

# SÉANCE DU 7 FEVRIER 2022

L'an deux mille vingt-deux, le sept février à 16 heures 30, le Conseil Municipal de la Commune de LANGE, dûment convoqué, s'est réuni à la salle des fêtes, sous la présidence de M. GARGAUD Patrick, Maire, pour la tenue de la réunion obligatoire du premier trimestre, à la suite de la convocation adressée par le Maire le 27 janvier 2022.

**Présents :** GARGAUD Patrick, COUTANT Bernadette, MASSON Jean-François, MAIGRET Max, GAUTIER Marc, ROBIN Thierry, PENISSARD Jean, JACQUELIN Jocelyne  
**Procurations :** Anaïs MARY à Bernadette COUTANT, Virginie ALLARD à Jocelyne ROBIN

Jocelyne JACQUELIN est nommée *secrétaire de séance*

Le procès-verbal de la dernière séance est lu et approuvé

Monsieur le Président a ouvert la séance et exposé ce qui suit :

## 1 – **OBJET** : Délibération fixant l'organisation du temps de travail (1607 heures) dans la commune de LANGE

### **Le conseil municipal,**

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 ;  
Vu la délibération relative au temps de travail en date du 21 décembre 2001 qui sera remplacée par la présente délibération ;  
Considérant l'avis du comité technique en date du 21 janvier 2022 ;  
Considérant que la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et collectivités territoriaux et un retour obligatoire aux 1607 heures ;  
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 technique ;  
Considérant que le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies ;

Et après en avoir délibéré, décide :

- **Durée annuelle du temps de travail**

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 :

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

➤ **Fixation de la durée hebdomadaire de travail :**

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune est fixé à 35 heures par semaine pour l'ensemble des agents.

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents ne bénéficieront pas de jours de réduction du temps de travail (ARTT).

➤ **Garanties minimales**

- La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures.
- La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures.
- Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures.
- L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures.
- Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.
- Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

➤ **Détermination des cycles de travail**

**Service administratif**

L'agent des services administratifs sera soumis à ***un cycle de travail hebdomadaire***

***Du lundi au vendredi : 35 heures sur 5 jours***

Plages horaires de 8h00 à 18h00

Pause méridienne obligatoire de ¼ d'heure minimum

Les durées quotidiennes de travail sont différenciées afin de s'adapter à la charge de travail

***Cependant la mairie est ouverte au public les lundi et vendredi de 9h à 12h – 14h à 18h***

***Le mardi de 9h à 12h – 14h à 17h. Le mercredi de 9h à 12h. Le jeudi de 14h à 18h.***

Le temps de travail effectif de 1600 h est complété par la journée de solidarité de 7 h.

## **Service technique**

Les agents des services techniques dont l'activité est liée aux conditions climatiques seront soumis à ***un cycle de travail annuel de 2 périodes.***

***La période hivernale du 1<sup>er</sup> octobre au 31 mars au cours de laquelle ils effectueront 31 heures hebdomadaires sur 5 jours.***

Au sein de cette période, les agents seront soumis à des horaires fixes :

Lundi – Mardi : 8h à 12h – 13h30 à 17h30 – Mercredi : 8h à 12h – Jeudi : 8h à 12h – 13h30 à 16h30

Vendredi : 8h à 12h

***Ou***

Lundi – Mardi : 8h à 12h – 13h30 à 17h30 – Mercredi : 13h30 à 17h30 – Jeudi : 8h à 12h – 13h30 à 17h30 – Vendredi 13h30 à 16h30

***La période estivale du 1<sup>er</sup> avril au 30 septembre au cours de laquelle ils effectueront 39 heures hebdomadaires sur 5 jours***

Au sein de cette période, les agents seront soumis à des horaires variables

Plages horaires de 6h00 à 18h00

Pause méridienne obligatoire de  $\frac{3}{4}$  heure minimum.

Ce qui correspond à une moyenne annuelle de 35 heures hebdomadaires.

## **Agent chargé de la restauration scolaire et du ménage**

La durée de travail définie pour ce poste est inférieure à 35 heures soit 17h29.

***Les périodes hautes*** : le temps scolaire

Du lundi au vendredi : 17h29 sur 5 jours

Plages horaires : 10h00 à 17h45

***Les périodes basses*** : période de vacances scolaires pendant laquelle l'agent réalise diverses tâches (grand ménage) ou période d'inactivité pendant laquelle l'agent doit poser son droit à congés annuels.

Du lundi au vendredi : 17h29 sur 5 jours

Plages horaires : 10h00 à 17h30

Le temps de travail effectif est d'environ 800 heures complété par la journée de solidarité de 3h30.

