

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DÉPARTEMENT DE HAUTE GARONNE

VILLE DE SAINT-ALBAN

COMPTE-RENDU DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Date de la convocation : 12 juin 2025

Nombre de membres afférents au Conseil municipal : 29

Nombre de membres en exercice : 29

Nombre de membres présents : 21

L'an deux-mille-vingt-cinq, le mercredi 18 juin à 18 heures, le Conseil municipal de cette Commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de M. Alain SUSIGAN, Maire.

**Présents :**

Serge SOUVERVILLE – Christel DONTANS – Chantal LAVAUD – Jean-Pierre AURY – Nadine LAZZER – Emmanuel PEZET – Christelle GUIDI – Stéphanie MATHA-LEVY – Martine BATCRABERE – Sabine D'ALMEIDA – Gilles GAZEL – Raphaël VARELA – Patrick BERNARD – Yoan CABANNE – Isabelle AUDOUY – Jean-Marie CAILLET – Fabienne CHAUDERON – Stéphane ARMENGAUD – Claude GOUIN – Aline ARNAUD

**Absents :** Joël LEFEBVRE – Sophie PELLIZZARI – David BRAULT – Fatma AISSA-ABDI – Axel REYMONET – Francis LAGRANGE – Mario BENSI – Cédric VERGE

**Procurations :**

Sophie PELLIZZARI donne pouvoir à Christelle GUIDI  
David BRAULT donne pouvoir à Christel DONTANS  
Fatma AISSA-ABDI donne pouvoir à Serge SOUVERVILLE  
Axel REYMONET donne pouvoir à Martine BATCRABERE  
Francis LAGRANGE donne pouvoir à Sabine D'ALMEIDA

A été nommée secrétaire Christel DONTANS.

<b>RENDU DES DECISIONS PRISES PAR LE MAIRE</b>
------------------------------------------------

<b>N° de la décision</b>	<b>Objet de la décision</b>
<b>DC2025-001</b>	Avenant 4 2023-03 MP travaux extension groupe Jean Jaurès-SLB
<b>DC2025-002</b>	Avenant 1 2023-03 MP travaux extension groupe Jean Jaurès-Antras
<b>DC2025-003</b>	Avenant 3 2023-03 MP travaux extension groupe Jean Jaurès-SMAP
<b>DC2025-004</b>	Avenant 9 2021-02 GC Fourniture de bureau lot 1-MTM Buro +
<b>DC2025-005</b>	Avenant 1 2019-03 MC nettoyage des draps-IPSIS ESAT Elisa 31
<b>DC2025-006</b>	Avenant 2 2023-03 MP travaux extension groupe Jean Jaurès lot 5-Metrasud
<b>DC2025-007</b>	Avenant 2 2023-03 MP travaux extension groupe Jean Jaurès lot 6-Pages et Fils
<b>DC2025-008</b>	Avenant 2 2023-03 MP travaux extension groupe Jean Jaurès lot 7-STDH
<b>DC2025-009</b>	Avenant 2 2023-03 MP travaux extension groupe Jean Jaurès lot 8-CFC

<b>DC2025-010</b>	Avenant 4 2023-03 MP travaux extension groupe Jean Jaurès lot 9-Allez et Cie
<b>DC2025-011</b>	Avenant 2 2023-03 MP travaux extension groupe Jean Jaurès lot 10-Metrasud
<b>DC2025-012</b>	Avenant 3 contrat services informatiques de solutions de sécurité et licences Repro-Tech
<b>DC2025-013</b>	Avenant 10 2021-02 GC Fourniture de bureau lot 1-MTM Buro +
<b>DC2025-014</b>	Avenant 11 2022-06 MP denrées alimentaires restauration crèche-Viandes Occitanes

## INSTITUTIONS

### **CONSEIL DE LA METROPOLE - NOUVELLE REPARTITION DES SIEGES - CREATION DE 11 SIEGES SUPPLEMENTAIRES**

**Rapporteur** : Monsieur le Maire

Monsieur le Maire rappelle que l'article L.5211-6-1 du Code général des collectivités territoriales fixe les conditions dans lesquelles doivent être établis le nombre et la répartition des sièges des conseils des EPCI à fiscalité propre, applicables au prochain renouvellement général des conseils municipaux.

