

## PROCES VERBAL DE REUNION DU CONSEIL MUNICIPAL

### Commune de Méry (73)

#### SEANCE du lundi 14 février 2022 A 20H00

Le conseil municipal de la Commune de Méry dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à 20h00 le lundi 14 février 2022 en application des articles L2121-7 et L2122-8 du code général des collectivités territoriales.

**Date de convocation du conseil municipal :** 08/02/2022.

Madame le Maire ouvre la séance du conseil à 20H00 et fait l'appel des membres de l'assemblée :

**PRESENTS :** Nathalie FONTAINE, Stéphane ROULET, Aurélie VIEIRA, Annick TORNICELLI, Martine BATSALLE, Yvan BESSON, Jean-François BUFFET, Carole FLENET, Bérangère E SILVA, Christian PERRUISSET, Bruno EXERTIER, Stéphane LOI, Odile VALLET, Kévin VILLIOD, Virginie CHAUMARD.

**PROCURATIONS :** Patrick JACQUIN à Christian PERRUISSET, François FOURCHES à Nathalie FONTAINE, Lisa MICHOT à Bérangère E SILVA, Pascale GLOUANNEC à Aurélie VIEIRA.

**SECRETAIRE DE SEANCE :** Bruno EXERTIER.

.....

#### ORDER DU JOUR :

- **Approbation du procès-verbal du conseil municipal** du 6 décembre 2021 à l'unanimité.
- **Délibérations :**

N°01/2022 : Organisation du temps de travail des agents de la commune de MERY.

N°02/2022 : Instauration de la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

N°03/2022 : instauration des indemnités horaires pour travaux supplémentaires – IHTS.

N°04/2022 : attribution de l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

N°05/2022 : révision des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération.

Annule et remplace la délibération n°2 du 6 décembre 2021 relative à la révision du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) et des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération.

N°06/2022 : Révision du régime indemnitare tenant compte des fonctions, sujetions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

N°07/2022 : adhésion au contrat d'assurance groupe pour la couverture des risques statutaires.

N°08/2022 : adhésion à AMILAC.

N°09/2022 : admission en non-valeur de la liste 4183970215 du 09 octobre 2020 relative au non paiement de la société CAIRE.

N°10/2022 : Autorisation de dépenses d'investissement préalables au vote du budget 2022.

N°11/2022 : demande de subvention FDEC travaux Fournet.

N°12/2022 : Approbation de la dénomination de la voie « impasse des Entreclos ».

N°13/2022 : subventions associations 2022.

N°14/2022 : Approbation de la dénomination de la voie « impasse des Entreclos ».

N°15/2022 : modification des statuts de Grand-Lac.

## DELIBERATIONS

### Délibération 01/2022: Organisation du temps de travail des agents de la commune de MERY.

Considérant la nécessité de déterminer les conditions d'exercice du temps de travail des agents au sein de la commune, il est proposé, conformément à l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, d'organiser le temps de travail des agents de la commune dans les conditions précisées ci-dessous :

**Agents concernés :** les agents titulaires, stagiaires, contractuels, à temps complet, non complet ou temps partiel, des catégories A, B et C.

**Durée du travail :** la durée légale annuelle de travail effectif est de 1 607 heures, incluant la journée de solidarité de 7 heures. Pour les agents de la commune, la durée du travail d'un emploi à temps complet est fixée à 35h00 par semaine sur 4.5 jours. Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents ne bénéficieront pas de jours de réduction de temps de travail (ARTT).

**Temps de travail effectif :** le temps de travail s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles. Les absences liées à l'exercice du droit syndical et le temps pendant lequel l'agent suit une formation professionnelle sont considérés comme du temps de travail effectif.

Le temps exclu du temps de travail effectif comprend notamment la pause méridienne d'une durée de 1 heure minimum au cours de laquelle l'agent peut vaquer librement à ses occupations, le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail désigné comme tel par l'employeur et les périodes d'astreinte.

