l'année</b>		365 jours
<b>Nombre de jours non travaillés :</b>		
- Repos hebdomadaire :	104 jours (52x2)	
- Congés annuels :	25 jours (5x5)	
- Jours fériés :	8 jours (forfait)	
- <b>Total</b>	137 jours	
<b>Nombre de jours travaillés</b>		(365-137) = 228 jours travaillés
<b>Calcul de la durée annuelle</b>		
2 méthodes :		
soit (228 jours x 7 h) = 1596 h arrondi légalement à	→	1600 h
ou		
soit (228 jours/5 jours x 35h) = 1596 h arrondi légalement à	→	1600 h
<b>+ Journée de solidarité</b>		7 h
<b>TOTAL de la durée annuelle</b>		1607 h

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

- La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1 607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) ;
- La durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- Aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures 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.

Il est possible de prévoir un ou plusieurs cycles de travail, afin de tenir compte des contraintes propres à chaque service, et de rendre ainsi un meilleur service à l'utilisateur.

En outre, conformément à l'article 6 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, une journée de solidarité est instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Elle prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les agents (fonctionnaires et agents contractuels).

Cette journée de solidarité est incluse dans la durée légale annuelle de temps de travail, qui est de 1607 heures pour un agent à temps complet.

Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel, la durée de travail supplémentaire est proratisée en fonction de leurs obligations hebdomadaires de service.

Dans la fonction publique territoriale, cette journée est fixée par délibération, après avis du comité technique.

L'assemblée est amenée à se prononcer sur les nouvelles modalités d'application de ce dispositif au niveau de la collectivité.

Lorsque le cycle de travail hebdomadaire dépasse 35 heures, c'est-à-dire que la durée annuelle du travail dépasse 1607 heures, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) sont accordés afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

Le nombre de jours de repos prévus au titre de la réduction du temps de travail est calculé en proportion du travail effectif accompli dans le cycle de travail et avant prise en compte de ces jours. À cette fin, la circulaire n° NOR MFPP1202031C relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 précise que le nombre de jours ARTT attribués annuellement est de :

- 3 jours ouvrés par an pour 35h30 hebdomadaires ;
- 6 jours ouvrés par an pour 36 heures hebdomadaires ;
- 9 jours ouvrés par an pour 36h30 hebdomadaires ;
- 12 jours ouvrés par an pour 37 heures hebdomadaires ;
- 15 jours ouvrés par an pour 37h30 hebdomadaires ;
- 18 jours ouvrés par an pour 38 heures hebdomadaires ;
- 20 jours ouvrés par an pour un travail effectif compris entre 38h20 et 39 heures hebdomadaires ;
- 23 jours ouvrés par an pour 39 heures hebdomadaires.

Les agents à temps non complet ne peuvent bénéficier de jours ARTT.

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

**Le Conseil Municipal, sur le rapport de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré, décide à l'unanimité des membres présents**

#### **Article 1**

La suppression de tous les jours de congés non prévus par le cadre légal et réglementaire, afin de garantir le respect de la durée légale du temps de travail qui est fixée à 1607 heures, dans les conditions rappelées ci-avant, considérant que la commune est déjà en règle avec cette mesure.

#### **Article 2**

Dans le respect de la durée légale de temps de travail, le(s) service(s) suivant(s) sont/est soumis au(x) cycle(s) de travail suivant :

Liste les services concernés et le cycle de travail correspondant :

Service	Cycle	Durée du temps de travail	Spécificités
SUPPORT COMMUNICATION	Hebdomadaire Lundi au Vendredi	37,5H hebdomadaire	Bornes horaires : Arrivée matin : 9h max Départ soir : 17h mini
POPULATION	Par quinzaine Lundi au Samedi	37,5H hebdomadaire	Horaires d'ouverture au public
AGENCE POSTALE	Par quinzaine Lundi au samedi	31,5H	Horaires d'ouverture au public Travail 1 samedi sur 2
POLICE MUNICIPALE	Par quinzaine Dimanche au Vendredi	37,5H hebdomadaire	Horaires d'ouverture au public Travail 1 dimanche sur 3
SERVICE TECHNIQUE	Lundi au Vendredi	37,5H hebdomadaire	<p><b>Horaires courants du Centre Technique Municipal</b> : 8h-12h/13h30-17h de janvier à mai et de septembre à décembre</p> <p><b>Horaires d'été Support CTM</b> 1<sup>er</sup> Juillet-31 Août : 8h30-17h ; pause méridienne 12h - 13h. Juin et Septembre : horaires normaux</p> <p><b>Horaires d'été Espaces verts/Propreté-Matériel</b> 1<sup>er</sup> Juillet-31 Août : journée continue 6h30-14h ; pause 20mn à prendre entre 10h30 et 11h30 Juin et Septembre : maintien des horaires normaux avec veille météo assurée le mercredi avec possibilité de basculer en horaires d'été la semaine suivante si une journée à +30°C est annoncée.</p> <p><b>Horaires d'été Bâtiments</b> Du 1<sup>er</sup> jour des vacances scolaires d'été au 31/08 : journée continue 6h30-14h ; pause 20mn à prendre entre 10h30 et 11h30 Juin et Septembre : maintien des horaires normaux avec ajustement des missions selon les annonces météo</p> <p><b>Horaires d'été juin et septembre étendus au reste de l'année selon météo.</b></p> <p>Astreintes de week-end et jours fériés</p>