Pour les métropoles, le nombre de sièges à pourvoir et leur répartition sont fixés selon le tableau défini à l'article L.5211-6-1-III du code précité, puis dans les conditions prévues au IV du même article.

Toutefois, à l'issue de l'application de l'ensemble de ces modalités, les communes peuvent, par accord local, créer et répartir un nombre de sièges supplémentaires, inférieur ou égal à 10% du nombre total de sièges obtenu précédemment.

La répartition de ces sièges supplémentaires est encadrée par les conditions suivantes : la part globale de sièges attribuée à chaque commune ne peut s'écarter de plus de 20 % de la proportion de sa population dans la population globale de l'EPCI, sauf si l'écart issu de la répartition légale était déjà au-delà de 20 % et que l'accord local maintient ou réduit cet écart, ou sauf si l'accord local attribue un second siège à une commune qui n'en avait obtenu qu'un seul à la répartition à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

L'accord local doit être acté au plus tard le 31 août 2025 par la majorité des deux tiers au moins des conseils municipaux des communes membres représentant plus de la moitié de la population de celles-ci ou de la moitié au moins des conseils municipaux des communes membres représentant plus des deux tiers de la population de celles-ci. Cette majorité doit comprendre le conseil municipal de la commune dont la population est la plus nombreuse, lorsque celle-ci est supérieure au quart de la population des communes membres.

Après concertation de l'ensemble des communes membres, il est donc proposé au Conseil municipal, d'une part, de créer, au sein du prochain Conseil de Toulouse Métropole, 11 sièges supplémentaires, soit le maximum, d'autre part, d'approuver en conséquence la répartition suivante :

Commune	Population municipale	Répartition des sièges en application des dispositions des II, III et IV de l'article L 5211-6-1 du CGCT	Accord local : répartition des 11 sièges supplémentaires en application du VI de l'article L 5211-6-1 du CGCT	Répartition totale
Toulouse	511 684	59	6	65
Colomiers	40 916	8		8
Tournefeuille	29 724	5		5
Blagnac	27 314	5		5
Cugnaux	20 239	3		3
Balma	17 431	3		3
Saint-Orens de Gameville	14 229	2		2
L'Union	12 410	2		2
Saint-Jean	11 239	2		2
Castelginest	11 033	2		2
Villeneuve- Tolosane	10 704	2		2
Aucamville	9 578	1	1	2
Launaguet	9 216	1	1	2
Pibrac	8 828	1	1	2
Cornebarrieu	8 571	1	1	2
Beauzelle	8 184	1	1	2
Saint-Jory	7 996	1		1
Aussonne	7 731	1		1
Saint-Alban	6 447	1		1
Quint- Fonsegrives	6 059	1		1
Mondonville	6 003	1		1
Bruguères	5 908	1		1
Fenouillet	5 727	1		1
Gratentour	4 926	1		1
Montrabé	4 322	1		1
Seilh	3 311	1		1
Gagnac-sur- Garonne	3 223	1		1
Fonbeauzard	3 086	1		1
Lespinasse	3 032	1		1
Brax	2 938	1		1
Dremil-Lafage	2 622	1		1
Flourens	2 073	1		1
Mons	1 851	1		1
Aigrefeuille	1 326	1		1
Beaupuy	1 225	1		1
Pin-Balma	1 029	1		1
Mondouzil	213	1		1
<b>Total</b>	<b>832 348</b>	<b>119</b>		<b>130</b>

Le Conseil municipal, ouï l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir largement délibéré,

**APPROUVE** à l'unanimité la création de 11 sièges supplémentaires, soit le maximum, au sein du prochain Conseil de Toulouse Métropole

**APPROUVE** à l'unanimité la répartition telle que présentée ci-dessus.

### **RESSOURCES HUMAINES**

<b>CREATION D'UN POSTE AGENT D'ENTRETIEN DES ESPACES VERTS – POLE CADRE DE VIE – 35/35<sup>EME</sup></b>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Rapporteur**: Monsieur le Maire

Monsieur le Maire rappelle que conformément à l'article L. 313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité et établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Dans le cadre du décès d'un agent au sein du Pôle Cadre de Vie et pour assurer une continuité sur ce pôle, il est nécessaire de créer un poste d'agent d'entretien des espaces verts, à temps complet.

