

CONSEIL MUNICIPAL

SÉANCE du 19 décembre 2022

PROCÈS-VERBAL

Nombre de conseillers :

- ✓ En exercice : 17
- ✓ Présents : 12

Convocation du 13/12/2022

Affichée le 13/12/2022

L'an deux mille vingt-deux, le dix-neuf décembre, à dix-neuf heures, le Conseil Municipal, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans la Mairie, le lieu habituel de ses séances, sous la présidence du Mme Nathalie MARTIAL ETCHEGORRY, Maire d'URT.

PRÉSENTS : M. DEKIMPE Thierry, Mme DOYHENARD Julie, M. FOURTIC Bruno, Mme GARONNE Laurence, Mme GERVAIS Louissette, Mme LATAILLADE Yolande, M. LENERT Bernard, Mme MARTIAL ETCHEGORRY Nathalie, Mme NISSEN Claude, M. RECALDE Christophe, M. RELIER Dominique, Mme ROUPIE Stéphanie.

PROCURATIONS : M. DARRAMBIDE Fabrice à M. FOURTIC Bruno, Mme DULUCQ Linda à M. RELIER Dominique, Mme HIRABOURE Corinne à M. RECALDE Christophe, M. LALANNE Pierre à Mme LATAILLADE Yolande, M. PETRISSANS Pierre à Mme MARTIAL ETCHEGORRY Nathalie.

Madame le Maire constate que le quorum prévu à l'article L.2121-17 du Code Général des Collectivités Territoriales est atteint, et ouvre ainsi la séance.

Conformément à l'article L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, il a été procédé à l'élection d'un secrétaire de séance, pris au sein du Conseil.

SECRETAIRE DE SEANCE : Mme Stéphanie ROUPIE

APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE PRÉCÉDENTE

Mme Stéphanie ROUPIE donne lecture des délibérations adoptées lors de la précédente séance du 21 novembre 2022.

ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ.

ORDRE DU JOUR

INCHANGÉ.

N°1 : LE TEMPS DE TRAVAIL ET LES CYCLES DE TRAVAIL

Mme le Maire rappelle que 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 1 607 heures (depuis la loi du 30 juin 2004 instituant la journée de solidarité ; auparavant la durée année était de 1 600 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 pose le principe de la suppression des régimes de temps de travail plus favorables, et l'obligation, à compter du 1^{er} janvier 2022, de respecter la règle des 1 607 heures annuelles de travail.

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement peut réduire, après avis du Comité Technique, les obligations de service en-deçà des 1 607 heures pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux.

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 1 607 heures doivent être supprimés (par exemple les journées du Maire, les jours d'ancienneté, ...).

Conformément à l'article 1^{er} 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'Etat, par délibération après avis du Comité Technique.

Le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

Le temps de travail peut également être annualisé notamment pour les services alternant des périodes de haute activité et de faible activité.

Dans ce cadre, l'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

- | - de répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité ;
- | - de maintenir une rémunération identique tout au long de l'année c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'agent dont le temps de travail est annualisé pendant les périodes de forte activité seront récupérées par ce dernier pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

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.

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1 607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires (2 jours x 52 semaines)	- 104
Congés annuels (5 fois les obligations hebdomadaires de travail)	- 25
Jours fériés	- 8
Nombre de jours travaillés	= 228
Nombre d'heures travaillées (Nombre de jours x 7 heures)	1 596 arrondi à 1 600
Journée de solidarité	+ 7 h
Heures totales travaillées sur une année	1 607

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics 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 quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- | - aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives de travail 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.

LES CYCLES DE TRAVAIL

Il est possible de prévoir un ou plusieurs cycles de travail, afin de tenir compte des contraintes propres à chaque service.

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

Les services administratifs placés au sein de la mairie :

Les agents des services administratifs seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : alternance semaine à 39 heures sur 5 jours/semaine à 31 heures sur 4 jours.

L'agent occupant l'emploi de Secrétaire Général sera soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 39 heures sur 5 jours.