**Garanties minimales du temps de travail :** la réglementation en vigueur prévoit que les agents respectent les garanties minimales du temps de travail suivantes :

- ❖ La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives,
- ❖ Le repos hebdomadaire entre deux semaines de travail et comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures,
- ❖ Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 11 heures,
- ❖ La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures,
- ❖ L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures y compris temps de pause et repas,
- ❖ Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes. Ce temps de pause réglementaire est considéré comme du travail effectif et doit donc être rémunéré,
- ❖ Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures ;
- ❖ Un agent ne peut effectuer plus de 25 heures supplémentaires par mois. Pour les agents à temps non complet, ce contingent de 25 heures mensuelles est à décompter à partir du seuil des 35 heures hebdomadaires, les heures réalisées en-deçà étant des heures complémentaires.

Ces prescriptions minimales s'appliquent également aux agents à temps non complet intervenant dans plusieurs collectivités ou établissements publics.

**Contrôle du temps de travail :** le chef de service devra s'assurer du respect des cycles de travail de ses agents dans le cadre des dispositions susvisées.

**Cycles de travail :** le cycle de travail est la période de référence de l'organisation du temps de travail. Celui des agents de la commune est organisé de manière hebdomadaire. Les horaires de travail sont organisés à l'intérieur du cycle, en accord avec leur responsable hiérarchique direct.

L'organisation du cycle de travail au sein des services de la commune est fixée comme il suit :

Les services administratifs et techniques :

Les agents des services administratifs sont soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 35 heures sur 4.5 jours pour les temps pleins.

Les durées quotidiennes de travail sont identiques chaque jour. Au sein de ce cycle hebdomadaire, les agents sont soumis à des horaires fixes.

Les services scolaires et périscolaires :

Les agents des services scolaires et périscolaires sont soumis à un cycle de travail annuel basé sur l'année scolaire avec un temps de travail annualisé sur 36 semaines scolaires et des heures hors périodes scolaires (entretien ...) en fonction des heures complémentaires à effectuer.

Dans le cadre de cette annualisation, l'autorité établit au début de chaque année scolaire 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.

Les plages horaires minimum de travail sont arrêtées comme suit : matin : 07h30 et 12h30 et après-midi : 13h30 et 17h30.

L'organisation du temps de travail dans les services ne doit pas générer de diminution de l'amplitude horaire d'ouverture au public. La pause méridienne devra être prise obligatoirement entre 12h00 et 14h00.

**Remarques : Aurélia Vieira fait part d'une remarque de Pascale Glouannec qui s'interroge sur les plages horaires minimum. Nathalie Fontaine Fontaine indique que l'activité du personnel périscolaire doit se dérouler à minima dans ces plages horaires.**

**Délibération adoptée à l'unanimité.**

**Délibération 02/2022 : Instauration de la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.**

Une journée de solidarité est instituée pour l'ensemble du personnel, en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Les fonctionnaires et les agents contractuels travailleront donc un jour de plus (7 heures) sans rémunération supplémentaire (portant la durée annuelle du travail à 1607 heures) pour les agents travaillant à temps complet. Ces 7 heures à effectuer seront proratisées par rapport au temps de travail pour les agents employés à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

Ces 7 heures ne peuvent pas faire l'objet d'un repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires. Toutefois, si le rythme de travail du jour de l'accomplissement de la journée de

solidarité implique une durée quotidienne de travail supérieure à 7 heures, les heures effectuées au-delà du contingent de la journée de solidarité seront des heures supplémentaires et devront être, soit récupérées, soit rémunérées, au choix de l'autorité territoriale.

Il est proposé d'instaurer cette journée de solidarité **le lundi de Pentecôte**.

L'agent recruté en cours d'année qui a déjà effectué sa journée de solidarité auprès de son ancien employeur devra l'effectuer à nouveau mais les heures travaillées seront alors rémunérées ou s'imputeront sur le contingent d'heures supplémentaires à récupérer.

**Remarque : il est précisé que l'organisation de cette journée devra être anticipée. Pour les agents périscolaires, la journée sera « sans école ». Aussi, il est convenu de proposer une journée travaillée commune à tous les agents.**

**Délibération adoptée à l'unanimité.**

### **Délibération 03/2022 : instauration des indemnités horaires pour travaux supplémentaires – IHTS.**

Il est déterminé dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables au personnel de la collectivité pour travaux supplémentaires.

