

Le treize février deux mil vingt-quatre à vingt heures, les membres du conseil municipal dûment convoqués par le Maire, se sont réunis à la mairie sous la présidence d'Antony ROUSSEAU, Maire.

Etaient présents : Mr ROUSSEAU Antony, Maire
Mr LOYAU Éric et Mr PORTEBOEUF Joël, adjoints
Mmes BLOT Florence, LEPLET Marie-Claire et MARCHAND Maëlle
Mrs CORROYER Guillaume, GUILLE Bertrand (arrivé à 20h40) et MARTINEZ Louis-José

Absente excusée : Mme PAPIN Cécilia

Secrétaire de séance : Mr CORROYER Guillaume

● **Subventions aux associations**

Les subventions aux associations 2023 ne sont pas passées par manque de crédits au chapitre mais vu trop tard pour faire une délibération.

Est-ce qu'on les reporte sur 2024 ? + la subvention 2024 ?

Association	Subvention 2023	Subvention 2024
Croix Rouge Le Lude	100.00	
Génération Mouvements	100.00	
Amicale pompiers	300.00	
Musique	300.00	
Anciens combattants	100.00	
Boule de Fort	100.00	
Amis du Sivos de la Fare	100.00	
JSA	100.00	
Resto du Cœur	100.00	
Abordage	100.00	
TOTAL	1400.00	

Reçu une demande de subvention (50€) de la MFR de Verneil le Chétif pour l'élève FROGER Matéo 1^{ère} CGEA

Décision :

Le conseil municipal, à l'unanimité, décide de répartir les subventions communales 2024 comme suit :

Association	Subvention 2024
Croix Rouge Le Lude	200.00 €
Génération Mouvements	200.00 €
Amicale pompiers	600.00 €
Musique	600.00 €
Anciens combattants	200.00 €
Boule de Fort	200.00 €
Amis du Sivos de la Fare	200.00 €
JSA	200.00 €
Resto du Cœur	200.00 €
Abordage	200.00 €
MFR de Verneil le Chétif pour FROGER Matéo en 1 ^{ère} CGEA	50.00 €

- **Prévoyance – Mandat au Centre de Gestion pour lancer une consultation**

La réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) dans la fonction publique territoriale, initiée par l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021, place la couverture des risques prévoyance et santé des agents au premier plan de la responsabilité des employeurs publics territoriaux.

Elle introduit notamment une obligation pour ces derniers de mettre en œuvre une participation financière à la couverture du risque Prévoyance de leurs agents à compter du 1^{er} janvier 2025, puis à celle des risques frais de Santé à compter du 1^{er} janvier 2026, ainsi que des niveaux minimums de couverture pour chacun des risques. Le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 est venu en préciser les modalités.

L'accord collectif national signé le 11 juillet 2023 par l'ensemble des associations représentatives d'employeurs territoriaux et des organisations syndicales représentatives de la fonction publique territoriale vient renforcer les obligations des employeurs et les droits de leurs agents, en instituant notamment la généralisation de l'adhésion obligatoire des agents aux garanties Prévoyance dans le cadre de contrats collectifs conclus par l'employeur au plus tard le 1^{er} janvier 2025.

En premier lieu, le niveau des garanties offertes sera différent. Les contrats collectifs de Prévoyance à adhésion obligatoire devront en effet prévoir un niveau minimum de garantie couvrant tous les agents pour les risques Incapacité Temporaire de Travail et Invalidité à hauteur de 90% de la rémunération annuelle nette (TBI, NBI, RI).

En second lieu, c'est la participation des employeurs publics territoriaux qui change, avec une prise en charge, au minimum à hauteur de 50% des cotisations acquittées par les agents au titre du régime de base à adhésion obligatoire prévu par l'accord collectif national du 11 juillet 2023.

L'enjeu financier n'est donc plus du tout le même pour les collectivités territoriales avec un élargissement de la base des bénéficiaires d'une part, et de la participation unitaire d'autre part.

Il est également à noter que le caractère obligatoire de l'adhésion impactera également le régime d'assujettissement social et fiscal de la participation versée par l'employeur et des prestations versées par les assureurs.