Les durées quotidiennes de travail sont différenciées pour permettre à chaque service de s'adapter à sa charge de travail (exemple : 4 jours à 8 heures, 1 jour à 7 heures et 3 jours à 8 heures et 1 jour à 7 heures).

Les services seront ouverts au public du lundi ou vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h30 avec le vendredi fermeture à 16h30.

Au sein de ce cycle hebdomadaire, les agents seront soumis à des horaires fixes au sein des plages horaires suivantes : 8h à 17h30.

Les services techniques :

Les agents des services techniques seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : alternance semaine à 39 heures sur 5 jours/semaine à 31 heures sur 4 jours.

Les durées quotidiennes de travail sont différenciées pour permettre à chaque service de s'adapter à sa charge de travail (exemple : 4 jours à 8 heures, 1 jour à 7 heures et 3 jours à 8 heures et 1 jour à 7 heures).

Les services seront ouverts au public du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h30 avec le vendredi fermeture à 16h30 et la répartition des horaires sera ajustés pendant la période estivale.

Au sein de ce cycle hebdomadaire, les agents seront soumis à des horaires fixes au sein des plages horaires suivantes : 7h à 17h30.

Le Service Enfance Jeunesse (services scolaires, périscolaires, extrascolaires et restauration) :

Les agents des services scolaires et périscolaires seront soumis à un cycle de travail annuel basé sur l'année civile avec un temps de travail annualisé.

L'agent occupant l'emploi de responsable du Service Enfance Jeunesse sera soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 39 heures sur 5 jours.

Au sein de ce cycle annuel, les agents seront soumis à des horaires fixes au sein des plages horaires suivantes : 5h30 à 22h.

La durée quotidienne de travail des agents ne dépassera pas 10h.

L'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12h.

Dans le cadre de cette annualisation, l'autorité établira au début de chaque année civile un planning annuel de travail pour chaque agent précisant les jours et horaires de travail et permettant d'identifier les périodes de récupération et de congés annuels de chaque agent.

Dans le cas d'une éventuelle modification des horaires du planning, l'agent devra, au préalable, demander l'autorisation au Maire avant tout changement.

Les services culturels :

Les agents des services culturels seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 35 heures sur 5 jours.

Les durées quotidiennes de travail sont différenciées pour permettre à chaque service de s'adapter à sa charge de travail (exemple : 3 jours à 8 heures, 1 jour à 7 heures et 1 jour à 4 heures).

Les services seront ouverts au public le mardi de 14h30 à 18h30, le mercredi de 10h à 12h et de 14h30 à 18h30, le vendredi de 14h30 à 18h30 et le samedi de 10h à 12h et de 14h30 à 18h30.

Au sein de ce cycle hebdomadaire, les agents seront soumis à des horaires fixes au sein des plages horaires suivantes : 8h à 18h30.

Pour les emplois d'encadrement stratégiques, lorsque le cycle de travail hebdomadaire dépasse 35 heures, c'est-à-dire que la durée annuelle du travail dépasse 1 607 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 1 607 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 NOR MFPF1202031C 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 :

Durée hebdomadaire de travail	39h	38h30	38h	37h30	37h	36h30	36h	35h30
Nb de jours ARTT pour un agent à temps complet	23	20	18	15	12	9	6	3

LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Le Maire rappelle que l'article 6 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 institue une journée de solidarité afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées et handicapées. La durée annuelle de travail d'un agent à temps complet est ainsi portée de 1600 à 1607 heures.

La journée de solidarité sera effectuée en complément des 1600 heures et sera proratisée selon le temps de travail de l'agent.

Après avis du Comité Technique Intercommunal lors de sa réunion en date du 1er décembre 2022, l'assemblée délibérante, après avoir entendu Mme le Maire dans ses explications complémentaires et après en avoir délibéré,

CONSIDÉRANT

- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 7-1 ;
- la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;
- la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment son article 47 ;
- 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 ;
- le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;
- 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 ;

DÉCIDE- 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 fixée à 1 607 heures, dans les conditions rappelées ci-avant,

- la suppression des régimes dérogatoires de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001,

- d'organiser la journée de solidarité comme suit : travail de sept heures (durée proratisée en fonction de la quotité de travail) sur des heures habituellement non travaillées au cours de l'année,

ADOPTE - l'organisation des cycles de travail proposée par Mme le Maire,

ABROGE- totalement la délibération en date du 14 décembre 2001 relative à l'aménagement et réduction du temps de travail,

- PRÉCISE** - que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice,
- que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2023.