**Bénéficiaires de l'I.H.T.S : agents titulaires et agents contractuels.**

| <b>Filière</b> | <b>Cadre d'emplois</b>  | <b>Grade</b>   | <b>Fonctions / Missions</b>   |
|----------------|---|--|---|
| Administrative | Adjoints administratifs territoriaux<br><br>Rédacteurs territoriaux | Adjoint administratif<br>Adj Admin Principal de 2 <sup>e</sup> cl<br>Adj Admin Principal de 1 <sup>e</sup> cl<br><br>Rédacteur territorial | Personnel en charge de la vie associative et de la communication<br><br>Personnel en charge de l'accueil et de l'état civil<br><br>Personnel en charge de l'urbanisme, de la comptabilité et de la paie   |
| Technique      | Adjoints techniques   | Adjoint technique territorial principal 1 <sup>ère</sup> classe<br>Adjoint technique territorial   | Personnel en charge de l'entretien des espaces extérieurs et de la voirie, du fleurissement<br><br>Personnel en charge de l'entretien et de la maintenance des bâtiments publics.<br><br>Personnel en charge de l'entretien des bâtiments publics et de l'encadrement des enfants scolarisés à l'école primaire dans le cadre des activités périscolaires |

|  |  |  |                         |
|--|--|--|-------------------------|
|  |  |  | dans le temps scolaire. |
|--|--|--|-------------------------|

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires sont attribuées dans le cadre de la réalisation effective de travaux supplémentaires demandés par l'autorité territoriale ou le chef de service et selon les dispositions du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002. La rémunération de ces travaux supplémentaires est subordonnée à la mise en place de moyen de contrôle (moyen de contrôle automatisé – décompte déclaratif).

Le versement de ces indemnités est limité à un contingent mensuel de 25 heures par mois et par agent. Lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé sur décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel du comité technique (CT). A titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées après consultation du CT, pour certaines fonctions. Pour les agents à temps non complet, les IHTS sont calculés selon le taux horaire de l'agent dans la limite des 35 heures. Elles peuvent toutefois être majorées de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet et de 25 % pour les heures suivantes. Au-delà, elles sont calculées selon la procédure normale décrite dans le décret n° 2002-60.

Par ailleurs, la compensation des heures supplémentaires peut aussi être réalisée, en tout ou partie, sous la forme d'un repos compensateur. Une même heure supplémentaire ne peut toutefois donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation.

Pour le paiement comme pour la récupération, une heure supplémentaire réalisée de nuit, entre 22h et 7h, est majorée de 100%. Une heure supplémentaire réalisée un dimanche ou un jour férié est majorée de 66%.

Le paiement des indemnités sera effectué selon une périodicité mensuelle sur la paie du mois suivant la réalisation des heures supplémentaires.

#### **Délibération adoptée à l'unanimité.**

#### **Délibération 4 : attribution de l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élection.**

Le personnel communal va être amené à effectuer des heures supplémentaires à l'occasion des scrutins d'instituer l'indemnité forfaitaire complémentaire.

Ces agents peuvent :

- ❖ Percevoir des Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (I.H.T.S.) au taux majoré conformément à la réglementation et à la délibération en date du 14/02/2022.
- ❖ Récupérer les heures effectuées majorées au même taux que les heures supplémentaires rémunérées,
- ❖ Percevoir une indemnité forfaitaire pour élections, si le grade ne permet pas de percevoir les I.H.T.S.

Le montant de référence pour le calcul de cette indemnité sera de 1 091,71 € maximum correspondant au taux moyen de l'IFTS de deuxième catégorie).

**Crédit global** : le crédit global affecté à cette indemnité d'élections est obtenu en multipliant le montant de référence par le coefficient multiplicateur maximum et par le nombre de bénéficiaires potentiels.

**Attributions individuelles** : le montant individuel correspond au montant de référence affecté d'un coefficient multiplicateur compris entre 0 et 8. Dans tous les cas, il ne peut dépasser le quart de l'IFTS annuelle maximale des attachés territoriaux.

**Agents contractuels** : Les agents contractuels de droit public exerçant des fonctions équivalentes peuvent bénéficier de cette indemnité sur les mêmes bases.

**Versement** : Le paiement de cette indemnité sera réalisé mensuellement après chaque tour des consultations électorales.