Cet emploi pourra être pourvu par un fonctionnaire de catégorie C de la filière technique comportant les grades suivants :

- Adjoint technique territorial principal 1<sup>ère</sup> classe ;
- Adjoint technique territorial principal 2<sup>ème</sup> classe ;
- Adjoint technique territorial.

La rémunération de l'agent sera calculée par référence au maximum à l'indice brut 558 du grade de recrutement.

L'agent percevra également le régime indemnitaire prévu par les délibérations adoptées par l'assemblée délibérante de la collectivité pour l'exercice des fonctions correspondant au grade de référence qui sera retenu et à l'emploi concerné.

Toutefois dans l'hypothèse d'un recrutement infructueux de fonctionnaire, les fonctions proposées pourront être exercées par un contractuel sur le fondement et dans les conditions fixées à l'article L332-14 du Code Général de la Fonction publique ou à l'article L.332-8 du code général de la fonction publique.

Sa durée pourra être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque, au terme de la durée fixée au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article L332-14 du Code Général de la Fonction publique, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Social Territorial dans sa séance du 10 juin 2025.

Il est proposé au Conseil municipal de valider la création d'un emploi d'agent d'entretien des espaces verts à 35/35<sup>ème</sup>.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

Le Conseil municipal, ouï l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir largement délibéré,

**APPROUVE** à l'unanimité la création d'un emploi d'agent d'entretien des espaces verts à 35/35<sup>ème</sup>.

**CREATION D'UN POSTE DE CHARGE DES FINANCES – POLE RESSOURCES – 35/35EME**

**Rapporteur** : Monsieur le Maire

Monsieur le Maire rappelle que conformément à l'article L. 313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité et établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Dans le cadre d'un besoin au pôle ressources, M. le Maire propose de créer un emploi de Chargé des finances, à temps complet.

Cet emploi pourra être pourvu par un fonctionnaire de catégorie A de la filière administrative comportant les grades suivants :

- Attaché territorial principal
- Attaché territorial

La rémunération de l'agent sera calculée par référence au maximum à l'indice brut 1015 du grade de recrutement.

L'agent percevra également le régime indemnitaire prévu par les délibérations adoptées par l'assemblée délibérante de la collectivité pour l'exercice des fonctions correspondant au grade de référence qui sera retenu et à l'emploi concerné.

Toutefois dans l'hypothèse d'un recrutement infructueux de fonctionnaire, les fonctions proposées pourront être exercées par un contractuel sur le fondement et dans les conditions fixées à l'article L332-14 du Code Général de la Fonction publique ou à l'article L.332-8 du code général de la fonction publique.

Sa durée pourra être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque, au terme de la durée fixée au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article L332-14 du Code Général de la Fonction publique, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Social Territorial dans sa séance du 10 juin 2025.

Il est proposé au Conseil municipal de valider la création d'un emploi de chargé des finances à 35/35<sup>ème</sup>.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

Le Conseil municipal, ouï l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir largement délibéré,

**APPROUVE** à l'unanimité la création d'un emploi de chargé des finances à 35/35<sup>ème</sup>.

**CRÉATION DE POSTE – CONTRATS D'APPRENTISSAGE**

**Rapporteur** : Monsieur le Maire

Monsieur le Maire indique que l'apprentissage est un contrat de droit privé conclu entre la collectivité territoriale et un apprenti.

Son objectif est de permettre à un jeune de 16 à 30 ans de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS,...) ou un titre à finalité professionnelle.

L'apprenti bénéficie du statut de salarié et perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du SMIC en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation.

L'apprentissage présente de nombreux atouts et permet de :

- Envisager un nouveau mode de recrutement facilitant l'intégration dans la fonction publique territoriale après une période test pour l'employeur comme pour l'apprenti
- Créer des opportunités d'échanges de compétences et de connaissances entre l'apprenti et les agents
- Participer à l'insertion professionnelle des jeunes en les formant à de nombreux diplômes, du CAP au Master en passant par le diplôme d'ingénieur
- L'apprentissage ne se limite pas aux métiers manuels mais concerne l'ensemble des secteurs professionnels : administration, animation, bâtiments et travaux publics, informatique, espaces verts...