Cette délibération est adoptée à l'unanimité.

N°2 : MISE EN PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE RELATIF AUX FONCTIONS, AUX SUJÉTIONS, À L'EXPERTISE ET À L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE (RIFSEEP)

Mme le Maire rappelle au conseil municipal que par délibération en date du 11 décembre 2017 un régime indemnitaire avait été mis en place pour le personnel de la Commune.

Mme le Maire demande à l'assemblée délibérante de modifier les modalités d'application du régime indemnitaire à la suite des évolutions de la réglementation.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'État est l'outil de référence du régime indemnitaire dans la Fonction Publique Territoriale.

Mme le Maire rappelle que les personnels territoriaux peuvent bénéficier de primes et indemnités dans les mêmes conditions que les fonctionnaires d'État exerçant des fonctions équivalentes. Les équivalences sont déterminées par décret.

S'agissant d'un avantage facultatif, la loi donne compétence aux organes délibérants pour instituer le régime indemnitaire et fixer les conditions d'application dans les limites fixées par les textes réglementaires applicables à la fonction publique d'Etat, par application du principe de parité.

Il appartient au conseil municipal de se prononcer sur :

- les personnels bénéficiaires,
- la nature des primes qui seront versées dans la collectivité,
- le montant de chacune dans la limite des maxima prévus pour les fonctionnaires d'État ainsi que les modalités de revalorisation ; les montants de primes prévus pour les fonctionnaires d'État constituent la limite maximale qui s'impose aux collectivités,
- les critères d'attribution du régime indemnitaire,
- la périodicité de versement.

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) se compose :

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

Le RIFSEEP se substitue à certaines primes existantes telles que l'Indemnité d'Exercice des Missions (IEM), l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) et l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS).

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes
- susciter l'engagement des collaborateurs

1 - BÉNÉFICIAIRES

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour le corps ou services de l'État servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois listés ci-dessous :

- Les attachés
- Les rédacteurs
- Les adjoints administratifs
- Les adjoints techniques
- Les adjoints d'animation
- Les ATSEM
- Les adjoints du patrimoine

Les primes et indemnités seront versées :

- aux fonctionnaires stagiaires et titulaires
- aux agents contractuels de droit public de la collectivité sur les mêmes bases que celles prévues pour les fonctionnaires assurant des missions de même nature et même niveau hiérarchique.

2 – L'INDEMNITÉ LIÉE AUX FONCTIONS, AUX SUJÉTIONS ET À L'EXPERTISE (IFSE)

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés au poste et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Pour l'État, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions selon les critères suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

À chaque groupe est rattaché un montant indemnitaire maximum annuel à ne pas dépasser.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés : le nombre de groupes de fonctions est fixé par arrêté pour chaque cadre d'emplois.

Le montant de l'IFSE individuel attribué par l'autorité territoriale aux membres d'un même groupe de fonctions est susceptible d'être différent entre ces agents pour tenir compte du niveau de diplôme, de l'expérience, de l'expertise et de la technicité acquises par chacun dans l'exercice de ses fonctions.

3 – LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Chaque année un complément indemnitaire pourra être versé aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés dans les conditions de l'entretien professionnel.

Le versement individuel est conditionné par l'atteinte des critères d'appréciation listés ci-dessous.

Seront appréciés :

- L'implication au sein de la collectivité
- La réserve, la discrétion et le secret professionnels
- La capacité à travailler en équipe et en transversalité
- Le respect des moyens matériels
- La rigueur et la fiabilité du travail effectué
- Son implication dans les projets de la collectivité

Le montant du complément indemnitaire annuel n'excèdera pas :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C

Le montant individuel de l'agent, compris entre 0 et 100 % du montant maximum du CIA, est attribué au vu des critères précités.

Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

4 – LES MONTANTS

Les montants figurant dans les tableaux ci-dessous correspondent au montant brut annuel pour un agent à temps complet.

Compte tenu des effectifs employés par la collectivité, les montants retenus pour chaque groupe de fonction seront compris entre 0 et le montant maximum figurant dans chaque tableau ci-dessous :

Filière administrative

- Attachés territoriaux (catégorie A)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Secrétaire général	25 500	4 500	30 000

- Rédacteurs territoriaux (catégorie B)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximu m annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Responsable Service Enfance Jeunesse	9 000	1 200	10 200

- Adjoints administratifs territoriaux (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximu m annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Agent administratif polyvalent	7 000	700	7 700
Groupe 2	Agent administratif accueil	5 000	500	5 500

Fillière animation

- Adjoint territoriaux d'animation (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximu m annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Adjoint Responsable Service Enfance Jeunesse	7 000	700	7 700
Groupe 2	Animateur	5 000	500	5 500

Fillière technique

- Adjoint techniques territoriaux (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximu m annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Responsable des services techniques	7 000	700	7 700
Groupe 2	Agent d'entretien	5 000	500	5 500

Fillière sociale

- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximu m annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Responsable ATSEM	7 000	700	7 700
Groupe 2	ATSEM	5 000	500	5 500

Fillière culturelle

- Adjoint territoriaux du patrimoine (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximu m annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Bibliothécaire - Adjoint bibliothécaire	7 000	700	7 700

5 – LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION

a. LE REEXAMEN

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite à un concours,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

b. LA PERIODICITE DE VERSEMENT

L'IFSE sera versée mensuellement dans la limite du montant annuel individuel attribué.

Le CIA sera versé le mois de juin N + 1.

c. MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION EN CAS D'ABSENCES

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, il serait fait application des dispositions applicables aux agents de l'État du décret n° 2010-997 du 26 août 2010. Les primes suivront le sort du traitement pendant :

- les congés annuels
- les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail
- les congés de maladie ordinaire hors l'application du jour de carence
- les congés pour accident de service ou maladie professionnelle
- les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption
- les périodes de temps partiel thérapeutique

Il sera suspendu totalement pendant :

- le congé de longue maladie
- le congé de maladie de longue durée
- le congé de grave maladie

Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de maladie de longue durée ou de grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé au titre de la maladie ordinaire ou d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant ce premier congé de maladie lui demeurent acquises.

Le versement des primes, IFSE et CIA, sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pendant les périodes :

- d'autorisations spéciales d'absence,
- de départ en formation (sauf congé de formation professionnelle)

Lorsque le régime indemnitaire est maintenu, seule la part "IFSE" serait maintenue si la durée de l'absence ne permet pas une appréciation pertinente de l'engagement et de la manière de servir nécessaires pour le versement du CIA.

Le versement des primes sera suspendu pendant les périodes :

- de congé de formation professionnelle
- de suspension dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

d. MODULATION SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Pour les agents employés à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel les montants de primes retenus sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement.

e. ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Les attributions individuelles pour les deux parts du régime indemnitaire font l'objet d'un arrêté individuel du Maire. L'arrêté portant attribution du complément indemnitaire annuel a une validité limitée à l'année.

L'arrêté d'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise a une validité permanente.

Le Maire attribuera les montants individuels entre 0 et les montants maximums prévus dans les tableaux susvisés.

f. CUMULS

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)
- Les dispositifs d'intéressement collectif
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...)
- La prime de fin d'année, s'il est prévu un maintien à titre collectif pour les dispositifs institués avant le 27 janvier 1984
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction
- les indemnités pour travail de nuit, dimanche ou jour férié,
- les indemnités d'astreintes,
- les indemnités d'intervention,
- les indemnités de permanence,
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires ou les heures complémentaires,
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

Le Conseil Municipal après avoir entendu Mme le Maire dans ses explications complémentaires, après avis des deux collèges composant le Comité Technique Intercommunal émis dans sa séance du 1^{er} décembre 2022 et après en avoir délibéré,

