

## SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL

Du 24 janvier 2022

L'an deux mil vingt-deux, le vingt-quatre janvier à dix-neuf heures trente, le Conseil Municipal, régulièrement convoqué, s'est réuni en session avec un public limité en raison de l'urgence sanitaire lié au Covid 19, au nombre prescrit par la loi, dans la salle des fêtes « Le Payré », sous la présidence de Mr Edouard de La BASSETIERE, Maire.

Nombre de conseillers en exercice : 15

Nombre de conseillers présents : 11

Date de la convocation du Conseil Municipal et date d'affichage : 17 janvier 2022

Présents : Edouard de La BASSETIERE, Francis CHUSSEAU, Annie RENOUF, Roger GOMET, Nicolas BOUREAU, Stéphane CHAIGNE, Romain TESSIER, Karine GAZEAU, Joseph BERNARD, Véronique DESMARICAUX, Frank RABILLE

Absents ou excusés : Evelyne DRAPEAU, Christine PASZKO, Sylvie LEBON, Laure de MAISONNEUVE,

Secrétaire : Annie RENOUF

Le quorum étant atteint,

Mr le Maire ouvre la séance par la lecture du Compte-rendu du 06 décembre 2021. A l'unanimité, le compte- rendu est adopté ;

### **1-2022 : DELIBERATION DE PRINCIPE AUTORISANT LE RECRUTEMENT D'AGENTS CONTRACTUELS POUR REMPLACER DES AGENTS PUBLICS MOMENTANEMENT INDISPONIBLES**

(EN APPLICATION DE L'ARTICLE 3-1 DE LA LOI N° 84-53 DU 26 JANVIER 1984)

Le Conseil *municipal de POIROUX*

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 son article 3-1 ;

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 ;

Considérant que les besoins du service peuvent justifier le remplacement rapide de fonctionnaires territoriaux ou d'agents contractuels de droit public indisponibles dans les hypothèses exhaustives suivantes énumérées par l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 :

- temps partiel ;
- congé annuel ;
- congé de maladie, de grave ou de longue maladie ;
- congé de longue durée ;
- congé de maternité ou pour adoption ;
- congé parental ;
- congé de présence parentale ;
- congé de solidarité familiale ;
- accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ou de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire ;
- ou enfin en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Sur le rapport de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité :

## **DECIDE**

- D'autoriser Monsieur le Maire à recruter des agents contractuels de droit public dans les conditions fixées par l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 pour remplacer des fonctionnaires territoriaux ou des agents contractuels de droit public momentanément indisponibles.

Monsieur le Maire sera chargé de la détermination des niveaux de recrutement et de rémunération des candidats retenus selon la nature des fonctions concernées, leur expérience et leur profil.

- De prévoir à cette fin une enveloppe de crédits au budget.

Le Maire :

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,  
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois à compter de sa notification, sa réception par le représentant de l'Etat et sa publication.

### **2-2022 CONTRAT ACCROISSEMENT D'ACTIVITE**

Monsieur le Maire explique au Conseil Municipal qu'il a été nécessaire de recruter une personne pour aider à la cantine jusqu'aux vacances scolaires de février.

Il propose au Conseil Municipal de recruter un agent 1.75 h par jour scolaire du 24 janvier au 4 février soit 12 h 25 au total.

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

- autorise le Maire à procéder au recrutement et à signer les documents nécessaires
- indique que l'agent sera rémunéré à l'équivalent SMIC
- indique que les crédits nécessaires aux rémunérations et aux charges des agents nommés dans ces emplois seront inscrits au budget, chapitre 012.
- rappelle le tableau du personnel :

#### **Titulaires :**

##### **Filière administrative :**

1 poste d'adjoint administratif principal 2<sup>ème</sup> classe : 20 h 00

1 poste de rédacteur principal 2<sup>e</sup> classe : 35 h 00

1 poste d'adjoint administratif : 35 h 00

### **3-2022 CONTRAT ACCROISSEMENT D'ACTIVITE**

Monsieur le Maire explique au Conseil Municipal qu'un des agents des services techniques en contrat PEC peut prétendre à un renouvellement de contrat de 9 mois, celui en cours s'achevant initialement le 28 février 2022 (contrat de 9 mois du 1<sup>er</sup> juin 2021 au 22 février 2022). Il précise que conformément à la convention signée avec Pole emploi, ce contrat pourra être renouvelé pour une durée totale de 60 mois selon les dispositions en cours au moment des dates de fins de renouvellements de chaque période. (Réglementation des contrats PEC pour les personnes de plus de 55 ans).