**Délibération adoptée à l'unanimité.**

**Délibération 5** : révision des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération.

**Annule et remplace la délibération n°2 du 6 décembre 2021 relative à la révision du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) et des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération.**

Il est proposé de les réviser selon les modalités suivantes :

#### **Article 13 – Bénéficiaires**

Les avantages collectivement acquis sont attribués aux agents titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public comptant plus de 3 mois d'ancienneté continue.

#### **Article 9 – Mode de calcul et versement des avantages collectivement acquis**

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet ; ils sont réduits au prorata des jours réellement travaillés de l'année N, sans tenir compte des heures complémentaires et supplémentaires.

Les avantages collectivement acquis sont versés sur la paie de décembre. En cas de départ d'un agent en cours d'année, ses avantages collectivement acquis lui seront versés sur son dernier bulletin de salaire.

#### **Article 16 – Abrogation des délibérations antérieures**

Abrogation de toutes les dispositions antérieures portant sur les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération pour les bénéficiaires concernés par la présente délibération.

**Délibération adoptée à l'unanimité.**

**DELIBERATION 6** : Révision du régime indemnitare tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

**Annule et remplace la délibération n°5 du 28 juin 2021 relative à la révision du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) et des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération.**

Il est proposé de réviser la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables à ses agents en prenant en compte :

- Le caractère exclusif du RIFSEEP qui se substitue à toutes les primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir,
- L'architecture en deux parts du RIFSEEP à savoir, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle et un complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

La révision du RIFSEEP s'établit ainsi :

## **L'IFSE**

### **Article 1 – Principe**

L'IFSE est versée selon le poste et les fonctions exercées par l'agent.

Elle repose, d'une part sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle, étant précisé que l'expérience professionnelle doit être différenciée :

- ⇒ De l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon,
- ⇒ De la valorisation de l'engagement et de la manière de servir, qui se matérialise par le CIA.

Elle s'apprécie au regard de l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation pratique acquise par l'expérience.

### **Article 2 - Bénéficiaires de l'IFSE**

L'IFSE est attribué aux agents relevant des cadres d'emplois mentionnés dans les tableaux ci-dessous, titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel. L'IFSE est étendue aux agents contractuels de droit public exerçant des fonctions comparables, comptant plus de 3 mois d'ancienneté continue, sur l'année N-1.

### **Article 3 – Mode de calcul et versement de l'IFSE**

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet ; ils sont réduits au prorata des jours réellement travaillés. L'expérience professionnelle est prise en compte dans l'attribution de l'IFSE en tant que critère individuel,

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables. Son attribution est fixée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté.

L'IFSE est versé mensuellement sur la paie de l'agent.

### **Article 4 – Réexamen des montants individuels de l'IFSE**

Le montant individuel 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 d'un concours et en dehors des deux hypothèses précédentes, au moins tous les 3 ans, en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Pour la prise en compte de l'expérience professionnelle, il est proposé que soit pris en compte les critères suivants :

- L'approfondissement des savoirs techniques,

- Les formations suivies,
- La capacité à exploiter les acquis de l'expérience (diffuser son savoir à autrui, formation suivie : retour, effets constatés).

#### Article 5 – Incidence des congés et absences sur le versement de l'IFSE

Le versement de l'IFSE est maintenu pendant les congés annuels, congés maternité, congés paternité, congés adoption, les récupérations, les autorisations spéciales d'absence et les événements familiaux.

Le montant de l'IFSE est révisé durant :

- **Les absences pour maladie ordinaire** : 6 jours de maintien par année civile puis versement suspendu
- **Les absences pour longue maladie et longue durée** : versement est suspendu
- **Les absences pour accident de service, de travail, de trajet, ou à une maladie professionnelle** : diminution progressive de la part mensuelle de l'IFSE selon les modalités suivantes :
  - Du 1<sup>er</sup> au 90<sup>e</sup> jour inclus : prime maintenue à 100 %
  - Du 91<sup>e</sup> au 180<sup>e</sup> jour inclus : prime maintenue à 75 %
  - Du 181<sup>e</sup> au 270<sup>e</sup> jour inclus : prime maintenue à 50 %
  - Du 271<sup>e</sup> au 365<sup>e</sup> jour inclus : prime maintenue à 25 %
  - A partir du 366<sup>e</sup> jour : prime suspendue.