			Astreintes de semaine possibles en juin et septembre
PÔLE CULTURE médiathèque- ludothèque	Lundi au Samedi	annualisée	Horaires d'ouverture au public
ECOLE	Lundi au Vendredi	annualisée	Horaire fluctuants de 6h30 à 19h ; Horaires coupés ou journée continue en fonction des nécessités des postes ; Les congés annuels sont obligatoirement posés pendant les vacances scolaires
<b>Services repris au 01/05/2023</b>			
MULTI-ACCUEIL	Lundi au Vendredi	37,5H hebdomadaire	Horaires fluctuant de 7h15 à 18h30 ; planning tournant Charte du temps de travail définie par le Conseil Communautaire de la Gascogne Toulousaine le 29/06/2021
ENFANCE/JEUNESSE	Lundi au Vendredi	annualisée	Horaires fluctuants de 7h30 à 19h Charte du temps de travail définie par le Conseil Communautaire de la Gascogne Toulousaine le 29/06/2021

### Article 3

La fixation des horaires de travail des agents relève de la compétence du Maire, dans le respect des cycles définis par la présente délibération. Les horaires de travail des agents des services multi-accueil et enfance/jeunesse relèvent de la compétence du Président de la Communauté de Communes de la Gascogne Toulousaine jusqu'au 30 avril 2023. A compter du 1<sup>er</sup> mai 2023, ils relèveront de la compétence du Maire.

### Article 4

La journée de solidarité est instituée selon le dispositif suivant pour les agents dont le temps de travail n'est pas annualisé :

- Pour les agents à temps complet, le travail d'un jour de réduction du temps de travail tel que prévu par les règles en vigueur
- Pour les agents à temps non complet, le travail d'un nombre d'heures égal à la durée hebdomadaire de travail rapporté aux obligations hebdomadaires de service de 5 jours, à l'exclusion des jours de congés annuels, de la façon suivante, à savoir : pris sur les heures complémentaires réalisées, à défaut les heures seront réalisées sur le dernier trimestre.

Sauf disposition expresse de l'assemblée délibérante prise sur un nouvel avis du Comité technique compétent, ces dispositions seront reconduites tacitement chaque année.

### Article 5

Les jours d'ARTT ne sont pas juridiquement des congés annuels, et ne sont donc pas soumis aux règles définies notamment par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux. Ces jours ARTT peuvent être pris, sous réserve des nécessités de service :

- de manière groupée (plusieurs jours consécutifs) ;
- sous la forme de jours isolés ;
- ou encore sous la forme de demi-journées.



Les jours ARTT non pris au titre d'une année ne peuvent être reportés sur l'année suivante. Ils peuvent, le cas échéant, être déposés sur le compte épargne temps.

En cas d'absence de l'agent entraînant une réduction des jours ARTT, ces jours seront défalqués au terme de l'année civile de référence. Dans l'hypothèse où le nombre de jours ARTT à défalquer serait supérieur au nombre de jours ARTT accordés au titre de l'année civile, la déduction s'effectuera sur l'année N+1.

En cas de mobilité, un solde de tout compte doit être communiqué à l'agent concerné.

#### Article 6

Pour les agents dont le temps de travail est annualisé, un planning à l'année sera remis à l'agent, qui distinguera les temps travaillés, les temps de repos compensateurs et les congés annuels. En effet, en cas de maladie, seuls les congés annuels sont reportés de plein droit.

Un décompte du relevé d'heures effectués par l'agent lui sera remis annuellement afin d'assurer un suivi précis des heures.

#### Article 7

La délibération entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Les délibérations antérieures relatives aux cycles de travail sont abrogées à compter de cette entrée en vigueur.

**Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an ci-dessous.**

### 5- CCGT – Fixation des attributions de compensation :

Monsieur le Maire indique que la Commission Locale d'Évaluation des Charges Transférées (C.L.E.C.T.), s'est réunie les 30/06/2022, pour :

- la révision de l'évaluation des charges transférées de la compétence Plan local d'urbanisme, document d'urbanisme en tenant lieu et carte communale,
- la révision de l'évaluation des charges transférées de la compétence Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile (SAAD).

Monsieur le Maire lit le rapport de la C.L.E.C.T. joint en annexe, aux membres de l'assemblée délibérante, détaille la méthode d'évaluation et le montant du transfert de charges.

Conformément à l'article 1609 nonies C du Code Général des Impôts, le montant de l'attribution de compensation et les conditions de sa révision peuvent être déterminés librement par délibérations concordantes du conseil communautaire, statuant à la majorité des deux tiers, et des conseils municipaux des communes membres intéressées à la majorité simple.