Pour tous les contrats signés dès 2022, le coût de la formation en apprentissage est pris en charge à 100% par le CNFPT dans la limite de montants maximums arrêtés en concertation avec l'Etat et France Compétences.

En contrepartie, le CNFPT bénéficie d'une cotisation dédiée à l'apprentissage à un taux fixé chaque année, dans la limite de 0,1 %.

La prise en charge financière par le CNFPT est soumise à un accord préalable de financement, qui devra intervenir avant la signature du contrat de l'apprenti.

Pour l'année 2025, la collectivité a demandé au CNFPT un contrat d'apprentissage pour l'année scolaire 2025-2026, qui a été accepté.

M. Le Maire propose d'intégrer cet apprenti sur le pôle éducation, enfance et jeunesse sur le service de la restauration scolaire Peyronnette.

Il rappelle que l'apprentie du pôle petite enfance est maintenue pour une année supplémentaire, et qu'un nouvel apprenti sera recruté sur le pôle CCEVA pour une année.

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Social Territorial dans sa séance du 10 juin 2025.

Le Conseil municipal, ouï l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir largement délibéré,

**APPROUVE** à l'unanimité :

- La création d'un poste d'apprenti sur le pôle Education, Enfance et Jeunesse financé par le CNFPT,
- Le renouvellement d'un poste d'apprenti sur le pôle CCEVA financé intégralement par la collectivité,
- Le renouvellement d'un poste d'apprenti sur le pôle petite enfance financé intégralement par la collectivité.

**CREATION D'UN POSTE DE DIRECTEUR DES AFFAIRES GENERALES - POLE DIRECTION - 35/35EME**

**Rapporteur** : Monsieur le Maire

Monsieur le Maire rappelle que conformément à l'article L. 313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité et établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Dans le cadre de la restructuration interne à la collectivité initiée depuis septembre 2020 ainsi qu'une régularisation du tableau des effectifs, il est nécessaire de créer un poste de Directeur des affaires générales, à temps complet.

Cet emploi pourra être pourvu par un fonctionnaire de catégorie A, B ou C de la filière administrative comportant les grades suivants :

- Attaché territorial principal
- Attaché territorial
- Rédacteur territorial principal 1<sup>ère</sup> classe
- Rédacteur territorial principal 2<sup>ème</sup> classe
- Rédacteur territorial
- Adjoint administratif territorial principal 1<sup>ère</sup> classe
- Adjoint administratif territorial principal 2<sup>ème</sup> classe
- Adjoint administratif territorial

La rémunération de l'agent sera calculée par référence au maximum à l'indice brut 1015 du grade de recrutement.

L'agent percevra également le régime indemnitaire prévu par les délibérations adoptées par l'assemblée délibérante de la collectivité pour l'exercice des fonctions correspondant au grade de référence qui sera retenu et à l'emploi concerné.

Toutefois dans l'hypothèse d'un recrutement infructueux de fonctionnaire, les fonctions proposées pourront être exercées par un contractuel sur le fondement et dans les conditions fixées à l'article L332-14 du Code Général de la Fonction publique ou à l'article L.332-8 du code général de la fonction publique.

Sa durée pourra être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque, au terme de la durée fixée au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article L332-14 du Code Général de la Fonction publique, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Social Territorial dans sa séance du 10 juin 2025.

Il est proposé au Conseil municipal de valider la création d'un emploi de directeur des affaires générales à 35/35<sup>ème</sup>.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

Le Conseil municipal, ouï l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir largement délibéré,

**APPROUVE** à l'unanimité la création d'un emploi de directeur des affaires générales à 35/35<sup>ème</sup>.

<b>CREATION D'UN POSTE DE CHARGE DES AFFAIRES GENERALES - POLE DIRECTION - 35/35EME</b>
-----------------------------------------------------------------------------------------

**Rapporteur:** Monsieur le Maire

Monsieur le Maire rappelle que conformément à l'article L. 313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité et établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Dans le cadre d'un besoin au pôle direction, M. le Maire propose de créer un emploi de chargé des affaires générales, à temps complet.