Il propose au Conseil Municipal de renouveler son contrat.

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

- autorise le Maire à renouveler le contrat de l'agent à 35 h en contrat PEC à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022 pour une durée de 9 mois.

- autorise le Maire à renouveler le contrat au-delà des 9 mois si les dispositions en cours le permettent et dans la limite de 60 mois pour le contrat PEC.

- indique que l'agent sera rémunéré à l'équivalent SMIC

- indique que les crédits nécessaires aux rémunérations et aux charges des agents nommés dans ces emplois seront inscrits au budget, chapitre 012.

- rappelle le tableau du personnel :

**Titulaires\_:**

Filière administrative :

1 poste d'adjoint administratif principal 2<sup>ème</sup> classe : 20 h 00 (à compter du 1<sup>er</sup> mars)

1 poste de rédacteur principal 2<sup>e</sup> classe : 35 h 00

1 poste d'adjoint administratif : 35 h 00 (à compter du 14 mars).

Filière technique :

1 poste d'agent de maîtrise principal : 35 h 00

1 poste d'adjoint technique : 35 h 00

1 poste d'adjoint technique : 15 h 00

1 poste d'adjoint technique : 9 h 00

1 poste d'agent spécialisé principal de 2<sup>ème</sup> classe des écoles maternelles : 31 h 50

**Contractuels :**

1 contrat PEC école : 28 H 00

2 contrats PEC technique : 35 h 00

**4-2022 : PERSONNEL – INSTAURATION ET MODALITES D'EXERCICE DES FONCTIONS EN TELETRAVAIL**

***Monsieur le Maire expose :***

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique définit le télétravail comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

L'accord-cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans les trois fonctions publiques signé le 13 juillet 2021 fixe les modalités de mise en place du télétravail dans les différents services administratifs.

Il convient de se prononcer sur l'instauration du télétravail au sein de la collectivité, ainsi que sur les critères et modalités d'exercice du télétravail tels qu'exposés ci-dessous.

## **1. Bénéficiaires**

Le télétravail est ouvert aux agents suivants :

- Fonctionnaires stagiaires et titulaires,
- Contractuels de droit public et de droit privé,
- Apprentis
- Les stagiaires

Le télétravailleur est soumis aux mêmes obligations générales et dispose des mêmes droits que l'agent qui exécute son travail en présentiel dans les locaux : respect des temps de repos, accès à la formation, mêmes mesures d'évaluation, reconnaissance du parcours professionnel et égalité de traitement en matière de promotion, accès aux informations syndicales, participation aux élections professionnelles.

L'employeur a les mêmes obligations en matière de prévention des risques professionnels à l'égard de tous les agents et est tenu de prendre les mesures nécessaires et réglementaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale.

## **2. Conditions d'examen de la demande de télétravail**

Le télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite de l'agent et d'une autorisation écrite de l'employeur.

Le volontariat est un principe essentiel dans la mise en œuvre du télétravail.

Toutefois le télétravail doit aussi, de façon exceptionnelle, pouvoir être mis en œuvre à la demande des employeurs sur le fondement des pouvoirs dont ils disposent. Il s'agit d'un régime distinct, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment en cas de pandémie ou de catastrophe naturelle, afin d'assurer tant la continuité du service public que la protection des agents, et le cas échéant dans le cadre des plans de continuité de l'activité.

L'instruction des demandes se fait au fur et à mesure du dépôt des demandes

Une réponse écrite est donnée à la demande de télétravail dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de sa réception ou de la date limite de dépôt lorsqu'une campagne de recensement des demandes est organisée.

