

COMPTE RENDU**CONSEIL MUNICIPAL du 1^{er} MARS 2022****Etaient présents (18) :**

François ERLEM (Maire), Françoise DUPUITS, Francis DUPIRE, Virginie SOIGNEUX, François BLAT, Fanny RICHARD, Charles BENJABEN, Xavier LACAILLE, Valérie MAHIEU, Sandrine MERCIER, Sabine HENNEBERT, Audrey MONIER, Jean-Paul LANNOY, Stéphane SANSONE, Simon BRASSART, Anne-Françoise MARECHAL, Jean-Marc DUMEIGE, Annick CORNELIS, Marie-Claire DELAIRE

Ont donné pouvoir (4) : Romain POLLART à Sylvain SANSONE, Michaël DELATTRE donne pouvoir à Fanny RICHARD, Sabine TROUILLET donne pouvoir Virginie SOIGNEUX, Françoise DUPUITS donne pouvoir à François ERLEM

Excusés (1) : Jean-Philippe MICHEL

Secrétaire de séance : Fanny RICHARD

1. Approbation du compte-rendu du Conseil Municipal du 13 janvier 2022

Le compte-rendu est adopté à l'unanimité.

2. Information sur les décisions prises par le Maire par délégation du conseil municipal**3. Affaires financières****3-1 Rapport d'orientations budgétaires**

Selon l'article L 2312-1 du code général des collectivités territoriales, le maire présente au conseil municipal, dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget, un rapport sur les orientations budgétaires, les engagements pluriannuels envisagés ainsi que sur la structure et la gestion de la dette. Ce rapport donne lieu à un débat au conseil municipal, dans les conditions fixées par le règlement intérieur prévu à l'article L. 2121-8. Il est pris acte de ce débat par une délibération spécifique.

Les nouvelles dispositions relatives imposent à l'exécutif local de présenter au Conseil Municipal un rapport sur :

- Les orientations budgétaires ;
- Les engagements pluriannuels ;
- La structure et la gestion de la dette.

Il est ici rappelé que selon l'article L 2312-1 du code général des collectivités territoriales, le débat d'orientation budgétaire intervient dans un délai de 2 mois précédant l'adoption du budget primitif.

Ce débat permet de prendre connaissance des résultats de l'exercice écoulé et d'échanger sur les orientations budgétaires et les priorités à afficher au budget primitif. Une présentation de ces éléments sera faite en séance.

Présentation par François ERLEM

3-2 Demande de subvention dans le cadre de l'aide à l'aménagement des trottoirs le long des routes départementales

Dans le cadre des travaux de réfection des trottoirs de la ville basse, la commune sollicite la participation du Conseil Départemental au titre de l'aménagement des trottoirs le long des routes départementales.

Le montant subventionnable, calculé en fonction du linéaire, est de 24 650 €.

Il est proposé au Conseil Municipal d'autoriser Monsieur le Maire ou son représentant à solliciter une subvention au taux le plus élevé possible auprès du Conseil Départemental et à signer les documents y afférents.

La délibération est adoptée à l'unanimité.

3-3 Demande de subvention dans le cadre de l'aide départementale aux villages et bourgs

La commune va refaire la toiture du centre médical et du SSIAD durant l'année 2022. A ce titre, elle sollicite la participation du Conseil Départemental au titre de l'aide départementale aux villages et bourgs.

Le montant subventionnable est de 31 292, 32 € HT.

Il est proposé au Conseil Municipal d'autoriser Monsieur le Maire ou son représentant à solliciter une subvention au taux le plus élevé possible auprès du Conseil Départemental et à signer les documents y afférents.

La délibération est adoptée à l'unanimité.

3-4 Convention d'objectifs et de financement "Dispositif de lutte contre l'indécence des logements" avec la CAF du Nord

La commune de Landrecies et la CAF ont conventionné depuis plusieurs années dans le cadre du dispositif de lutte contre l'indécence des logements. Cela permet le repérage, le diagnostic des logements non décentes et comprenant une offre de contact et de soutien de travail social aux familles concernées.

Chaque diagnostic réalisé par la commune fait l'objet d'un financement CAF. La CAF du Nord propose de proroger cette convention.

Il est proposé au Conseil Municipal d'autoriser Monsieur le Maire ou son représentant à signer la convention à intervenir avec la CAF.

La délibération est adoptée à l'unanimité.