En troisième lieu, l'ordonnance 2021-174 du 17 février 2021 et l'accord collectif national du 11 juillet 2023 renforcent également les obligations des employeurs publics territoriaux en matière de dialogue social, en instituant la mise en œuvre d'un comité paritaire de pilotage et de suivi pour chaque accord collectif conclu.

Les employeurs publics territoriaux doivent donc, à plus ou moins brève échéance, engager d'une part des négociations avec les organisations syndicales et, d'autre part, une procédure de mise en concurrence en conformité avec le code de la commande publique pour sélectionner le ou les organismes assureurs qui couvriront les garanties de prévoyance dans le cadre de contrats collectifs à adhésion obligatoire.

Les dispositions de cet accord collectif national doivent faire l'objet dans les mois à venir de transpositions législatives et réglementaires.

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 a également confirmé le rôle d'expertise des centres de gestion qui ont désormais l'obligation de conclure, pour le compte des collectivités territoriales et des établissements publics de leur ressort, des conventions de participation en matière de Santé et de Prévoyance.

Les enjeux sont multiples : santé au travail, attractivité du secteur public, équilibre financier, dialogue social. Le domaine expert qu'est celui de l'assurance des collectivités et de leurs établissements publics en accroît la complexité.

Afin de répondre à l'ensemble de ces enjeux, les cinq centres de gestion des Pays de la Loire ont décidé de placer cette question au cœur du schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation et de construire ensemble un cadre de mise en œuvre collectif et sécurisé.

Au regard de ce contexte juridique et technique, compte tenu de la complexité et l'expertise imposées par ce type de dossier, après une analyse approfondie menée depuis le mois de juillet 2023, le Centre de gestion de la Sarthe a décidé, avec les 4 autres centres de gestion de la région des Pays de la Loire, d'engager un marché régional afin d'être en mesure de proposer à l'ensemble des employeurs publics de la région une offre performante et adaptée aux différentes problématiques rencontrées en matière de prévoyance, à compter du 1^{er} janvier 2025, puis en santé, à compter du 1^{er} janvier 2026.

Dans cette perspective, le Centre de gestion de la Sarthe et les 4 autres centres de gestion de la région des Pays de la Loire se sont engagés dans une démarche experte et globale, qui offre aux collectivités territoriales et aux établissements publics de leur ressort un accompagnement de haut niveau sur tous les aspects juridiques, fiscaux, sociaux et financiers inhérents à la Protection Sociale Complémentaire.

Ainsi, le Centre de gestion de la Sarthe et les 4 autres centres de gestion de la région des Pays de la Loire piloteront l'ensemble du processus, tant pour ce qui concerne le dialogue social et l'animation de l'instance paritaire régionale, que la définition des garanties, la rédaction du cahier des charges, la conduite des négociations avec les assureurs, l'analyse des offres, la rédaction des projets d'accords collectifs, la mise en place de la gestion des prestations et le suivi et le pilotage des contrats dans le temps, au bénéfice des collectivités territoriales et de leurs établissements publics locaux, ainsi que des agents assurés.

La mutualisation des risques sur un large périmètre permettra de renforcer l'attractivité auprès des organismes d'assurances, mais également de mieux piloter les risques, et par là-même de maîtriser les évolutions tarifaires dans le temps.

Enfin, le Centre de gestion de la Sarthe et les 4 autres centres de gestion de la région des Pays de la Loire sont parmi les tous premiers centres de gestion à initier cette démarche, ce qui constitue un gage de compétitivité pour les collectivités territoriales et établissements publics qui adhéreront à la consultation.

Le Maire informe les membres de l'assemblée que le conseil d'administration du Centre de gestion de la Sarthe autorisera la signature d'une convention constitutive de groupement de commandes avec les quatre autres centres

de gestion de la région des Pays de la Loire en vue de lancer pour le compte des collectivités territoriales et établissements publics lui ayant donné mandat, une procédure de mise en concurrence en conformité avec le code de la commande publique pour conclure des conventions de participation pour la couverture du risque Prévoyance.

Cette procédure permettra à tout agent d'un employeur public territorial ayant adhéré aux conventions de participation d'accéder à une offre de garanties d'assurance prévoyance mutualisées et attractives éligibles à la participation financière de son employeur, à effet du 1^{er} janvier 2025.