Cet emploi pourra être pourvu par un fonctionnaire de catégorie B ou C de la filière administrative comportant les grades suivants :

- Rédacteur territorial principal 1<sup>ère</sup> classe
- Rédacteur territorial principal 2<sup>ème</sup> classe
- Rédacteur territorial
- Adjoint administratif territorial principal 1<sup>ère</sup> classe

- Adjoint administratif territorial principal 2<sup>ème</sup> classe
- Adjoint administratif territorial

La rémunération de l'agent sera calculée par référence au maximum à l'indice brut 707 du grade de recrutement.

L'agent percevra également le régime indemnitaire prévu par les délibérations adoptées par l'assemblée délibérante de la collectivité pour l'exercice des fonctions correspondant au grade de référence qui sera retenu et à l'emploi concerné.

Toutefois dans l'hypothèse d'un recrutement infructueux de fonctionnaire, les fonctions proposées pourront être exercées par un contractuel sur le fondement et dans les conditions fixées à l'article L332-14 du Code Général de la Fonction publique ou à l'article L.332-8 du code général de la fonction publique.

Sa durée pourra être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque, au terme de la durée fixée au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article L332-14 du Code Général de la Fonction publique, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Social Territorial dans sa séance du 10 juin 2025.

Il est proposé au Conseil municipal de valider la création d'un emploi de chargé des affaires générales à 35/35<sup>ème</sup>.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

Le Conseil municipal, ouï l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir largement délibéré,

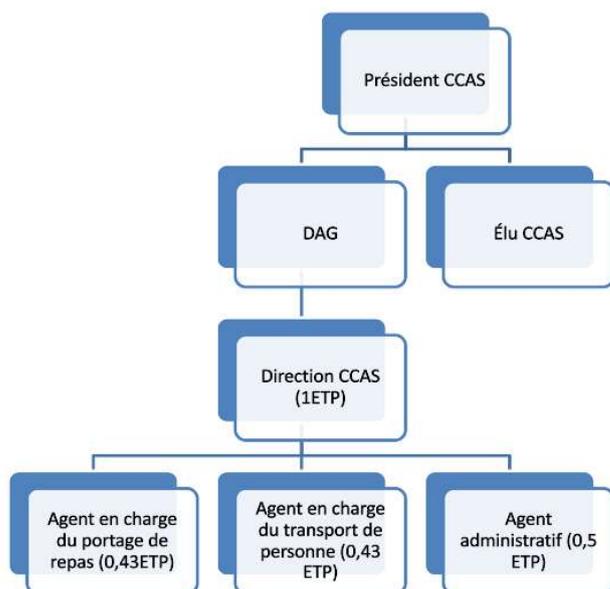
**APPROUVE** à l'unanimité la création d'un emploi de chargé des affaires générales à 35/35<sup>ème</sup>.

#### **INFORMATION SUR LA REORGANISATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIAL (CCAS)**

La réorganisation du CCAS proposée est motivée par plusieurs constats :

1. Une coordination globale trop complexe :
  - Multiplicité des missions et des interlocuteurs
  - Risques de perte d'information et de cohérence
  - Nécessité de structurer et de réglementer l'activité
2. Une augmentation des besoins sociaux :
  - Appauvrissement croissant de la population
  - Besoin de professionnalisation et de coordination renforcée
  - Importance de mieux cadrer les sollicitations
3. Une meilleure analyse des besoins sociaux et mise en œuvre des projets :
  - Le plan d'action CTG adopté met un accent fort sur l'action sociale
  - Nécessité d'identifier un responsable de projet
  - Renforcement du lien avec les partenaires, actuellement insuffisant

Ci-dessous l'organigramme illustrant la nouvelle organisation proposée.



Il repose sur les éléments suivants :

- Une direction du CCAS à temps plein (1 ETP), placée sous la supervision du DAG, pour assurer une coordination centralisée et professionnelle.
- Trois agents spécialisés :
  - Un agent en charge du portage de repas (0,43 ETP)
  - Un agent en charge du transport de personnes (0,43 ETP)
  - Un agent administratif (0,5 ETP)

Ainsi, la création de deux nouveaux postes est proposée :

- Directeur du CCAS à temps plein, garant de la cohérence des actions et du pilotage stratégique
- Agent d'accueil à mi-temps, pour renforcer le lien avec les usagers et améliorer l'accessibilité du service

Cette organisation vise à répondre de manière plus structurée, cohérente et réactive aux besoins croissants de la population, tout en assurant une meilleure lisibilité des missions et des interlocuteurs.