CONSIDÉRANT les textes instituant les différentes primes et indemnités sous réserve des conditions particulières d'attribution applicables dans la collectivité décidée par la présente délibération, savoir :

- Le Code Général de la Fonction publique et notamment ses articles L.714-4 et suivants,
- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions applicables à la Fonction Publique Territoriale,
- 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 décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
- l'arrêté du 27 août 2015 modifié pris en application de l'article 5 du 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,
- le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,
- l'arrêté du 20 mai 2014 modifié pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,
- l'arrêté du 19 mars 2015 modifié pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,
- l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,
- l'arrêté du 3 juin 2015 modifié pris pour l'application aux corps des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,
- l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 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,
- l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-

mer des dispositions du décret n° 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,

- l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

- l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n° 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,

ADOPTÉ les propositions de Mme le Maire relatives aux conditions d'attribution relatives au RIFSEEP, aux bénéficiaires, de revalorisation des indemnités, ainsi qu'aux montants mentionnés dans la présente délibération,

ABROGE totalement la délibération en date du 11 décembre 2017 relative au régime indemnitaire applicable au personnel.

PRÉCISE - que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2023,

- que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

Cette délibération est adoptée à l'unanimité.

N°3 : MODIFICATION DU TEMPS DE TRAVAIL D'UN EMPLOI OCCUPÉ PAR UN FONCTIONNAIRE

Mme le Maire expose au conseil municipal la nécessité de modifier la durée hebdomadaire de travail d'un emploi d'ATSEM permanent à temps non complet (6,25 heures hebdomadaires) afin de d'assurer le maintien de la qualité et de la mise en place des animations.

Après avoir entendu Mme le Maire dans ses explications complémentaires, après avis favorable du Comité Technique Intercommunal rendu le 1^{er} décembre 2022 et après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal,

DECIDE - la suppression, à compter du 1^{er} janvier 2023, d'un emploi permanent à temps non complet (6,25 heures hebdomadaires) d'ATSEM,

- la création, à compter de cette même date, d'un emploi permanent à temps non complet (21 heures hebdomadaires) d'ATSEM,

PRÉCISE - que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

Cette délibération est adoptée à l'unanimité.

N°4 : ACCEPTATION DE L'OFFRE DE CONCOURS FAITE PAR LURZAINDIA POUR LA REMISE EN ETAT DU CHEMIN RURAL DIT DU BROY

Mme le Maire expose que LURZAINDIA, propriétaire riveraine du chemin rural dit du Broy, inutilisable en l'état actuel, a demandé l'autorisation d'effectuer elle-même et à ses frais des travaux de remise en état dudit chemin, ces travaux s'analysant juridiquement comme une offre de concours.

Ces travaux consisteraient au décaissement et empierrement du chemin rural dit du Broy, sur 650m², soit 186 m de long sur 3.5m de large.

Mme le Maire invite le Conseil Municipal à accepter cette offre de concours, précisant qu'en droit cette acceptation aura pour effet de la rendre irrévocable.

Le Conseil Municipal, ouï l'exposé du Maire et après en avoir largement délibéré,

ACCEPTE l'offre de concours en nature souscrite en vue de la remise en état du chemin rural dit du Broy sur 650m² par LURZAINDIA,

PRÉCISE que l'acceptation de cette souscription volontaire pour le rétablissement de ce chemin rural ne signifie pas engagement de la Commune de URT d'assumer l'entretien de ce chemin pour l'avenir,

APPROUVE la réalisation des travaux suivants :

- le décaissement du chemin, soit le fait de retirer la couche supérieure du terrain à l'aide d'une pelle mécanique, de niveler, aplanir et réaliser une creusée de quelques centimètres pour permettre de définir le chemin, les pentes nécessaires à l'écoulement des eaux étant prises en compte et la terre éventuelle à enlever étant prise en charge par l'entreprise,
- la pose de géotextile pour sécuriser l'étanchéité, les cailloux ne s'enfonçant pas dans la terre,
- l'empierrement du chemin, les cailloux étant compactés et tassés afin d'assurer la solidité et la robustesse pour éviter un glissement de terrain,

FIXE les conditions d'exécution des travaux de la façon suivante :