Une autorisation d'exercice des fonctions en télétravail est remise par arrêté individuel.

Le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail (initiale ou de renouvellement) doit être motivé et précédé d'un entretien. En cas de rejet de sa demande initiale ou de renouvellement de télétravail, l'agent peut saisir la CAP ou la CCP compétente.

## **3. Détermination des activités éligibles au télétravail**

Toutes activités administratives qui ne nécessitent pas la présence du public ou d'un élu ou d'un responsable de service

## **4. Quotités autorisées**

Le nombre de jours télétravaillés ne peut être supérieur à trois jours par semaine pour un agent à temps plein, et le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine, ces seuils pouvant également s'apprécier sur une base mensuelle (article 3 du décret n° 2016-151).

Il est proposé de fixer le nombre de jours télétravaillés à 1 jour.

Les demi-journées de télétravail sont autorisées

## **5. Prise en compte des agents en situations particulières**

Pour les agents en situation particulière, le télétravail ne se substitue pas aux dispositifs de droit commun (congé maladie, congé maternité et congé proche aidant)

Il peut être dérogé à la règle des trois jours de télétravail pour une durée de 6 mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient. L'autorisation est accordée pour une durée de trois mois, renouvelable une fois.

S'agissant des femmes enceintes, l'autorisation pourra être donnée sans avis préalable du médecin du travail.

Un agent en situation de proche aidant est autorisé à bénéficier du télétravail au-delà des trois jours hebdomadaires.

## **6. Durée de l'autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail**

La durée de l'autorisation est de 4 mois maximum.

L'autorisation peut être renouvelée par décision expresse, après entretien avec le supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier.

En cas de changement de fonctions, l'agent qui souhaite poursuivre l'exercice de ses fonctions en télétravail doit présenter une nouvelle demande.

## **7. Réversibilité du télétravail**

Hors circonstances exceptionnelles et télétravail ponctuel, lorsque l'administration ou un agent décide de mettre fin à une autorisation de télétravail, un délai de prévenance doit être respecté :

- un mois pendant la période d'adaptation prévue par l'autorisation de télétravail
- deux mois au-delà de cette période.

Lorsque l'interruption du télétravail est à l'initiative de l'administration, ce délai peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée, avec un entretien préalable.

Lorsqu'aucune contrainte organisationnelle ne s'y oppose, il convient d'autoriser l'agent, qui demande à reprendre l'intégralité de son temps de travail en présentiel, à le faire dans un délai plus court que le délai de prévenance de deux mois.

L'agent en télétravail n'a pas pour sa part à justifier sa décision de renoncer au bénéfice d'une autorisation de télétravail.

La réversibilité ne fait pas entrave à une nouvelle demande de recours au télétravail ultérieure.

Les nécessités de service peuvent également justifier, sous réserve du respect d'un délai de prévenance, l'exigence d'un retour sur site pendant un jour de télétravail. Lorsqu'un retour sur site apparaît impératif pour plusieurs jours consécutifs, il peut être procédé à une suspension provisoire de l'autorisation de télétravail. Cette suspension doit être motivée par des nécessités de service

Un agent peut également informer son supérieur hiérarchique de sa nécessité de venir sur site un jour pour lequel il bénéficie d'une autorisation de télétravail et demander à déplacer ce/ces jour(s) de télétravail qui lui avait été accordé.

## **8. Modalités de télétravail**

Tous les lieux d'exercice du télétravail doivent respecter les conditions de sécurité et de confidentialité inhérentes aux activités du télétravailleur.

Le télétravail est organisé au domicile de l'agent.

La ou les localisations du ou des lieux de télétravail sont des éléments de l'autorisation de télétravail transmise à l'employeur

## **9. Fourniture des moyens matériels**

Il appartient à l'employeur public de fournir aux agents en télétravail placés sous son autorité, l'accès aux outils numériques nécessaires (matériel bureautique, accès aux serveurs professionnels, messageries et logiciels métiers) pour pouvoir exercer leur activité et communiquer avec leur supérieur hiérarchique ainsi que leur collectif de travail et les usagers, le cas échéant.