Le Maire précise qu'afin de pouvoir bénéficier de ce dispositif, il convient de donner mandat préalable au Centre de gestion de la Sarthe afin de mener la mise en concurrence.

Projet de délibération :

Vu l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 452-11, L. 221-1 à L. 227-4 et L. 827-1 à L. 827-12 ;

Vu le code de la commande publique, notamment ses articles L. 2113-6 à L. 2113-8 ;

Vu l'ordonnance 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique ;

Vu l'ordonnance 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique ;

Vu le décret 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement ;

Vu le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

Vu la circulaire N°RDFB 1220789 C du 25 mai 2012 relative à la participation des collectivités territoriales et des établissements publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

Vu l'accord collectif national du 11 juillet 2023 portant réforme de la Protection Sociale Complémentaire dans la fonction publique territoriale ;

Vu le schéma régional de coopération, mutualisation et spécialisation adopté par délibérations concordantes des cinq centres de gestion des Pays de la Loire et signé le 26 septembre 2022 ;

Vu l'avis du comité social territorial du 23 janvier 2024,

Après discussion, l'assemblée décide de :

- **Donner mandat au Centre de gestion de la Sarthe**, membre du groupement de commandes constitué des 5 centres de gestion de la région des Pays de la Loire, pour l'organisation, la conduite et l'animation du dialogue social au niveau régional en vertu des dispositions de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 portant réforme de la Protection Sociale Complémentaire dans la Fonction Publique Territoriale ;

- **Donner mandat au Centre de gestion de la Sarthe** pour la réalisation d'une mise en concurrence visant à la sélection d'un ou plusieurs organismes d'assurance et la conclusion de conventions de participation pour la couverture du risque Prévoyance.

Décision :

Vu l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 452-11, L. 221-1 à L. 227-4 et L. 827-1 à L. 827-12 ;

Vu le code de la commande publique, notamment ses articles L. 2113-6 à L. 2113-8 ;

Vu l'ordonnance 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique ;

Vu l'ordonnance 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique ;

Vu le décret 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement ;

Vu le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

Vu la circulaire N°RDFB 1220789 C du 25 mai 2012 relative à la participation des collectivités territoriales et des établissements publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

Vu l'accord collectif national du 11 juillet 2023 portant réforme de la Protection Sociale Complémentaire dans la fonction publique territoriale ;

Vu le schéma régional de coopération, mutualisation et spécialisation adopté par délibérations concordantes des cinq centres de gestion des Pays de la Loire et signé le 26 septembre 2022 ;

Vu l'avis du comité social territorial du 23 janvier 2024,

Après discussion, le conseil municipal, à l'unanimité, décide de :

- **Donner mandat au Centre de gestion de la Sarthe**, membre du groupement de commandes constitué des 5 centres de gestion de la région des Pays de la Loire, pour l'organisation, la conduite et l'animation du dialogue social au niveau régional en vertu des dispositions de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 portant réforme de la Protection Sociale Complémentaire dans la Fonction Publique Territoriale ;
- **Donner mandat au Centre de gestion de la Sarthe** pour la réalisation d'une mise en concurrence visant à la sélection d'un ou plusieurs organismes d'assurance et la conclusion de conventions de participation pour la couverture du risque Prévoyance.

- **Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat**

Suite à la réunion du conseil municipal du 19 décembre dernier, un accord de principe avait été donné pour que le projet de délibération instituant cette prime soit présenté au comité social territorial du centre de gestion de la Sarthe.

Le comité social territorial a rendu un avis favorable le 23 janvier dernier.

Projet de délibération :

Le maire rappelle à l'assemblée :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu le décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du comité social territorial en date du 23 janvier 2024 ;

Considérant qu'il est possible de verser une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire en vue de soutenir le pouvoir d'achat des agents publics territoriaux ayant perçu une rémunération annuelle brute inférieure ou égale à 39 000€ sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 ;

Considérant qu'il appartient au conseil municipal de déterminer le montant forfaitaire de la prime dans le respect du barème et des montants plafonds fixés par le décret du 31 octobre 2023 susvisés ;

Considérant qu'il appartient également au conseil municipal de déterminer les modalités de versement de cette prime, en une ou plusieurs fractions avant le 30 juin 2024 ;

Le maire propose à l'assemblée :

Article 1^{er} : Mise en place de la prime

Il est institué une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire au bénéfice des agents publics de la commune.