#### Article 6 – Détermination des groupes de fonctions et des montants maximums par groupe pour l'IFSE

Il est proposé de répartir les emplois selon les critères suivants :

- **L'encadrement, la coordination, le pilotage ou la conception** selon les indicateurs suivants : Responsabilité d'encadrement direct, niveau hiérarchique, conduite de projets ou d'opérations, conseils aux élus, ampleur du champ d'actions (en nombre de missions, en valeur...), influence du poste sur les résultats.
- **La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification**, notamment au regard des indicateurs suivants : Connaissances requises (de niveau élémentaire à expertise), Niveau de formation, Difficulté (exécution simple ou interprétation), Habilitation/certification, Champ d'application/polyvalence (pluri métier/mono métier), Autonomie, Initiative, Actualisation des connaissances, Complexité et difficulté (arbitrage/décision, conseil/interprétation ou exécution), Maîtrise de logiciels métier, Diversité des domaines de compétences.
- **Des sujétions particulières ou du degré d'exposition au regard de son environnement professionnel**, notamment au regard des indicateurs suivants : charge de travail, horaires de travail (amplitude, horaires décalés ou variables), contraintes météorologiques, déplacements fréquents, obligations d'assister aux instances (conseils d'école, conseil municipal...), relations externes et internes, responsabilité financière, juridique ou matérielle, niveau de risques, effort physique, acteur de la prévention.

Il est proposé de fixer les groupes comme suit et de fixer les montants minimaux et maximum annuels, tels que détaillés ci-dessous :

| Groupes | Critères  | Montant annuel minimum | Montant annuel maximum |
|---------|---|------------------------|------------------------|
| C1      | Fonction d'encadrement hiérarchique<br>Fonction d'encadrement opérationnel<br>Connaissances particulières liées aux fonctions | 3 000 €                | 8 000 €                |

|    | Habilitations nécessaires   |         |          |
|----|---|---------|----------|
| C2 | Fonction d'encadrement opérationnel<br>Connaissances particulières liées aux fonctions<br>Habilitations nécessaires   | 1 200 € | 6 000 €  |
| C3 | Connaissances particulières liées aux fonctions<br>Habilitations nécessaires  | 400 €   | 4 000 €  |
| A1 | Fonction d'encadrement élevé<br>Fonction de définition et de pilotage de politique et de processus complexes ou multiples<br>Fonction d'aide à la décision<br>Fonction de haute expertise<br>Fonction de coordination de projets stratégiques<br>Fonction de formation d'autrui | 5 000 € | 13 000 € |

## CIA

### Article 7 – Principe

Le CIA est versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent, apprécié lors de l'entretien professionnel de fin d'année.

Le montant individuel du CIA est déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent,
- Les compétences professionnelles et techniques,
- Les qualités relationnelles,
- La capacité d'encadrement ou d'expertise,
- L'expérience professionnelle de l'agent.

### Article 8 - Bénéficiaires du CIA

Le CIA est attribué aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel. Il est étendu aux agents contractuels de droit public exerçant des fonctions comparables, comptant plus de 3 mois d'ancienneté continue.

### Article 9 – Mode de calcul et versement du CIA

La détermination du montant du CIA est laissée à la libre appréciation de l'autorité territoriale et n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre. Son attribution fait l'objet d'un arrêté.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet ; ils sont réduits au prorata des jours réellement travaillés de l'année N-1 et ne peuvent pas dépasser les plafonds fixés pour le cadre d'emploi de référence au sein de la fonction publique d'Etat.

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Le CIA est versé de la manière suivante : 50 % en mars et 50 % en juillet de chaque année. En cas de départ d'un agent en cours d'année, la totalité de son CIA lui sera versé sur son dernier bulletin de salaire.

#### **Article 10 – Réexamen des montants individuels du CIA**

Le montant individuel du CIA fait l'objet d'un réexamen chaque année en fonction de l'appréciation de l'autorité hiérarchique sur la manière de servir et l'engagement professionnel de l'agent, apprécié lors de l'entretien professionnel de fin d'année.