L'employeur met à la disposition des agents autorisés à exercer leurs fonctions en télétravail les outils de travail suivant :

- Ordinateur portable ;
- Messagerie professionnelle
- Logiciels et applications métiers indispensables à l'exercice des fonctions ...

Le matériel informatique peut être amené à évoluer en fonction des progrès technologiques et des coûts des différentes solutions à la disposition de la collectivité (ou l'établissement).

## **10. Règles à respecter en matière de sécurité et de protection des données**

Il incombe à l'employeur de prendre, dans le respect du RGPD et des prescriptions de la CNIL, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles de l'agent en télétravail et de celles traitées par celui-ci à des fins professionnelles.

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles et usages en vigueur dans la collectivité.

Il assure notamment la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations qui lui sont confiées ou auxquelles il a accès dans le cadre professionnel, sur tous supports et par tout moyen.

Les données à caractère personnel ne peuvent être recueillies et traitées que pour un usage déterminé et légitime, correspondant aux missions de l'établissement. Tout détournement de finalité est passible de sanctions pénales.

Le télétravailleur s'engage à réserver à un usage strictement professionnel les équipements mis à sa disposition par l'établissement. Il s'engage à en prendre soin, à assurer la bonne conservation des matériels et des données. Il informe sans délai son responsable hiérarchique et le service Systèmes d'information s'il en existe un dans la collectivité) en cas de détérioration, de perte ou de vol du matériel mis à sa disposition.

## **11. Règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé**

Les dispositions légales et réglementaires en matière de temps de travail et de santé et sécurité au travail, notamment celles relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et à la comptabilisation du temps de travail s'appliquent aux agents en télétravail.

L'agent assurant ses fonctions en télétravail doit effectuer les mêmes horaires que ceux réalisés habituellement au sein de la collectivité.

Durant ces plages horaires, l'agent doit être à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Il doit être joignable et disponible par mail et par téléphone.

Les informations relatives aux modalités d'organisation, de contrôle et de comptabilisation du temps de travail et aux droits et obligations en matière de temps de travail sont annexées à l'autorisation de télétravail.

### Le droit à la déconnexion :

Le télétravail, en ce qu'il s'appuie davantage sur l'usage des outils numériques, nécessite de définir et de garantir l'effectivité du droit à la déconnexion. Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle de l'agent.

## **12. Accidents de travail dans le cadre du télétravail**

L'agent en télétravail bénéficie de la même couverture des risques que les autres agents travaillant sur site, dès lors que l'accident ou la maladie professionnelle est imputable au service.

Les accidents survenus en situation de télétravail relèvent des accidents de service sous réserve qu'ils aient eu lieu pendant les heures de télétravail et dans le cadre des fonctions exercées par l'agent en télétravail.

Les accidents de trajet peuvent être reconnus dans les situations suivantes pour les agents en télétravail :

- trajet entre le domicile et le lieu de télétravail, lorsque ce dernier est différent du domicile (tiers-lieu), y compris lors des détours du trajet pour les nécessités de la vie courante (dépose et reprise des enfants, etc.);
- trajet entre le lieu de télétravail et le service, en cas de retour exceptionnel temporaire de l'agent sur son service d'affectation un jour de télétravail ;
- trajet entre le lieu de télétravail et le lieu de restauration habituel, au cours de la journée de travail.

## **13. Modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité**

Le CHSCT peut opérer des visites sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail. Si l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, l'accès au domicile du télétravailleur est subordonné à l'accord écrit de l'intéressé (article 40 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985). Le conseiller de prévention sera compétent pour effectuer la visite. Le délai minimum de prévenance est de 2 jours et la visite devra se dérouler durant les horaires habituels de travail.

## **14. Modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail**

Le temps de travail et les horaires seront identiques à ceux effectués en présentiel

## **15. Modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail**

L'employeur accompagne les agents dans la bonne utilisation des équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail.