Article 2 : Bénéficiaires

a) Cette prime de pouvoir d'achat exceptionnelle est versée aux fonctionnaires territoriaux ainsi qu'aux agents contractuels de droit public qui remplissent les conditions cumulatives d'éligibilité suivantes :

1. Avoir été nommés ou recrutés par une collectivité territoriale, un établissement public administratif ou un groupement d'intérêt public à une date d'effet antérieure au 1^{er} janvier 2023 ;
2. Être employés et rémunérés par la commune à la date du 30 juin 2023 ;
3. Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période de référence courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Les agents publics de l'Etat et hospitaliers détachés au sein d'une collectivité territoriale, d'un établissement public administratif ou un groupement d'intérêt public d'un sont éligibles à la prime en tenant compte de l'ancienneté acquise dans l'ensemble de la fonction publique.

b) Sont exclus du bénéfice de cette prime :

- les agents contractuels de droit privé ;
- les vacataires ;
- les apprentis ;
- les stagiaires gratifiés ;
- les personnels éligibles à la prime de partage de la valeur prévue au I de l'article 1^{er} de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022.

Article 3 : Montants forfaitaires de la prime

Le montant de la prime est forfaitaire et est fonction de la rémunération brute perçue par les agents publics territoriaux au titre de la période de référence courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Les différents montants forfaitaires sont les suivants :

Niveaux	Rémunération brute perçue au titre de la période de référence (du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023)	Montant de la prime
I	Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
II	Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
III	Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €
IV	Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €
V	Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €
VI	Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
VII	Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

Article 4 : Détermination du montant de la prime pour certains agents non présents durant la totalité de la période de référence ou ayant changé d'employeur au cours de celle-ci ou étant multi employeurs

a) Lorsque l'agent n'a pas été employé et rémunéré pendant la totalité de la période de référence du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, le montant de la rémunération brute est divisé par le nombre de mois rémunérés sur cette même période puis multiplié par douze pour déterminer la rémunération brute.

b) Lorsque l'agent a été employé et rémunéré successivement par plusieurs employeurs publics au cours de la période de référence du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, la rémunération prise en compte est celle versée par la collectivité, l'établissement ou le groupement qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023, corrigée selon les modalités prévues au a) pour correspondre à une année pleine.

c) Lorsque l'agent éligible est employé et rémunéré simultanément par plusieurs employeurs publics à la date du 30 juin 2023, la rémunération prise en compte est celle versée par chaque collectivité, établissement ou groupement, corrigée selon les modalités prévues au a) pour correspondre à une année pleine.

Article 5 : Proratisation du montant forfaitaire de la prime

Le montant de la prime est réduit à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période de référence du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Article 6 : Modalités de versement de la prime

La prime pouvoir d'achat exceptionnelle fait l'objet d'un versement unique au mois de mars 2024.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Article 7 : Règles de cumuls

La prime de pouvoir d'achat est cumulable avec toute autre prime et indemnité perçue par les agents publics territoriaux de la commune, à l'exception de la prime prévue par le décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires.

Article 8 : Voies et délais de recours

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Nantes - 6, Allée de l'île Gloriette 44041 NANTES CEDEX - dans un délai de 2 mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

La juridiction administrative compétente peut également être saisie par l'application Télérecours citoyens accessible à partir du site www.telerecours.fr

Après en avoir délibéré, l'organe délibérant :

DECIDE : d'instaurer la prime de pouvoir d'achat et d'adopter les modalités de mise en œuvre telles que proposées.

ADOPTÉ :

à voix pour

à voix contre

à abstention(s)

Décision :

Le maire rappelle à l'assemblée :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu le décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du comité social territorial en date du 23 janvier 2024 ;

Considérant qu'il est possible de verser une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire en vue de soutenir le pouvoir d'achat des agents publics territoriaux ayant perçu une rémunération annuelle brute inférieure ou égale à 39 000€ sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 ;

Considérant qu'il appartient au conseil municipal de déterminer le montant forfaitaire de la prime dans le respect du barème et des montants plafonds fixés par le décret du 31 octobre 2023 susvisés ;

Considérant qu'il appartient également au conseil municipal de déterminer les modalités de versement de cette prime, en une ou plusieurs fractions avant le 30 juin 2024 ;

Le maire propose à l'assemblée :

Article 1^{er} : Mise en place de la prime

Il est institué une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire au bénéfice des agents publics de la commune.