Pour la prise en compte de l'expérience professionnelle, il est proposé que soit pris en compte les critères suivants :

- L'approfondissement des savoirs techniques,
- Les formations suivies,
- La capacité à exploiter les acquis de l'expérience (diffuser son savoir, formation suivie...)

#### **Article 11 – Incidence des congés et absences sur le versement du CIA**

Il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse du montant du CIA sur l'année suivante.

**Délibération adoptée à l'unanimité.**

#### **DELIBERATION 7 : adhésion au contrat d'assurance groupe pour la couverture des risques statutaires**

La commune a, par délibération du 8 février 2021, donné mandat au Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Savoie pour la négociation d'un contrat d'assurance statutaire garantissant les frais laissés à sa charge, en vertu de l'application des textes régissant le statut de ses agents, conformément à l'article 26 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et au décret n° 86-552 du 14 mars 1986,

Par lettre du 22 juillet 2021, le Centre de gestion a informé la commune de l'attribution du marché au **groupement SOFAXIS/CNP** et des conditions du contrat. Les conditions du contrat sont les suivantes :

Durée du contrat : 4 ans (date d'effet 01/01/2022)

Régime du contrat : capitalisation

Préavis : adhésion résiliable chaque année sous réserve de l'observation d'un préavis de quatre mois.

Il est proposé à la commune d'adhérer au contrat d'assurance statutaire suivant les modalités suivantes :

#### **Agents titulaires ou stagiaires affiliés à la C.N.R.A.C.L. ou détachés**

***Pour la commune de MERY, commune d'au plus 29 agents CNRACL de la tranche ferme du marché :***

Risques garantis : décès, accident de service et maladie contractée au service, frais médicaux, longue maladie, maladie longue durée, maternité (y compris les congés pathologiques), adoption, paternité et accueil de l'enfant, maladie ordinaire, temps partiel thérapeutique, mise en disponibilité d'office pour maladie, infirmité de guerre, allocation d'invalidité temporaire :

Conditions : : avec une franchise de 30 jours fermes par arrêt en maladie ordinaire : 5,23 % de la masse salariale assurée.

Le taux ci-dessus inclue le capital décès versé aux ayants droit à hauteur d'environ 13 800 € par agent, ce qui correspond aux dispositions qui seront en principe en vigueur au 1er janvier 2022 en l'état actuel des textes. Dans l'hypothèse où un décret viendrait pérenniser les dispositions transitoires instituées par le décret n° 2021-176 du 17 février 2021 portant modification temporaire des modalités de calcul du capital décès, **il conviendrait d'ajouter 0,15% à chacun des taux précités pour couvrir la nouvelle garantie décès, sans nouvelle délibération**, le Cdg73 ayant fait chiffrer les deux hypothèses dans le marché initial.

#### **Agents titulaires ou stagiaires non-affiliés à la C.N.R.A.C.L. ou détachés et agents contractuels de droit public – affiliation IRCANTEC**

Risques garantis : accident du travail et maladie professionnelle, grave maladie, maternité (y compris les congés pathologiques), adoption, paternité et accueil de l'enfant, maladie ordinaire,

Conditions : avec une franchise de 10 jours fermes par arrêt en maladie ordinaire : **1,13%** de la masse salariale assurée.

**Délibération approuvée à l'unanimité.**

#### **Délibération 8 : adhésion AMILAC**

La commune de Méry propose d'adhérer à l'association du personnel de Grand-Lac et des communes membres qui fait bénéficier à ses adhérents des tarifs préférentiels sur des activités culturelles, sportives et de loisirs locales -centre nautique, cinéma, animations, sorties ...- et des remises commerciales.

Les agents de la commune de Méry adhérents bénéficieraient ainsi des mêmes prestations que ceux de Grand-Lac et des communes membres.

Des conditions doivent être remplies :

- Avoir un contrat de travail de plus de 6 mois,
- Avoir un temps de travail au moins égal à 50% d'un temps complet.

Les coûts sont respectivement les suivants :

- Pour la commune de Méry : 65€ par agent adhérent par an,
- Par agent : 15€ par agent célibataire par an et 22€ par agent en couple ou avec enfant.