4. Ressources humaines

4-5 Création d'un emploi non permanent

Par délibération en date du 2 décembre 2021, le Conseil Municipal a autorisé la création d'un emploi non permanent pour mener à bien un projet ou une opération identifiée à savoir Manager de Centre-Ville contractuel.

Par courrier en date du 4 février 2022, la Sous-Préfecture demande le réexamen la délibération, arguant de l'inexactitude de la base juridique de la délibération, qui était basée sur l'article 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Il convient donc de rédiger la délibération comme suit.

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, notamment son article 3-II ;

Considérant qu'il est nécessaire de recruter un agent contractuel relevant de la filière administrative, à temps non complet pour une durée hebdomadaire de 17 h 30 minutes durant deux ans.

Cet emploi non permanent est crée pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, à savoir : Manager de centre-ville, qui aura pour mission l'élaboration d'une stratégie de redynamisation de centre-ville, de fédérer les différents acteurs du commerce local et assurer l'interface avec la ville, d'aider à l'implantation de nouveaux commerces, à la gestion administrative des dossiers, la recherche de subventions, mettre en place un outil nécessaire à la connaissance du tissu commercial, le suivi des différentes autorisations.

Le contrat prendra fin :

- Soit à la réalisation de l'objet pour lequel il été conclu ;
- Soit si le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut se réaliser.

Le candidat devra justifier de la possession d'un diplôme ou d'expérience professionnelle équivalentes au grade.

La rémunération de l'agent sera calculée par référence au grade de recrutement.

Le recrutement de l'agent contractuel sera prononcé à l'issue d'une procédure de recrutement prévue par les décrets n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 et n° 88-145 du 15 février 1988, ceci afin de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Il est proposé au Conseil Municipal de créer un emploi non permanent selon les modalités indiquées précédemment et de rapporter la délibération n°75-2021 en date du 2 décembre 2021.

La délibération est adoptée à l'unanimité.

4-6 Organisation du temps de travail

Par délibération en date du 5 juillet 2021, le Conseil Municipal a acté l'organisation du temps de travail.

Par courrier en date du 2 février 2022, la Sous-Préfecture demande la modification du nombre de jours de RTT.

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 ;

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique ;

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du Comité Technique dans sa séance du 11 juin 2021 ;

Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit une harmonisation de la durée du temps de travail de l'ensemble des agent.es de la fonction publique territoriale (fonctionnaires, stagiaires, agent.es contractuel.les en supprimant les régimes dérogatoires à la durée légale du temps de travail antérieurs à la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001. Cela signifie notamment la suppression des dispositions locales réduisant cette durée du travail effectif et la disparition des congés extralégaux et des autorisations d'absence non règlementaires.

Rappel du cadre général d'application du temps de travail

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. Par ailleurs, le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail.

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.

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

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

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	- 104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	- 25
Jours fériés	- 8
Nombre de jours travaillés	= 228
Nombre de jours travaillés = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1.600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1.607 heures

- 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.

Le Maire rappelle enfin que pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services, et afin de répondre aux mieux aux besoins des usagers, il convient en conséquence d'instaurer pour les différents services de la commune des cycles de travail différents.

Monsieur le Maire propose au Conseil Municipal les dispositions suivantes :

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

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune est fixé à 36 h 00.

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

Durée hebdomadaire de travail	36 h 00
Pour un agent à temps complet : Nombre de jours ARTT	6 jours

Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent à due proportion le nombre de jours ARTT que l'agent peut acquérir, conformément aux préconisations de la circulaire du 18 janvier 2012 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.

Ne sont toutefois pas concernés les congés de maternité, adoption ou paternité et les autres congés particuliers comme le congé pour exercer un mandat électif local, les décharges d'activité pour mandat syndical, ou encore le congé de formation professionnelle.

➤ **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 :

- Par la réduction du nombre de jours ARTT

➤ **Agents soumis à des sujétions particulières**

Conformément à l'article 47 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique, les régimes de travail établis pour tenir compte des sujétions particulières liées à la nature des missions de certain.e.s agent.e.s et aux cycles de travail qui en résultent et les cadres d'emplois dotés de règles spécifiques en la matière (enseignement artistique, sapeurs-pompier) ne sont pas concernés par cette évolution.