Le Conseil municipal doit se prononcer sur la modification des attributions de compensation pour l'année 2022.

	AC définitives 2020	CISPD	AC libre "reversement FPIC"	Ajout évaluation transfert Planif 2020	Retenue évaluation transfert Planif 2021	Ajout évaluation SAAD 2020	Retenue évaluation SAAD 2021	AC définitives 2021	Réévaluation MAD jeunesse IJ - 6 mois 2021	Part chargé de projet PVdd 25%	Retenue évaluation transfert Planif 2021	Retenue évaluation transfert Planif 2022	Retenue évaluation SAAD 2021	Retenue évaluation SAAD 2022	AC définitives 2022
URADE	-19 723			3 380	-5 809	2 718	-1 863	-21 297			5 809	-3 234	1 863	-1 219	-18 077
BEAUPUY	15 355			1 188	-1 543	150	-541	14 609			1 543	-1 247	541	-370	15 077
CASTILLON SAVES	-17 579			2 093	-2 719	222	0	-17 982			2 719	-1 694	0	-318	-17 277
SALERMONT SAVES	562			1 262	-1 639	1 342	-1 510	16			1 639	-1 021	1 510	-2 166	2
LENDOUFIELLE	26 460			3 323	-4 316	721	-793	25 396			4 316	-2 689	793	-3 204	24 611
FONTENILLES	642 404		7 286	17 122	-29 022	3 814	0	641 604			29 022	-13 855	0	0	656 777
REGOUVILLE	-12 748			2 187	-2 841	2 105	-2 046	-13 343			2 841	-1 770	2 046	-1 167	-11 397
LEMAS	112 638			3 035	-3 941	1 449	0	113 180			3 941	-2 456	0	0	114 666
LEISLE-JOURDAIN	-597 974	12 580	17 926	31 182	-40 134	43 670	-40 443	-573 134	39 900	-10 618	40 134	-25 646	40 443	-41 180	-530 168
LEPRESTAING	572			1 676	-2 193	1 813	-2 714	846			2 193	-1 362	2 714	-1 816	68
LECONFERREAN SAVES	-31 789			4 863	-6 316	4 981	-5 330	-33 591			6 316	-3 935	5 330	-6 420	-32 307
LELUAUDRAN	-130 190		2 479	5 768	-7 492	3 619	-3 958	-129 775			7 492	-4 936	3 958	-7 270	-130 533
LELAZENGUES	5 924			1 094	-1 421	612	-208	6 001			1 421	-1 166	208	0	6 446
LELEGOUFFIELLE	-127 019		2 829	3 558	-4 621	3 156	-3 825	-125 923			4 621	-2 879	3 825	-4 870	-125 222
TOTAL	-133 106	12 580	30 520	81 732	-114 008	70 372	-63 233	-115 144	39 900	-10 618	114 008	-67 889	63 233	-70 000	-46 517

Le conseil municipal, ouï l'exposé du Maire, et après avoir délibéré, décide à l'unanimité des membres présents

Vu la délibération n°29062021-97 du conseil communautaire en date du 12 juillet 2022 adoptant à l'unanimité le rapport de la C.L.E.C.T.

Vu la délibération n°29062021-98 du conseil communautaire en date du 12 juillet 2022 fixant à l'unanimité les A.C. telles qu'indiquées ci-dessus,

- d'approuver le rapport de la Commission locale d'évaluation des charges transférées,
- de fixer les attributions de compensation telles que décrites dans le tableau ci-dessus, à partir de l'année 2022.

#### **6- CCGT – Rapport d'activité 2021 :**

Monsieur le Maire, conformément à l'article L5211-39 du Code général des collectivités territoriales, présente le rapport d'activités 2021 de la communauté de communes de la Gascogne Toulousaine (C.C.G.T.) à son conseil municipal.

Vu l'article L5211-39 du Code général des collectivités territoriales,

Vu le rapport d'activités 2021 de la C.C.G.T.,

Vu la délibération n° 12072022-102, en date du 12/07/2022, du conseil communautaire de la C.C.G.T. adoptant le rapport d'activités 2021,

Le conseil municipal, après en avoir délibéré décide à l'unanimité des membres présents

- d'approuver le rapport d'activités 2021 de la C.C.G.T.,
- de transmettre la présente délibération en sous- préfecture.

#### **7- SDEHG – Rapport d'activité 2021 :**

Monsieur le Maire présente le rapport d'activités annuel 2021 du Syndicat Départemental d'Electricité de la Haute-Garonne.

Le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents :

- Prend acte, en tant que commune membre, du rapport d'activités annuel 2021 du Syndicat Départemental d'Electricité de la Haute-Garonne.

*Vu par nous, Maire de la commune de Fontenilles, pour être affiché le 1 juin 2022 à la porte de la Mairie, conformément aux prescriptions de l'Article 56 de la loi du 5 août 1884.*

*A Fontenilles, le 4 octobre 2022*

*M. le Maire,*

*Christophe TOUNTEVICH*