#### **CREATION D'UN POSTE DE DIRECTEUR DU CCAS - 35/35<sup>EME</sup>**

**Rapporteur :** Monsieur le Maire

Monsieur le Maire rappelle que conformément à l'article L. 313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité et établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Dans le cadre de la restructuration du Centre Communal d'Action Sociale (CCAS), il est nécessaire de créer un poste de Directeur du CCAS, à temps complet, pour assurer la gestion, le pilotage, l'animation et le développement des missions dévolues au Centre Communal d'Action Sociale de la commune.

Cet emploi pourra être pourvu par un fonctionnaire de catégorie A de la filière sociale comportant les grades suivants :

- Conseiller territorial socio-éducatif supérieur
- Conseiller territorial socio-éducatif
- Assistant territorial socio-éducatif de classe exceptionnelle
- Assistant territorial socio-éducatif

La rémunération de l'agent sera calculée par référence au maximum à l'indice brut 830 du grade de recrutement.

L'agent percevra également le régime indemnitaire prévu par les délibérations adoptées par l'assemblée délibérante de la collectivité pour l'exercice des fonctions correspondant au grade de référence qui sera retenu et à l'emploi concerné.

Toutefois dans l'hypothèse d'un recrutement infructueux de fonctionnaire, les fonctions proposées pourront être exercées par un contractuel sur le fondement et dans les conditions fixées à l'article L332-14 du Code Général de la Fonction publique ou à l'article L.332-8 du code général de la fonction publique.

Sa durée pourra être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque, au terme de la durée fixée au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article L332-14 du Code Général de la Fonction publique, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Social Territorial dans sa séance du 10 juin 2025.

Il est proposé au Conseil municipal de valider la création d'un emploi de directeur du CCAS à 35/35<sup>ème</sup>.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

Le Conseil municipal, ouï l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir largement délibéré,

**APPROUVE** à l'unanimité la création d'un emploi de directeur du CCAS à 35/35<sup>ème</sup>.

**CREATION D'UN POSTE CHARGE ACCUEIL ET ASSISTANT DE GESTION DU CCAS – 17.5/35<sup>EME</sup>**

**Rapporteur** : Monsieur le Maire

Monsieur le Maire rappelle conformément à l'article L. 313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité et établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Dans le cadre de la restructuration du Centre Communal d'Action Sociale (CCAS), il est nécessaire de créer un poste de Chargé d'accueil et assistant de gestion du CCAS, à temps non-complet (17.5/35<sup>ème</sup>), pour réaliser, sous la responsabilité du Directeur du CCAS, les missions dévolues au Centre Communal d'Action Sociale de la commune.

Cet emploi pourra être pourvu par un fonctionnaire de catégorie B ou C de la filière administrative comportant les grades suivants :

- Rédacteur territorial principal 1<sup>ère</sup> classe
- Rédacteur territorial principal 2<sup>ème</sup> classe
- Rédacteur territorial
- Adjoint administratif territorial principal 1<sup>ère</sup> classe
- Adjoint administratif territorial principal 2<sup>ème</sup> classe
- Adjoint administratif territorial

La rémunération de l'agent sera calculée par référence au maximum à l'indice brut 707 du grade de recrutement.

L'agent percevra également le régime indemnitaire prévu par les délibérations adoptées par l'assemblée délibérante de la collectivité pour l'exercice des fonctions correspondant au grade de référence qui sera retenu et à l'emploi concerné.

Toutefois dans l'hypothèse d'un recrutement infructueux de fonctionnaire, les fonctions proposées pourront être exercées par un contractuel sur le fondement et dans les conditions fixées à l'article L332-14 du Code Général de la Fonction publique ou à l'article L.332-8 du code général de la fonction publique.

Sa durée pourra être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque, au terme de la durée fixée au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article L332-14 du Code Général de la Fonction publique, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Social Territorial dans sa séance du 10 juin 2025.

Il est proposé au Conseil municipal de valider la création d'un emploi de chargé d'accueil et assistant de gestion du CCAS à temps non complet 17.5/35<sup>ème</sup>.  
Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

Le Conseil municipal, ouï l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir largement délibéré,

**APPROUVE** à l'unanimité la création d'un emploi de de chargé d'accueil et assistant de gestion du CCAS à temps non complet 17.5/35<sup>ème</sup>.