Les agents soumis à des sujétions particulières dans le cadre de leurs missions (horaires de nuit, décalés, modulation importante des cycles de travail...) pourront conserver le bénéfice d'un temps de travail inférieur aux 1607 heures annuelles (1605 h) sans modification du temps de travail hebdomadaire. Ces agents bénéficieront de trois jours de repos supplémentaires.

Les services / emplois pouvant déroger aux 1607 heures pourraient être les suivants :

- Les agents du SSIAD uniquement avec horaires particuliers
- Les agents du CCAS uniquement avec horaires particuliers.

Il est proposé au Conseil Municipal d'acter la nouvelle organisation du temps de travail.

La délibération est adoptée à l'unanimité.

4-7 Adhésion au dispositif interne de signalement des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de harcèlement, de discrimination, d'agissements sexistes, de menaces ou de toute autre intimidation du centre de gestion de la fonction publique territoriale

Toute autorité territoriale à l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes.

Afin de permettre aux collectivités concernées de remplir cette nouvelle obligation, le centre de gestion met en place un dispositif de signalement auquel elles pourront adhérer par convention.

Ce dispositif prévoit :

- Le recueil par une cellule d'écoute des signalement effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, d'harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes.
- Une double procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissement par une cellule de signalement vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien et vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection appropriée et pour assurer le traitement des faits signalés.

S'agissant d'une mission facultative, la prestation sociale proposée par le centre de gestion est comprise dans la cotisation additionnelle.

Au-delà de ce que prévoit la loi, le dispositif interne de signalement envisage, avec le consentement formel du signalant, un accompagnement des employeurs publics dans le traitement des situations par le biais de prestations complémentaires facturées aux tarifs suivants :

Prestations	Journée	Demi-journée
Le conseil en organisation	186 euros	93 euros
Les services de prévention	280 euros	140 euros
La réalisation d'une enquête administrative	750 euros	350 euros
La médiation professionnelle	280 euros	140 euros

L'autorité territoriale, au-delà de ses obligations légales en matière de protection de la santé physique et mentale est tenue d'informer les agents placés sous son autorité de l'existence du dispositif de signalement ainsi que sur les procédures mises en place et les modalités d'accès.

La convention est conclue jusqu'au 31 décembre 2024.

Il est proposé au conseil municipal d'autoriser Monsieur le Maire à signer la convention à intervenir avec le centre de gestion.

La délibération est adoptée à l'unanimité.

4-8 Convention de disponibilité avec le service départemental d'incendie et de secours

L'employeur privé ou public d'un sapeur-pompier volontaire peut conclure avec le service départemental d'incendie et de secours une convention afin de préciser les modalités de la disponibilité opérationnelle et de la disponibilité pour la formation des sapeurs-pompiers volontaires, en application du code de la sécurité intérieure.

La commune de Landrecies ayant recruté un agent pour les services techniques, qui est également sapeur-pompier volontaire, il est nécessaire de conventionner avec le SDIS pour définir ses modalités d'intervention.

Il est proposé d'autoriser Monsieur le Maire ou son représentant à signer la convention à intervenir avec le SDIS.

La délibération est adoptée à l'unanimité.

4-9 Débat sur la protection sociale complémentaire

L'article 4-III de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique prise en application des dispositions de l'article 40 de la loi du 6 août 2019 prévoit que :

« Les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics organisent un débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire ».

Cette obligation prend la forme d'une présentation et d'un débat devant l'assemblée délibérante de la collectivité mais n'est pas soumis au vote. L'ordonnance ne prévoit pas de contenu, chaque employeur public est libre d'en déterminer le contenu.

I - Présentation du cadre général

La protection sociale complémentaire recouvre deux champs :

- Les risques d'atteinte à l'intégrité physique dénommés « risque santé » ou connu aussi par « mutuelle santé »
- Les risques liés à l'incapacité de travail dénommés encore « risque prévoyance » ou plus connu encore par « maintien de salaire ».

L'ordonnance du 17 février 2021 prise en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique redéfinit :

- la participation des employeurs au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels,
- les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers, pour favoriser leur couverture sociale complémentaire.

Ce nouveau cadre figure dans un nouvel article 88-3 inséré dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. La participation est obligatoire dans le domaine de la santé et de la prévoyance. Cette participation sera de 50 % d'un montant fixé par décret pour le risque santé et de 20 % pour le risque prévoyance (article 2 4° de l'ordonnance n°2021-175).