La configuration initiale des matériels fournis par l'administration ainsi que les opérations de support, d'entretien et de maintenance sont assurées dans les locaux de l'employeur.

La connexion au réseau des matériels sur le lieu de télétravail est assurée par l'agent en télétravail, avec l'aide de modes opératoires et l'assistance à distance en cas de besoin.

## **16. Indemnisation**

Le décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 créé, au bénéfice des agents publics, une allocation forfaitaire de télétravail

Cette indemnité contribue au remboursement des frais engagés au titre du télétravail en donnant un cadre à l'indemnisation des frais induits tels que l'énergie, la liaison internet ...

La commune de POIROUX ne versera pas cette indemnité.

**L'organe délibérant après en avoir délibéré, décide :**

*Vu l'article 72 de la Constitution,*

*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° 2012-347 du 12 mars 2012 modifiée, et notamment l'article 133,*

*Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,*

*Vu le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature,*

*Vu le décret n°2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature,*

*Vu le décret n°2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats,*

*Vu l'arrêté du 26 août 2021 pris pour application du décret n°2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats,*

*Vu l'accord-cadre sur la mise en œuvre du télétravail en date du 13 juillet 2021,*

*Vu le débat en séance du comité technique en date du 13/12/2021*

*Vu l'avis du comité technique en date du 13/12/2021*

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

- **D'INSTAURER LE télétravail au sein de la collectivité à compter du 01/01/2022.**
- **DE VALIDER les critères et modalités d'exercice du télétravail détaillés ci-dessus ;**
- **D'INSTAURER l'indemnisation du télétravail dans les conditions définies ci-dessus ;**

**5-2022 CONTRAT ACCROISSEMENT D'ACTIVITE**

Monsieur le Maire explique au Conseil Municipal qu'un des agents faisant fonction d'Atsem et surveillance de la cour, à l'école publique en contrat PEC peut prétendre à un renouvellement de contrat de 9 mois, celui en cours s'achevant initialement le 24 février 2022 (contrat de 9 mois du 25 mai 2021 au 24 février 2022).

Il propose au Conseil Municipal de renouveler son contrat.

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

- autorise le Maire à renouveler le contrat de l'agent à 28 h/semaine en contrat PEC à compter du 25 février 2022 pour une durée de 9 mois.

- autorise le Maire à renouveler le contrat au-delà des 9 mois si les dispositions en cours le permettent et dans la limite de 24 mois pour le contrat PEC.

- indique que l'agent sera rémunéré à l'équivalent SMIC

- indique que les crédits nécessaires aux rémunérations et aux charges des agents nommés dans ces emplois seront inscrits au budget, chapitre 012.

- rappelle le tableau du personnel :

**Titulaires\_:**

Filière administrative :

1 poste d'adjoint administratif principal 2<sup>ème</sup> classe : 20 h 00 (à compter du 1<sup>er</sup> mars)

1 poste de rédacteur principal 2<sup>e</sup> classe : 35 h 00

1 poste d'adjoint administratif : 35 h 00 (à compter du 14 mars).

Filière technique :

1 poste d'agent de maîtrise principal : 35 h 00

1 poste d'adjoint technique : 35 h 00

1 poste d'adjoint technique : 15 h 00

1 poste d'adjoint technique : 9 h 00

1 poste d'agent spécialisé principal de 2<sup>ème</sup> classe des écoles maternelles : 31 h 50

**Contractuels :**

1 contrat PEC école : 28 H 00

2 contrats PEC technique : 35 h 00

**6-2022 ENFOUISSEMENT DES RESEAUX – SYDEV**

Monsieur CHUSSEAU Francis, adjoint, rappelle au Conseil Municipal, qu'il a été évoqué l'enfouissement des réseaux électriques et d'éclairage public, dans certaines parties de la rue principale du Payré. Il explique que la commission voirie s'est réunie sur le sujet et qu'il a été retenu plus particulièrement deux tronçons qui pourraient faire l'objet d'un enfouissement. Ces tronçons d'enfouissement font l'objet d'une présentation au Conseil Municipal :

- du pont de la salle le Payré jusqu'au parking de la salle ainsi que l'entrée de la folie de Finfarine.