### **➤ Journée de solidarité**

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, la journée de solidarité, afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, sera instituée :

- lors d'un jour férié précédemment chômé (à l'exclusion du 1<sup>er</sup> mai), soit le lundi de pentecôte.

- ou par tout autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

S'agissant des agents à temps non complet ou à temps partiel, la durée de la journée de solidarité est proratisée en fonction de leur durée de travail.

### **➤ Heures supplémentaires ou complémentaires**

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà des bornes définies par les cycles de travail. Ces heures ne peuvent être effectuées qu'à la demande expresse de l'autorité territoriale.

Les heures supplémentaires ne peuvent dépasser un plafond mensuel de 25 heures pour un temps complet y compris les heures accomplies les dimanches et jour férié ainsi que celles effectuées de nuit.

Les heures supplémentaires sont récupérées par les agents par l'octroi d'un repos compensateur égal à la durée des travaux supplémentaires effectués.

Ce repos compensateur devra être utilisé par l'agent concerné dans le mois qui suit la réalisation des travaux supplémentaires avec l'accord de l'autorité territoriale

➤ **Date d'effet**

Les dispositions de la présente délibération entreront en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

*Certifié exécutoire  
Transmis à la Préfecture le 09/02/2022*

## **2 – OBJET : Proposition de « La Poste Solutions Business » : adressage et numérotation**

Monsieur le Maire rappelle au conseil municipal que dans le cadre du déploiement de la fibre optique, la commercialisation est conditionnée par la dénomination de la voie et de l'existence d'un numéro, y compris dans les lieux-dits.

De plus, améliorer la qualité de l'adressage dans la commune :

- Permet aux administrés d'avoir une meilleure qualité de service :
  - Accès facilité et plus rapide des services d'urgence
  - Meilleur accès aux informations et aux services (réseaux, livraisons, soins ....)
  - Fiabilité des données GPS
- Facilite l'organisation des services publics : ramassage des ordures ménagères, gestion des listes électorales, identification des administrés
- Optimise l'organisation et la distribution des marchandises, des prestations, du courrier, de la communication

La Poste propose d'accompagner la commune dans cette démarche de qualité.  
Le montant de cette prestation s'élève à 3 300 ,00 € H.T.

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

- Accepte la proposition de « La Poste Solutions Business » d'un montant de 3 300.00 € H.T.
- Autorise le maire à signer la lettre de commande correspondante

*Certifié exécutoire  
Transmis à la Préfecture le 09/02/2022*

## **3 – OBJET : Rapport du débat de l'assemblée délibérante sur la protection sociale complémentaire**

La protection sociale complémentaire est constituée des contrats que les agents territoriaux peuvent souscrire pour se garantir contre deux types de risques liés à la santé :

- ▣ Les **contrats en santé**, ou mutuelle qui complètent les remboursements de la sécurité sociale
- ▣ Les **contrats en prévoyance (ou garantie maintien de salaire)** qui permettent de couvrir le risque de perte de la moitié de leur traitement de base voire de tout ou partie du régime indemnitaire en fonction des dispositions du règlement intérieur de chaque collectivité en cas d'absence de plus de 3 mois. Le contrat prévoyance peut également prévoir les compléments de salaire en cas d'invalidité partielle ou totale et/ou un complément retraite du fait de la décote de pension liée à l'invalidité et/ou un capital décès.

Ces dispositions visent à permettre aux agents de bénéficier d'une couverture assurantielle les garantissant contre la précarité et d'harmoniser avec la législation déjà en vigueur dans le secteur privé.

Le législateur a prévu en 2007 la possibilité pour les employeurs locaux de participer financièrement aux contrats de leurs agents. Le dispositif précisé dans un décret d'application n°2011-1474 permet aux employeurs d'aider les agents à se garantir en participant financièrement aux contrats par deux dispositifs possibles :

- ▣ Dans le cadre d'une **labellisation**, l'agent souscrit chez un assureur de son choix un contrat « labellisé ».
- ▣ Dans le cadre d'une **convention de participation** (forme de contrat groupe), l'employeur choisit et négocie un contrat qui s'appliquera à l'ensemble du personnel, bénéficiant ainsi d'un effet de mutualisation du risque qui peut permettre d'obtenir de meilleures garanties.

La souscription d'une convention de participation peut être conduite par la collectivité elle-même ou être confiée au centre de gestion agissant de manière groupée pour toutes les collectivités intéressées. L'avantage est dans ce cas de s'affranchir d'une procédure complexe nécessitant des compétences en assurances et en actuariat et d'obtenir des tarifs mutualisés.

La nouvelle ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 qui attend encore ses décrets d'application à ce jour, prévoit **l'obligation pour les employeurs de participer financièrement aux contrats prévoyance de leurs agents en 2025 (à hauteur de 20% minimum d'un montant de référence) et aux contrats santé en 2026 (à hauteur de 50 % minimum d'un montant de référence)**. Reste à déterminer quels seront les montants de référence par décrets en attente de parution, prévue courant janvier 2022.