Cette participation est ouverte aux contrats collectifs ou individuels. L'ordonnance maintient la distinction entre les contrats labellisés et les conventions de participations.

Dans sa nouvelle version, l'article 25-1 de la loi du 26 janvier 1984 dispose que les centres de gestion concluent, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, des conventions de participation.

L'ordonnance introduit une obligation pour les centres de gestion afin de conclure ces conventions de participation. Les collectivités auront la possibilité d'y adhérer.

Les dispositions de l'ordonnance entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Toutefois, le texte prévoit l'obligation de participation financière en santé aux employeurs territoriaux à compter du 1^{er} janvier 2026 et une obligation de participation financière en prévoyance à compter du 1^{er} janvier 2025.

Les comités sociaux territoriaux (qui vont remplacer les comités techniques et comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail) connaissent des questions relatives aux

orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire.

Plusieurs dispositions sont toujours en attente d'un décret d'application :

- Les montants de référence de la participation des employeurs,
- Les mécanismes de solidarité,
- Les garanties minimales en prévoyance.

2 – Les enjeux de la protection sociale complémentaire

La protection sociale complémentaire s'inscrit dans un champ plus vaste : l'accompagnement social de l'emploi qui regroupe deux grands domaines :

- L'action sociale qui vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles,
- La protection sociale sachant qu'à terme, les employeurs publics seront tenus de participer aux dépenses engagées par leurs agents pour les risques d'atteinte à l'intégrité physique « risque santé » et les risques liés à l'incapacité de travail « risque prévoyance ».

Sur le plan collectif, rappelons les engagements pris par la Ville de Landrecies dans le champ de la prévention, comme le suivi médical des agents et l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

Sur le plan individuel, l'objet même de la participation financière est de permettre :

- A chaque agent d'accéder à un panel de soins en gardant à l'esprit que 81% des agents de la collectivité appartiennent à des cadres d'emplois de catégorie C et sont exposés à des risques d'usure professionnelle.
- De compenser des baisses de revenus en cas d'absentéisme long et permettre ainsi aux agents les plus exposés d'éviter de tomber dans des spirales de surendettement et de renoncement aux soins.

L'enjeu d'attractivité n'est pas simplement financier, c'est le signe d'un engagement autour de la qualité de travail.

3 – Le rappel de la protection sociale statutaire

En prévoyance :

- Maladie ordinaire : 3 mois à plein traitement + 9 mois à demi-traitement
- Congé de longue maladie : 1 an à plein traitement + 2 ans à demi-traitement
- Congé de longue durée : 3 ans à plein traitement + 2ans à demi-traitement

Les objectifs poursuivis :

- En prévoyance :
 - Permettre aux agents de disposer d'un revenu de remplacement
 - Les accompagner pour favoriser le retour à l'emploi
- En santé :
 - Lutter contre le renoncement aux soins, qui peut générer des arrêts de travail.

4 – La nature des garanties

En santé (article L.911.1 du code de la sécurité sociale), une couverture minimale qui comprend :

- La participation de l'assuré aux tarifs servant de base au calcul des prestations des organismes de sécurité sociale

- Le tarif journalier
- Les frais exposés, en sus des tarifs de responsabilité, pour les soins dentaires prothétiques ou d'orthopédie dentofaciale et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel admis au remboursement (dépassement d'honoraires).

En prévoyance :

- Une couverture minimale qui porte actuellement sur le risque incapacité de travail (article 30 du décret du 8 novembre 2011), un décret à paraître doit encore préciser ce point.
- Certains points de débats spécifiques peuvent être les suivants :
 - o Le niveau de couverture (incapacité de travail, invalidité, autres domaines...)
 - o Le niveau de salaire de remplacement (90-95% du traitement, rente d'invalidité...)

La Ville de Landrecies n'a pas attendu la publication de cette ordonnance puisqu'elle offre la possibilité aux agents de souscrire au contrat dit « maintien de salaire » à titre individuel.

Présentation par François DUCATILLON

Jean-Marc DUMEIGE : est-ce qu'il y a un contrat en mairie ?

François ERLEM : oui mais financé par le personnel. C'est un bénéfice important pour les agents. Au niveau de la commune nous avons une assurance statutaire. Seulement pour les titulaires.

5. Questions diverses

La séance est levée à 19 h 43.