- du 97 rue du Payré au rond-point du sacré-cœur.

Il explique également qu'un troisième tronçon rue du stade pourrait également faire l'objet d'un enfouissement selon les crédits restants.

L'estimation du SYDEV est d'environ 150 000 € pour les tronçons rue du Payré. Il est demandé au Conseil Municipal de bien vouloir s'engager sur cette enveloppe budgétaire.

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

- vote une enveloppe de principe de 150 000 € pour l'enfouissement des réseaux et remise en état de l'éclairage public sur les voies indiquées ci-dessus.

**PROJET DE DELIBERATION INSTITUTION DU TEMPS PARTIEL**

## **-2022 : PERSONNEL - INSTITUTION DU TEMPS PARTIEL ET MODALITES D'EXERCICE**

### **Le Maire , rappelle à l'assemblée :**

Le temps partiel et le temps partiel de droit constituent des possibilités d'aménagement du temps de travail pour les agents publics.

Les principes généraux sont fixés par les dispositions législatives et réglementaires suivantes :

- Articles 60 à 60 quater de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels,
- Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la Fonction Publique Territoriale,
- Décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant

**Cette autorisation est accordée soit de plein droit, soit sur demande en fonction des nécessités de service.**

#### ▪ **Le temps partiel sur autorisation s'adresse :**

Aux fonctionnaires titulaires et stagiaires occupant un poste à temps complet, en activité ou en détachement, ainsi qu'aux agents contractuels employés à temps complet et de manière continue depuis plus d'un an. Les fonctionnaires à temps non complet sont exclus du bénéfice du temps partiel sur autorisation. Cette exclusion est valable pour les agents occupant plusieurs emplois à temps non complet, même si leur durée totale d'activité est égale ou supérieure à un temps complet.

L'autorisation qui ne peut être inférieure au mi-temps, est accordée sur demande des intéressés, sous réserve des nécessités, de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

#### ▪ **Le temps partiel de droit pour raisons familiales s'adresse :**

Aux fonctionnaires titulaires ou stagiaires occupant un poste à temps complet ou non complet et aux agents contractuels employés depuis plus d'un an à temps complet ou en Equivalent Temps Plein (E.T.P.). Sous réserve de remplir certaines conditions liées à des situations familiales particulières, le temps partiel de droit est accordé sur demande des intéressés, dès lors que les conditions d'octroi sont remplies.

Les motifs sont limitativement listés.

La réglementation précitée fixe le cadre général dans lequel s'exerce le temps partiel mais ne réglemente pas certaines modalités qui doivent être définies à l'échelon local, dans les limites déterminées par la loi et compte-tenu des besoins des services.

Il appartient donc au Conseil Municipal, après avis du Comité Technique, d'ouvrir la possibilité d'exercice du temps partiel sur autorisation dans la collectivité et d'en définir les modalités d'application. Il lui revient notamment, dans les limites des dispositions législatives et réglementaires, d'opérer un choix parmi les durées de service à temps partiel sur autorisation susceptibles d'être retenues, ou décider, par exemple, d'exclure certaines fonctions du bénéfice du temps partiel sur autorisation.

Il appartient ensuite au Maire chargé de l'exécution des décisions du Conseil Municipal d'accorder les autorisations individuelles, en fonction des contraintes liées au fonctionnement des services.