**Délibération approuvée à l'unanimité.**

#### **Délibération 9 : admission en non-valeur de la liste 4183970215 du 09 octobre 2020 relative au non paiement de la société CAIRE**

Sur information du centre des finances publiques d'Aix Les Bains après épuisement des poursuites auprès des créanciers, il est décidé d'admettre en dépense irrécouvrable les titres de recettes pour un montant de 176,29 euros pour lesquels les poursuites n'ont pas abouti suivant l'état de la trésorerie du 09 octobre 2020, sur le compte 6541 « créances admises en non-valeur » du budget.

Ce montant total de 176,29 euros correspond à la clôture de la procédure de liquidation judiciaire pour insuffisance d'actif de la société CAIRE domiciliée rue Charles Montreuil, Savoie Hexapole à Méry dont la radiation est parue au bulletin des annonces civiles et commerciales annexé au Journal Officiel du jeudi 3 septembre 2020.

## **Délibération approuvée à l'unanimité.**

### **Délibération 10 : Autorisation de dépenses d'investissement préalables au vote du budget 2022**

Il est sollicité en vertu l'article L 1612-1 du Code général des collectivités territoriales qui fixent les modalités de gestion des dépenses et recettes de la Commune entre le 1er janvier et la date de vote du budget de l'année, l'autorisation pour engager et payer certaines nouvelles dépenses, non comprises dans les reports de crédit prévus au budget 2021, dans le respect de la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette.

Les montants sont les suivants seront inscrits au budget primitif 2022 :

- Opération 120 (aménagement bâtiments et espaces publics)
  - 15 200 € à l'article 2181 chapitre 21 – Installations générales et aménagements divers.
- Opération 116 (matériel)
  - 1500 € à l'article 2183 chapitre 21 – matériel de bureau et informatique.

## **Délibération approuvée à l'unanimité.**

### **Délibération 11/2022 : demande de subvention FDEC travaux Fournet**

L'aide du Département est sollicitée dans le cadre du FDEC pour la remise en état de la voirie au hameau de Fournet.

Ces travaux, après enfouissement des réseaux aériens, consistent à la reprise du revêtement de voirie par le reprofilage de la chaussée, la purge de zones instables, la reprise complète du revêtement de surface des accotements en concassé et la pose de bordures en délimitation du domaine public et des accès privés pour un montant total de 186 916 € HT.

## **Délibération approuvée à l'unanimité.**

### **Délibération 12/2022 Participation à l'aide à l'achat d'un VAE**

Il est proposé, dans le cadre de la politique communale en faveur de l'environnement et notamment des modes de déplacement alternatifs à la voiture, de compléter l'aide à l'achat d'un vélo à assistance électrique de 150 €, attribuée par Grand Lac et gérée par l'agence Ecomobilité, par une aide communale de 100 € dans la limite des crédits inscrits au budget de 3 000 € soit pour 2022 la possibilité d'attribuer 30 aides.

Afin de simplifier les démarches pour les habitants, il est proposé qu'un bon de réduction d'une valeur de 100 € soit remis par Grand Lac en même temps et dans les mêmes conditions : un seul coupon par personne majeure domiciliée sur la Commune, non renouvelable, distribué selon l'ordre d'arrivée des demandes et dans la limite des crédits soit dix bons au maximum pour 2022.

Les demandeurs devront justifier leur identité ainsi que leur domicile.

La commune versera ensuite cette subvention au fournisseur, à choisir librement dans la liste proposée par l'agglomération, sur présentation d'une facture avec RIB, et bon de réduction à titre de justificatif.

**Remarque : Face au succès de cette opération, il est proposé d'augmenter le nombre de bénéficiaires et le montant de l'aide. Ainsi, il est décidé de faire bénéficier 30 mérolains – au lieu des 20 initiaux - et de prévoir un budget de 1000 euros en sus.**