Article 2 : Bénéficiaires

a) Cette prime de pouvoir d'achat exceptionnelle est versée aux fonctionnaires territoriaux ainsi qu'aux agents contractuels de droit public qui remplissent les conditions cumulatives d'éligibilité suivantes :

4. Avoir été nommés ou recrutés par une collectivité territoriale, un établissement public administratif ou un groupement d'intérêt public à une date d'effet antérieure au 1^{er} janvier 2023 ;
5. Être employés et rémunérés par la commune à la date du 30 juin 2023 ;
6. Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période de référence courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Les agents publics de l'Etat et hospitaliers détachés au sein d'une collectivité territoriale, d'un établissement public administratif ou un groupement d'intérêt public d'un sont éligibles à la prime en tenant compte de l'ancienneté acquise dans l'ensemble de la fonction publique.

b) Sont exclus du bénéfice de cette prime :

- les agents contractuels de droit privé ;
- les vacataires ;
- les apprentis ;
- les stagiaires gratifiés ;

- les personnels éligibles à la prime de partage de la valeur prévue au I de l'article 1^{er} de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022.

Article 3 : Montants forfaitaires de la prime

Le montant de la prime est forfaitaire et est fonction de la rémunération brute perçue par les agents publics territoriaux au titre de la période de référence courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Les différents montants forfaitaires sont les suivants :

Niveaux	Rémunération brute perçue au titre de la période de référence (du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023)	Montant de la prime
I	Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
II	Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
III	Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €
IV	Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €
V	Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €
VI	Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
VII	Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

Article 4 : Détermination du montant de la prime pour certains agents non présents durant la totalité de la période de référence ou ayant changé d'employeur au cours de celle-ci ou étant multi employeurs

a) Lorsque l'agent n'a pas été employé et rémunéré pendant la totalité de la période de référence du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, le montant de la rémunération brute est divisé par le nombre de mois rémunérés sur cette même période puis multiplié par douze pour déterminer la rémunération brute.

b) Lorsque l'agent a été employé et rémunéré successivement par plusieurs employeurs publics au cours de la période de référence du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, la rémunération prise en compte est celle versée par la collectivité, l'établissement ou le groupement qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023, corrigée selon les modalités prévues au a) pour correspondre à une année pleine.

c) Lorsque l'agent éligible est employé et rémunéré simultanément par plusieurs employeurs publics à la date du 30 juin 2023, la rémunération prise en compte est celle versée par chaque collectivité, établissement ou groupement, corrigée selon les modalités prévues au a) pour correspondre à une année pleine.

Article 5 : Proratisation du montant forfaitaire de la prime

Le montant de la prime est réduit à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période de référence du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Article 6 : Modalités de versement de la prime

La prime pouvoir d'achat exceptionnelle fait l'objet d'un versement unique au mois de mars 2024.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Article 7 : Règles de cumuls

La prime de pouvoir d'achat est cumulable avec toute autre prime et indemnité perçue par les agents publics territoriaux de la commune, à l'exception de la prime prévue par le décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires.

Article 8 : Voies et délais de recours

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Nantes - 6, Allée de l'Ile Gloriette 44041 NANTES CEDEX - dans un délai de 2 mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

La juridiction administrative compétente peut également être saisie par l'application Télérecours citoyens accessible à partir du site www.telerecours.fr

Après en avoir délibéré, l'organe délibérant :

DECIDE : d'instaurer la prime de pouvoir d'achat et d'adopter les modalités de mise en œuvre telles que proposées.

ADOPTÉ :
à 6 voix pour
à 0 voix contre
à 2 abstentions

- **Temps de travail : 1607h**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L621-11 et L621-12 ;

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

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 ;

Considérant l'avis du comité social territorial en date du 23 janvier 2024.