Les employeurs publics doivent par ailleurs débattre de la protection sociale complémentaire avant le 17 février 2022. Le débat pourra porter sur les points suivants :

- ▣ Les enjeux de la protection sociale complémentaire (accompagnement social, arbitrages financiers, articulation avec les politiques de prévention, attractivité ...)
- ▣ Le rappel de la protection sociale statutaire
- ▣ La nature des garanties envisagées
- ▣ Le niveau de participation déjà en place et sa trajectoire
- ▣ Le calendrier de mise en œuvre

Il s'agit d'une véritable opportunité managériale pour valoriser leur politique de gestion des ressources humaines. En prenant soin de leurs agents, les élus donnent une dynamique positive de travail afin de délivrer une bonne qualité de service aux habitants de leur territoire.

Cette brique assurantielle vient compléter les dispositifs de prévention des risques au travail, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour rendre soutenable la pénibilité de certains métiers et limiter la progression de l'absentéisme.

Ainsi selon un baromètre IFOP pour la MNT de décembre 2020, la couverture des agents est la suivante :

- 2/3 des collectivités interrogées participent financièrement à la complémentaire santé : 62% ont choisi la labellisation et 38% la convention de participation. Le montant de la participation s'élève en moyenne à 18,90 euros par mois et par agent (contre 17,10 euros en 2017)
- Plus des 3/4 des collectivités interrogées participent financièrement à la complémentaire prévoyance : 62% ont choisi la convention de participation et 37% la labellisation. Le montant de la participation s'élève en moyenne à 12,20 euros par mois et par agent (contre 11,40 euros en 2017)

89% des employeurs publics locaux qui déclarent donc participer financièrement à la protection sociale complémentaire de leurs agents en santé et/ou en prévoyance. Ils mettent en avant que cette participation financière améliore les conditions de travail et de la santé des agents, l'attractivité de la collectivité en tant qu'employeur, le dialogue social et contribue à la motivation des agents. Cette participation financière doit s'apprécier comme véritable investissement dans le domaine des ressources humaines plus que sous l'angle d'un coût budgétaire supplémentaire. Et peut faire l'objet d'une réflexion sur des arbitrages globaux en matière d'action sociale et de protection sociale en lien avec les partenaires sociaux.

Le dispositif des conventions de participation renforce l'attractivité des employeurs et peut permettre de gommer certaines disparités entre petites et grandes collectivités dans la mesure où tous peuvent adhérer à la convention de participation.

Dans sa politique d'accompagnement des collectivités en matière de gestion des ressources humaines, le centre de gestion veut être attentif à doter les employeurs locaux qui le souhaitent de dispositifs contractuels protecteurs leur permettant de répondre à leurs obligations, de les doter d'outils de conception et de pilotage et d'être un tiers de confiance.

Dans cette logique, l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 confie **une nouvelle mission obligatoire aux centres de gestion qui doivent proposer une offre en matière de santé comme de prévoyance avec faculté pour les collectivités ou établissements publics d'y adhérer**. Le Centre de gestion du CHER proposera une convention de participation en santé et en prévoyance dès le 1<sup>er</sup> janvier 2023 au bénéfice de l'ensemble des communes et établissements publics qui souhaiteront y adhérer.

Reste à travers les décrets d'application de l'ordonnance sur la protection sociale complémentaire un certain nombre de points à préciser. Parmi eux :

- ▣ Le montant de référence sur lequel se basera la participation (quel panier de soins minimal pourra correspondre en santé, quelle garantie en prévoyance) et quel indice de révision ?
- ▣ La portabilité des contrats en cas de mobilité
- ▣ Le public éligible
- ▣ Les critères de solidarité intergénérationnelle exigibles lors des consultations
- ▣ La situation des retraités
- ▣ La situation des agents multi-employeurs
- ▣ La fiscalité applicable (agent et employeur)

En dernier lieu, l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique prévoit que les organisations syndicales

peuvent conclure et signer des accords portant sur différents domaines de la gestion des ressources humaines et notamment de la protection sociale complémentaire.

Il convient donc de débattre des principaux points ci-dessous :

### ▣ Les enjeux de la protection sociale complémentaire :

#### ➤ Enjeu de Motivation

- Favorise la reconnaissance des agents
- Permet de les aider dans leur vie privée
- Contribue à développer un sentiment d'appartenance plus fort à la collectivité

#### ➤ Enjeu d'Attractivité : Facilite le recrutement des agents :

- Ne pas être en décalage par rapport à ses collègues voisins
- Rester compétitif par rapport au secteur privé
- Facilite le dialogue social pour accompagner les changements

#### ➤ Enjeu de Performance :

- Beaucoup d'agents retardent leurs soins importants
- Agents en difficulté financière du fait d'arrêt maladie successifs – Reprise anticipée sans consolidation
- Contexte de Fonction Publique Territoriale vieillissante

#### ➤ Enjeu de Dialogue Social :

- Ne pas se limiter à une réflexion sur les coûts mais engager une discussion sur les conditions de travail et les risques professionnels.