**Délibération approuvée à l'unanimité**

**Délibération 13/2022 : subventions associations 2022**

Le tableau suivant est présenté au conseil municipal :

| <b>ASSOCIATIONS</b>               | <b>2022</b>   |
|-----------------------------------|---------------|
| Union bouliste                    | 200 €         |
| Lé Fournachus                     | 300 €         |
| Club des Aînés                    | 300 €         |
| Méryforme                         | 400 €         |
| Comité des fêtes                  | 400 €         |
| Tennis club                       | 400 €         |
| APPEPM                            | 500 €         |
| Ecole Montessori                  | 400 €         |
| Les Amis des Bêtes                | 250 €         |
| Loisirs musique                   | 200 €         |
| Handi sport                       | 200 €         |
| Croix rouge                       | 200 €         |
| Banque alimentaire                | 350 €         |
| Resto du coeur                    | 350 €         |
| Ligue contre le cancer            | 200 €         |
| Entente sportive Drumettaz (foot) | 150 €         |
| SKD karaté Drumettaz              | 150 €         |
| Escrime d'Aix-les-Bains           | 150 €         |
| Enfance 73                        | 200 €         |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>5300 €</b> |

**Délibération adoptée à l'unanimité.**

**Délibération 14/2022 : Approbation de la dénomination de la voie « impasse des Entreclos »**

Considérant la nécessité de repérer les immeubles et de faciliter ainsi le travail des agents des services publics (pompiers, La Poste...) ou commerciaux ainsi que la localisation sur les GPS, Madame le Maire rappelle l'obligation d'identifier clairement l'adresse des habitations et de procéder à leur numérotation.

La proposition de nommer « Impasse des Entreclos » - impasse sans nom officiel perpendiculaire à la rue de l'église - est adoptée.

**Délibération approuvée à l'unanimité.**

### **Délibération 15/2022 : modification des statuts de Grand-Lac**

Il est proposé, conformément à la délibération du conseil communautaire de Grand Lac en date du 25 janvier 2022, notifiée à la commune le 3 février 2022, d'approuver la modification des statuts de la communauté d'agglomération au vu des éléments suivants.

Les statuts de Grand Lac comprennent l'ensemble des compétences de Grand Lac, fixant ainsi le périmètre des missions de l'EPCI.

Suite à la fusion de la CALB, de la CCCA et de la CCCh, les statuts avaient été harmonisés (arrêté préfectoral en date du 6 août 2019) de façon à en faciliter la lecture et de répondre aux exigences règlementaires applicables à cette date.

Les compétences des communautés d'agglomération relevaient à cette date de trois catégories :

- Les compétences obligatoires, transférées automatiquement aux communautés d'agglomération par la loi ;
- Les compétences optionnelles : la communauté d'agglomération devait choisir a minima trois compétences parmi sept proposées par l'article L. 5216-5 du CGCT. Une fois transférées, ces compétences étaient intégralement exercées par la communauté d'agglomération ;
- Les compétences facultatives : il s'agit de toutes les compétences ne relevant ni des compétences obligatoires, ni des compétences optionnelles, pouvant être transférées librement par les communes à la communauté d'agglomération. Une fois transférées, ces compétences sont entièrement exercées par la communauté d'agglomération.

La catégorie des compétences optionnelles a depuis été supprimée, les compétences se trouvant dans cette catégorie appartiennent désormais à la liste des compétences obligatoires ou facultatives.

Comme l'a relevé la Chambre Régionale des Comptes suite au contrôle effectué auprès de la communauté d'agglomération, si toutes les compétences obligatoires prévues par les textes sont bien exercées par Grand Lac, il convient de mettre à jour les statuts. Les compétences Eau potable et Assainissement sont en effet devenues des compétences obligatoires au 1<sup>er</sup> janvier 2020 (optionnelles auparavant), la compétence Eaux pluviales étant quant à elle devenue obligatoire depuis août 2019 (compétence facultative auparavant).

Il est également proposé d'apporter quelques précisions complémentaires au sein des statuts, et notamment :

- L'ajout de la coordination de la transition environnementale, déjà confiée par les textes aux EPCI, cette mention dans les statuts venant simplement renforcer l'importance donnée par Grand Lac à ce sujet,

- L'ajout de la liaison secteur sud (Hexapôle / Technolac / Voglans) s'agissant des déplacements doux,
- Une précision s'agissant de la mise en œuvre du Projet Alimentaire Territorial (élaboration et mise en œuvre),
- Une précision s'agissant de la possibilité de recourir aux groupements de commandes entre Grand Lac et ses communes.

**Délibération approuvée à l'unanimité.**

**La séance est levée à 22h30.**

.....