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 qu'un délai d'un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes a été imparti aux collectivités et établissements pour définir, dans le respect des dispositions légales, les règles applicables aux agents ;

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 social territorial ;

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 ;

Le Maire propose à l'assemblée :

Article 1 : Durée annuelle du temps de travail

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1607 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 = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondies à 1600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1 607 heures

Article 2 : Garanties minimales

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies :

- 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.

Article 3 : Fixation de la durée hebdomadaire de travail

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune pour un temps complet est fixé à 35h pour le service administratif (secrétaire de mairie).

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune pour un temps complet est fixé à 36 heures et 30 minutes pour le service technique

Les agents bénéficieront ainsi de 9 jours de réduction de temps de travail (ARTT) afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail (dont le nombre peut être arrondi à la demi-journée supérieure).

Article 4 : Détermination du (ou des) cycle(s) de travail

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

- Service administratif
Du lundi au vendredi : 35 heures sur 4,5 jours

Plages horaires de 8h00 à 17h30

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

Service technique

Du lundi au vendredi : 36.30 heures sur 5 jours

Plages horaires de 7h00 à 17h00

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

Article 5 : Modalités de réalisation de la journée de solidarité

La journée de solidarité peut être accomplie selon les modalités suivantes :

- Travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai,

Ou

- Travail d'un jour de RTT tel que prévu par les règles en vigueur,

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet, les sept heures de cette journée de travail sont proratisées par rapport à la quotité de temps de travail correspondante.

Article 6 : Jours de fractionnement

Un jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours.

Article 7 : Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération entreront en vigueur à partir du

Après en avoir délibéré, l'organe délibérant :

DECIDE : de mettre en place le temps de travail et d'adopter les modalités de mise en œuvre telles que proposées.

ADOPTÉ : à l'unanimité des membres présents

Décision :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L621-11 et L621-12 ;

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

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 ;

Considérant l'avis du comité social territorial en date du 23 janvier 2024.

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 qu'un délai d'un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes a été imparti aux collectivités et établissements pour définir, dans le respect des dispositions légales, les règles applicables aux agents ;

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 social territorial ;

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 ;

Le Maire propose à l'assemblée :

Article 1 : Durée annuelle du temps de travail

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1607 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 = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondies à 1600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1 607 heures

Article 2 : Garanties minimales

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies :

- 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.

Article 3 : Fixation de la durée hebdomadaire de travail

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune pour un temps complet est fixé à 35h pour le service administratif (secrétaire de mairie).

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune pour un temps complet est fixé à 36 heures et 30 minutes pour le service technique

Les agents bénéficieront ainsi de 9 jours de réduction de temps de travail (ARTT) afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail (dont le nombre peut être arrondi à la demi-journée supérieure).

Article 4 : Détermination du (ou des) cycle(s) de travail

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

- Service administratif
Du lundi au vendredi : 35 heures sur 4,5 jours
Plages horaires de 8h00 à 17h30
Pause méridienne obligatoire de $\frac{3}{4}$ d'heure minimum.
- Service technique
Du lundi au vendredi : 36.30 heures sur 5 jours
Plages horaires de 7h00 à 17h00
Pause méridienne obligatoire de $\frac{3}{4}$ d'heure minimum

Article 5 : Modalités de réalisation de la journée de solidarité

La journée de solidarité peut être accomplie selon les modalités suivantes :

- Travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai : lundi de Pentecôte
- Ou
- Travail d'un jour de RTT tel que prévu par les règles en vigueur pour l'agent du service technique

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet, les sept heures de cette journée de travail sont proratisées par rapport à la quotité de temps de travail correspondante.

Article 6 : Jours de fractionnement

Un jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours.

Article 7 : Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération entreront en vigueur à partir de l'année 2024.

Après en avoir délibéré, l'organe délibérant :

DECIDE : de mettre en place le temps de travail et d'adopter les modalités de mise en œuvre telles que proposées.

ADOPTÉ : à l'unanimité des membres présents

- **GIDON**

Suite à la réunion du 30 janvier dernier, Eric fait un résumé.

Revoir l'organisation.

Décision :

Les piégeurs doivent passer par le secrétariat de la mairie pour déposer leur(s) prise(s) dans le congélateur.