Il revient également au Conseil Municipal, après avis du Comité Technique, d'ouvrir la possibilité d'exercice du temps partiel annualisé de droit aux agents publics pour élever un enfant de moins

de 3 ans. Ce dispositif permet de cumuler la période non travaillée de leur temps partiel annualisé sur une durée limitée dans le temps, à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant. Il s'agit pour l'agent de bénéficier d'une période d'absence supplémentaire sans pour autant voir sa rémunération suspendue

### **Le Conseil Municipal :**

*Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 60 à 60 quater,*

*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° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant,*

*Vu l'avis du comité technique en date du ...,*

*Considérant qu'il y a lieu de définir les modalités d'exercice du travail à temps partiel des agents titulaires et des agents contractuels par les agents de la collectivité*

### **APRES EN AVOIR DELIBERE, adopte des dispositions suivantes :**

#### **Article 1 : Temps partiel sur autorisation**

L'exercice des fonctions à temps partiel sur autorisation est autorisé, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, pour les agents stagiaires et titulaires à temps complet et les agents contractuels employés dans la collectivité depuis plus d'un an de façon continue à temps complet.

#### **Quotités :**

L'exercice des fonctions à temps partiel sera accordé pour les quotités comprises entre 50 et 99 % d'un temps plein.

#### **Demande :**

La demande doit être formulée par l'agent au moins 2 mois avant la date souhaitée. Les autorisations seront accordées pour des périodes dont la durée sera comprise entre 6 mois et an, au choix de l'agent. Elles seront renouvelables pour la même durée par tacite reconduction, dans la limite de 3 ans. Au-delà, ces périodes peuvent être renouvelées sur demande expresse de l'intéressé(e).

Pour sa part, la collectivité fera connaître à l'intéressé sa décision éventuelle de refus du renouvellement mois avant le terme de la période en cours.

#### **Article 2 : Temps partiel de droit**

L'exercice des fonctions à temps partiel de droit est octroyé pour raisons familiales aux agents stagiaires et titulaires à temps complet et à temps non complet ainsi qu'aux agents contractuels employés dans la collectivité depuis plus d'un an de façon continue à temps complet.

#### **Le temps partiel pour raison familiale dans les cas suivants :**

- à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant (jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant) ou jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté),
- pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave,
- aux personnes visées à l'article L. 5212-13 du Code du travail (1°, 2°, 3°, 4°, 9, 10° et 11), après avis du médecin de prévention.
- Dans le cadre du congé de solidarité familial institué par les décrets n°2013-67 et 2013-68 : l'agent bénéficiaire d'un tel congé peut demander à exercer ses fonctions dans le cadre d'un temps partiel de droit, pour une durée maximale de 3 mois renouvelable une fois.

#### **Quotités :**

L'autorisation d'exercer les fonctions à temps partiel sera accordée pour les quotités suivantes : 50 %, 60 %, 70 % et 80 % du temps de travail initial de l'agent figurant au tableau des effectifs de la collectivité

Autorisation et demande :

Les autorisations seront accordées sur demande des intéressés, dès lors que les conditions d'octroi sont remplies. Les agents qui demandent à accomplir un temps partiel de droit pour raisons familiales devront présenter les justificatifs afférents aux motifs de leur demande.

Les autorisations seront accordées pour des périodes comprises entre 6 mois et 1 an. Elles seront renouvelables dans les limites prévues par le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004. Les demandes d'autorisation devront être présentées 2 mois avant la date souhaitée.

**Article 3 : Dispositions communes**

La réintégration anticipée à temps complet pourra intervenir pour motif grave sans délai.

Les conditions d'exercice du temps partiel (*exemple* : changement de jour ...) sur la période en cours pourront être modifiées sur demande de l'agent uniquement, présentée au moins 2 mois avant la date souhaitée.

**Déclarations d'Intention d'Aliéner :**

La commune renonce à son droit de préemption concernant les parcelles suivantes :

- C 2018 – rue du Grand Chêne

**Affaires diverses :**

Validation des permanences pour la tenue du bureau de vote pour les élections présidentielles.

Concernant le Plan Communal de Sauvegarde, une réunion est prévue le 4 février 2022.

Les travaux de la bibliothèque devraient se terminer fin juillet.

Mr Le Maire informe l'assemblée que Mr Christopher TOUVRON, a demandé la possibilité de mettre en place des restrictions de circulations vers Les Coudres et La Gilbrethière, afin d'effectuer des essais avec une voiture rallye.

Date du prochain Conseil Municipal le 7 mars 2022 à 19 h 00.