### ▣ Le rappel de la protection sociale statutaire :

Tout fonctionnaire a **droit à une protection sociale statutaire** lorsque :

- Son état de santé nécessite des soins
- Il est contraint d'interrompre temporairement ou définitivement son activité professionnelle

Il est fait état de **congés maladie** et non seulement d'arrêt de travail

- Le fonctionnaire reste **en activité** aux yeux de la loi
- L'agent est **rémunéré** pendant une certaine durée par son employeur et non par la Sécurité Sociale

La protection statutaire des agents publics (fonctionnaires et agents contractuels de droit public) reste limitée dans le temps et peut vite avoir pour conséquence d'engendrer d'importantes pertes de revenus en cas d'arrêt maladie prolongé.

Par exemple :

- Pour les agents titulaires affiliés à la CNRACL (temps complet et temps non complet supérieur ou égal à 28 heures hebdo), en cas de maladie ordinaire, ils sont rémunérés 3 mois à 100% puis 9 mois à 50%. En cas de longue maladie, ils sont rémunérés 1 an à 100% puis 2 ans à 50%
- Pour les agents titulaires affiliés à l'IRCANTEC (Temps non complet de moins de 28 heures hebdo), ils sont rémunérés 3 mois à 100% et 9 mois à 50%
- Pour les agents contractuels de droit public, sous réserve de leur ancienneté, en cas de maladie ordinaire, après 4 mois de service fait, ils ont droit à 1 mois à plein traitement puis 1 mois à demi-traitement

### ▣ Le rappel de la protection sociale complémentaire :

La protection sociale complémentaire intervient dans 2 domaines :

- Santé : vise à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident non pris en charge par la sécurité sociale
- Prévoyance/Maintien de salaire : vise à couvrir la perte de salaire/de retraite liée à une maladie, une invalidité/incapacité ou un décès

#### ▣ Le niveau de participation :

##### **Les employeurs publics territoriaux devront participer obligatoirement :**

- Au financement **d'au moins la moitié (50%)** des garanties de protections sociales complémentaire pour **le risque santé**, souscrites par leurs agents
- Et au financement à hauteur **d'au moins 20%** des garanties de protection sociale complémentaire destinées à couvrir **le risque prévoyance**

#### ▣ Le calendrier de mise en œuvre :

Date d'effet de l'ordonnance : 1<sup>er</sup> janvier 2022

- Obligation de mise en œuvre d'une participation obligatoire en prévoyance : 1<sup>er</sup> janvier 2025
- Obligation de mise en œuvre d'une participation obligatoire santé : 1<sup>er</sup> janvier 2026

#### **Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, le conseil municipal :**

- **Prend acte des nouvelles dispositions prochainement en vigueur en matière de protection sociale complémentaire des agents territoriaux (ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021),**
- **Prend acte du projet des Centres de Gestion 18, 28, 36 et 41 de s'associer pour conduire à une échelle régionale les consultations en vue de conclure deux conventions de participation en santé et prévoyance,**
- **Donne son accord de principe pour participer à l'enquête lancée par les Centres de Gestion afin de connaître les intentions et souhaits des collectivités et de leurs établissements en matière de prestations sociales complémentaires.**

*Certifié exécutoire*

*Transmis à la Préfecture le 09/02/2022*

#### **4 – OBJET : Distinctions honorifiques – Récompenses**

Monsieur le Maire propose d'attribuer à chaque promu de la médaille d'honneur régionale, départementale et communale (promotion du 1<sup>er</sup> janvier 2022) la somme de 50 euros.

Le conseil municipal émet un avis favorable à cette proposition.

*Certifié exécutoire*

*Transmis à la Préfecture le 09/02/2022*



## **QUESTIONS DIVERSES**

**Remplacement de la secrétaire de mairie** : La date limite de réception des candidatures a été fixée au 05/02/2022. Le maire précise qu'il a reçu sept candidatures dont un désistement. Les candidates ayant les compétences requises pour accéder à cet emploi seront reçues par la commission de recrutement le lundi 14 février 2022 à partir de 18 heures.

**Randonnée pédestre** : Monsieur Jean-François MASSON, président de l'Association « Les Randonneurs de Langé » informe le conseil que la randonnée pédestre aura lieu le dimanche 20 février 2022 et invite les conseillers à participer à son organisation.