- **Révision du tracteur tondeuse**

3 devis pour la révision du tracteur tondeuse :

- Street Bike = 1 450.01 € TTC
- SAS LANDAIS = 2 073.24 € TTC
- ADSM = 909.70 €

Décision :

Vu la différence de prix, Mr LOYAU va recontacter les entreprises pour faire le point et vérifier qu'il n'y ait pas d'erreur sur les pièces demandées.

- **Concours maisons fleuries**

A la demande de Joël, est-ce qu'on pourrait se rapprocher des communes de Chenu et La Chapelle aux Choux pour organiser un concours des maisons fleuries ?

Si ok :

- Prévoir un budget récompense
- A quel événement est organisé la remise des récompenses ? ou création d'un événement spécial ?
- Définir les catégories (bourg / campagne ...)

- 2 représentants (élus) par commune dispo en journée durant le mois d'août

Décision :

Catégories : bourg / campagne

Les récompenses seront remises aux Vœux du Maire

Les représentants de la commune : LEPLET Marie-Claire et ROUSSEAU Antony

Prendre contact avec les communes de Chenu et La Chapelle aux Choux.

- **Travaux de voirie**

- Curage de fossés sur 20 kilomètres et débernage sur 50 kilomètres

Devis BARDET : 60 600 € TTC

Devis RENAUDAT : 77 388 € TTC

Décision :

Demander des devis à l'heure.

Décision au prochain conseil.

- Estimation des travaux de voirie, qui pourront être réalisés dans le cadre du marché de voirie, par l'ATESART
 - ✓ Création d'un bateau au droit du portail au 11 rue Principale = 789.60 € TTC
 - ✓ Purge et reprofilage Route des Giraudières = 8 510.40 € TTC
 - ✓ Poutre et reprofilage Chemin de la Morinette = 37 031.40 € TTC
 - ✓ Reprise de la patte d'oie chemin du Chêne Sou = 4 105.80 € TTC
 - ✓ PATA = 4 200 € TTC

D'autres devis vont être demandés pour :

- Le réaménagement de la cour de l'école
- Trottoirs rue Principale (devant la SAS LANDAIS)

Décision :

La décision sera prise lorsque nous aurons travaillé le budget 2024.

- **Char Comice Agricole de Savigné sous le Lude - Thème : La vache et le tennis**

24 et 25 août 2024.

Idées ?

Décision :

A réfléchir.

- **Points sur les différentes commissions communale**

- Bâtiments - Voirie - Chemins - Signalisation (Joël) :

*Ensemble place du Village vendu, signé le 7 février dernier

*Implantation des panneaux électoraux sur la place de la Fraternité suite à revêtement de sol

*Devis Desautel pour 1319.10 € HT - décision : supprimer les équipements pour la mezzanine et ok pour le reste.

*Relevage de la pompe de relèvement : faire un planning (Jour + heure + personne) pour l'année 2024 :

Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
1 L	1 J	1 V Eric	1 L	1 M	1 S	1 L	1 J	1 D	1 M	1 V	1 D
2 M	2 V	2 S	2 M	2 J	2 D	2 M	2 V Eric	2 L	2 M	2 S	2 L
3 M	3 S	3 D	3 M	3 V Eric	3 L	3 M	3 S	3 M	3 J	3 D	3 M
4 J	4 D	4 L	4 J	4 S	4 M	4 J	4 D	4 M	4 V Eric	4 L	4 M
5 V	5 L	5 M	5 V Eric	5 D	5 M	5 V Eric	5 L	5 J	5 S	5 M	5 J
6 S	6 M	6 M	6 S	6 L	6 J	6 S	6 M	6 V Eric	6 D	6 M	6 V Eric
7 D	7 M	7 J	7 D	7 M	7 V Eric	7 D	7 M	7 S	7 L	7 J	7 S
8 L	8 J	8 V Guillaume	8 L	8 M	8 S	8 L	8 J	8 D	8 M	8 V Guillaume	8 D
9 M	9 V	9 S	9 M	9 J	9 D	9 M	9 V Guillaume	9 L	9 M	9 S	9 L
10 M	10 S	10 D	10 M	10 V Guillaume	10 L	10 M	10 S	10 M	10 J	10 D	10 M
11 J	11 D	11 L	11 J	11 S	11 M	11 J	11 D	11 M	11 V Guillaume	11 L	11 M
12 V	12 L	12 M	12 V Guillaume	12 D	12 M	12 V Guillaume	12 L	12 J	12 S	12 M	12 J
13 S	13 M	13 M	13 S	13 L	13 J	13 S	13 M	13 V Guillaume	13 D	13 M	13 V Guillaume
14 D	14 M	14 J	14 D	14 M	14 V Guillaume	14 D	14 M	14 S	14 L	14 J	14 S
15 L	15 J	15 V José	15 L	15 M	15 S	15 L	15 J	15 D	15 M	15 V José	15 D
16 M	16 V José	16 S	16 M	16 J	16 D	16 M	16 V José	16 L	16 M	16 S	16 L
17 M	17 S	17 D	17 M	17 V José	17 L	17 M	17 S	17 M	17 J	17 D	17 M
18 J	18 D	18 L	18 J	18 S	18 M	18 J	18 D	18 M	18 V José	18 L	18 M
19 V	19 L	19 M	19 V José	19 D	19 M	19 V José	19 L	19 J	19 S	19 M	19 J
20 S	20 M	20 M	20 S	20 L	20 J	20 S	20 M	20 V José	20 D	20 M	20 V José
21 D	21 M	21 J	21 D	21 M	21 V José	21 D	21 M	21 S	21 L	21 J	21 S
22 L	22 J	22 V José	22 L	22 M	22 S	22 L	22 J	22 D	22 M	22 V José	22 D
23 M	23 V José	23 S	23 M	23 J	23 D	23 M	23 V José	23 L	23 M	23 S	23 L
24 M	24 S	24 D	24 M	24 V José	24 L	24 M	24 S	24 M	24 J	24 D	24 M
25 J	25 D	25 L	25 J	25 S	25 M	25 J	25 D	25 M	25 V José	25 L	25 M
26 V	26 L	26 M	26 V José	26 D	26 M	26 V José	26 L	26 J	26 S	26 M	26 J
27 S	27 M	27 M	27 S	27 L	27 J	27 S	27 M	27 V José	27 D	27 M	27 V José
28 D	28 M	28 J	28 D	28 M	28 V José	28 D	28 M	28 S	28 L	28 J	28 S
29 L	29 J	29 V Eric	29 L	29 M	29 S	29 L	29 J	29 D	29 M	29 V José	29 D
30 M		30 S	30 M	30 J	30 D	30 M	30 V José	30 L	30 M	30 S	30 L
31 M		31 D		31 V Guillaume		31 M	31 S		31 J Eric		31 M

iCalendrier.fr

*Treuil pour pompe de relèvement : voir les tarifs chez Foussier.

- Culturelle - Sport- Fêtes et Cérémonies :

*Courrier de la CCSS pour postuler pour recevoir le Festif & Vous 13-14-15/09 et/ou des ateliers de prévention ou de lien social pour les +60 ans - décision : Ok pour les ateliers

*23/02 à 18h : Réunion pour l'organisation de la Fête de la Paix

- Cimetière (Marie-Claire) :

*Prix fleurissement intertombes pour tout le cimetière = environ 1050 € TTC - décision : Ok

*Journée citoyenne : 16/03 à partir de 9h si on peut avoir les fleurs (voir avec la CAPL)

- Commission finances (Eric) : Prévoir réunion de préparation budgets = 13/03 à 20h

● Point sur les différentes commissions extérieures

- Syndicat d'eau de Chenu

- Sivos de la Fare

Rencontre du 09/02 avec Manon, points sur les travaux demandés à l'école (à la charge de la commune) :

*Revêtement cour de l'école

*Mise ne place d'un meuble à chaussures dans l'entrée

*Changement de lavabo + mitigeur

*Déplacement de la trousse à pharmacie

*Achat d'un nouveau projecteur (Voir avec la Sivos)

*Stores

*Tableau blanc + peinture aimantée

- Syndicat des Ordures Ménagères
- Syndicat FLAMM

- **Divers**

Carnaval de l'école : Vendredi 23 février de 10h à 11h30 à Chenu

Réunion Loi de finances 2024 : Mardi 19 mars à partir de 17h30 à l'Abbaye de l'Epau

Prochaine réunion : 12/03 à 20h

Réunion vote du budget : 09/04 à 20h