- un busage sur 12 m le long de la parcelle où se trouvent les jardins communaux devra être prévu,
 - le chemin devra être défini avant tous travaux, par un marquage au sol, soit en limite de propriété (enrochement pour la retenue du talus obligatoire), soit en décaler,
 - la terre végétale décaissée en surplus devra être entreposée au dépôt technique,
 - pour la conservation du chemin, il faut prévoir une couche de cailloux 0/20, l'épaisseur des couches de cailloux devant être fournie, et le compactage de chaque couche étant obligatoire,
 - les 2 arbres situés en contrebas seront conservés,
- les travaux devront être terminés au plus tard le 30 juin 2023,
- à l'issue de ce délai, la Commune vérifiera la conformité des ouvrages sur place avec un représentant de LURZAINDIA. Cette vérification donnera lieu à un constat contradictoire,
- en cas de non-conformité, LURZAINDIA aurait l'obligation de remettre en état le chemin conformément aux prescriptions énumérées par la présente délibération. S'il n'obtempérait pas à la mise en demeure correspondante, les travaux nécessaires seraient réalisés par la Commune aux frais du demandeur,
- l'entretien courant de la haie attenante au chemin remis en état sera réalisé par les soins de LURZAINDIA.

Cette délibération est adoptée à l'unanimité.

N°5 : TRAVAUX DE MAINTIEN DE LA VOIRIE COMMUNALE, DE REFECTION DE TROTTOIRS ET D'AMENAGEMENT DE SECURITE

Mme le Maire rappelle à l'assemblée que pour des raisons de sécurité des travaux de maintien de la voirie communale, de réfection de trottoirs et d'aménagement de sécurité ont été programmés sur l'année 2023 (chemin de Bellevue, chemin de Pio, rue du Chêne, rue Juan de Guiche, chemin de Mauracin). Elle propose de demander une subvention au Conseil Départemental dans le cadre des nouveaux dispositifs de solidarité territoriale.

Après avoir entendu Mme le Maire dans ses explications complémentaires et en avoir largement délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents,

Décide la réalisation de travaux de maintien de la voirie communale, de réfection de trottoirs et d'aménagement de sécurité, programme 2023 (chemin de Bellevue, chemin de Pio, rue du Chêne, rue Juan de Guiche, chemin de Mauracin) ;

Charge Mme le Maire de demander une subvention auprès du Conseil Départemental ;

Autorise Mme Maire à signer tout acte relatif à cette affaire.

Cette délibération est adoptée à l'unanimité.

N°6 : MISE A DISPOSITION DES INSTALLATIONS D'ECLAIRAGE PUBLIC LIEES AU TRANSFERT AU TERRITOIRE D'ENERGIE DES PYRENEES-ATLANTIQUES DE LA COMPETENCE « TRAVAUX NEUFS D'ECLAIRAGE PUBLIC »

Vu l'article L5212-16 du code général des collectivités territoriales relatif aux syndicats à la carte,

Vu les statuts du Territoire d'Energie des Pyrénées-Atlantiques modifiés par délibération en date du 9 avril 2022,

Vu la délibération de la Commune portant transfert de la compétence optionnelle « travaux d'éclairage public » au Territoire d'Energie Pyrénées-Atlantiques (TE 64),

Vu le décret n°2020-1791 du 30 décembre 2020 relatif à l'automatisation de la gestion du FCTVA et l'arrêté du 30 décembre 2020 fixant la liste des comptes éligibles à la procédure de traitement automatisé relative à l'attribution du FCTVA,

Mme le Maire expose au Conseil Municipal que la Commune a transféré au Territoire d'Energie des Pyrénées-Atlantiques (anciennement SDEPA Syndicat d'Energie des Pyrénées-Atlantiques) la compétence optionnelle relative à la maîtrise d'ouvrage des travaux d'éclairage public (premier établissement, rénovation, amélioration des installations).

Au niveau comptable, cette compétence se traduisait jusqu'à présent par une comptabilisation des dépenses et des recettes pour le Syndicat en compte 45 (opérations pour compte de tiers).

Ces modalités comptables avaient par conséquent d'enregistrer les installations d'éclairage public à l'actif des communes. Le Syndicat percevait néanmoins directement le FCTVA, ce qui lui permettait de facturer la participation des communes aux travaux déduction faite du montant du FCTVA.

Or, l'arrêté Ministériel du 30 décembre 2020 fixant la liste des comptes éligibles à la procédure de traitement automatisé relative à l'attribution du FCTVA, exclut désormais les dépenses imputées au compte 45. Par conséquent le Syndicat n'a plus la possibilité de percevoir le FCTVA pour les travaux d'éclairage public réalisés à compter de l'exercice 2021.

Les communes ne peuvent pas non plus de leur côté percevoir le FCTVA, dans la mesure où leur participation résiduelle aux travaux s'impute sur un compte non éligible.

Aussi, afin de permettre au Syndicat et à ses communes membres de ne pas être perdants sur le FCTVA, une réflexion portée conjointement par le Syndicat et la DDFIP a abouti à la solution suivante : il convient que les communes ayant transféré leur compétence « travaux neufs d'éclairage public » au Syndicat actent une mise à disposition des installations d'éclairage public.

Au niveau juridique, le régime de la mise à disposition consiste à transférer au Syndicat la jouissance d'un bien, à titre gratuit, avec les droits et obligations qui s'y rattachent tout en restant la propriété de la commune.

Il a été admis que cette mise à disposition s'appliquera aux nouvelles opérations menées à compter du 1^{er} janvier 2023 et non aux installations déjà opérationnelles qui demeurent à l'actif des communes.

Les communes conservent ainsi la propriété des installations d'éclairage public et prennent en charge certaines de leurs obligations (assurance et paiement des factures d'électricité).

Conséquence du régime de la mise à disposition : les nouvelles installations seront retracées à l'actif du Syndicat. Cette mise à disposition des installations d'éclairage public ne remet pas en cause la faculté pour la commune de conserver la compétence « entretien de l'éclairage public » lorsque celle-ci n'a pas été transférée au Syndicat.

Au niveau comptable, cette mise à disposition permet au Syndicat d'inscrire les dépenses de travaux d'éclairage public au compte 2317, éligible à la récupération du FCTVA.

La participation résiduelle de la commune aux travaux pourra donc être calculée déduction faite du FCTVA, comme cela était le cas avant la réforme.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré :

DECIDE d'acter la mise à disposition à compter du 1^{er} janvier 2023 des installations d'éclairage public liées au transfert de la compétence « travaux d'éclairage public » (premier établissement, rénovation, amélioration des installations) déjà opéré auprès de Territoire d'Energie des Pyrénées-Atlantiques.

Cette délibération est adoptée à l'unanimité.

N°7 : DECISION MODIFICATIVE N°2 DU BUDGET PRINCIPAL

INVESTISSEMENT

Dépenses		Recettes	
Article (Chap.)-Opération	Montant	Article (Chap.)-Opération	Montant
020 (020): Dépenses Imprévues	-3 200.00	021 (021): Virement de la section de fonctionnement	-750.00
2135 (21)-234: Instal.géné., agencements, aménagements des constructions	2 200.00	192 (040): Plus ou moins-values sur cession d'Immob.	750.00
2183 (21)- 207: Matériel de bureau et matériel Informatique	1 000.00		
	0.00		0.00

FONCTIONNEMENT

Dépenses		Recettes	
Article (Chap.)-Opération	Montant	Article (Chap.)-Opération	Montant
023 (023): Virement à la section d'investissement	-750.00		
675 (042): Valeurs comptables des immobilisations cédées	300.00		
6761 (042): Diff. sur réalisations (positives) transf. en inv.	450.00		
	0.00		
Total dépenses	0.00	Total Recettes	0.00

Cette délibération est adoptée à l'unanimité.

L'ordre du jour étant épuisé, et les membres du Conseil Municipal n'ayant plus de questions, Mme le Maire lève la séance à 21H00.

URT, le 06 février 2023,

Le secrétaire,
Stéphanie ROUPIE



Le Maire,
Nathalie MARTIAL ETCHEGORRY