<b>CREATION D'UN POSTE DE DIRECTEUR DEVELOPPEMENT RESSOURCES HUMAINES - POLE DIRECTION - 35/35<sup>EME</sup></b>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Rapporteur** : Monsieur le Maire

Monsieur le Maire rappelle que conformément à l'article L. 313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité et établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Dans le cadre de la restructuration interne à la collectivité initiée depuis septembre 2020 ainsi qu'une régularisation du tableau des effectifs, il est nécessaire de créer un poste de Directeur du Développement Ressources Humaines, à temps complet.

Cet emploi pourra être pourvu par un fonctionnaire de catégorie A, B de la filière administrative comportant les grades suivants :

- Attaché territorial principal
- Attaché territorial
- Rédacteur territorial principal 1<sup>ère</sup> classe
- Rédacteur territorial principal 2<sup>ème</sup> classe
- Rédacteur territorial

La rémunération de l'agent sera calculée par référence au maximum à l'indice brut 1015 du grade de recrutement.

L'agent percevra également le régime indemnitaire prévu par les délibérations adoptées par l'assemblée délibérante de la collectivité pour l'exercice des fonctions correspondant au grade de référence qui sera retenu et à l'emploi concerné.

Toutefois dans l'hypothèse d'un recrutement infructueux de fonctionnaire, les fonctions proposées pourront être exercées par un contractuel sur le fondement et dans les conditions fixées à l'article L332-14 du Code Général de la Fonction publique ou à l'article L.332-8 du code général de la fonction publique.

Sa durée pourra être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque, au terme de la durée fixée au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article L332-14 du Code Général de la Fonction publique, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Social Territorial dans sa séance du 10 juin 2025.

Il est proposé au Conseil municipal de valider la création d'un emploi de directeur développement ressources humaines à 35/35<sup>ème</sup>.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

Le Conseil municipal, oui l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir largement délibéré,

**APPROUVE** à l'unanimité la création d'un emploi de directeur développement ressources humaines à 35/35<sup>ème</sup>.

<b>CREATION D'UN POSTE DE CHARGE DEVELOPPEMENT RESSOURCES HUMAINES - POLE DIRECTION - 35/35<sup>EME</sup></b>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Rapporteur** : Monsieur le Maire

Monsieur le Maire rappelle que conformément à l'article L. 313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité et établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Dans le cadre d'un besoin au pôle direction, M. le Maire propose de créer un emploi de chargé du développement ressources humaines, à temps complet.

Cet emploi pourra être pourvu par un fonctionnaire de catégorie B ou C de la filière administrative comportant les grades suivants :

- Rédacteur territorial principal 1<sup>ère</sup> classe
- Rédacteur territorial principal 2<sup>ème</sup> classe
- Rédacteur territorial
- Adjoint administratif territorial principal 1<sup>ère</sup> classe
- Adjoint administratif territorial principal 2<sup>ème</sup> classe
- Adjoint administratif territorial

La rémunération de l'agent sera calculée par référence au maximum à l'indice brut 707 du grade de recrutement.

L'agent percevra également le régime indemnitaire prévu par les délibérations adoptées par l'assemblée délibérante de la collectivité pour l'exercice des fonctions correspondant au grade de référence qui sera retenu et à l'emploi concerné.

Toutefois dans l'hypothèse d'un recrutement infructueux de fonctionnaire, les fonctions proposées pourront être exercées par un contractuel sur le fondement et dans les conditions fixées à l'article L332-14 du Code Général de la Fonction publique ou à l'article L.332-8 du code général de la fonction publique.

Sa durée pourra être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque, au terme de la durée fixée au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article L332-14 du Code Général de la Fonction publique, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Social Territorial dans sa séance du 10 juin 2025.

Il est proposé au Conseil municipal de valider la création d'un emploi de chargé du développement ressources humaines à 35/35<sup>ème</sup>.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

Le Conseil municipal, ouï l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir largement délibéré,

**APPROUVE** à l'unanimité la création d'un emploi de chargé du développement ressources humaines à 35/35<sup>ème</sup>.

<b>CREATION D'UN POSTE RESPONSABLE RELAIS PETITE ENFANCE - POLE PETITE ENFANCE - 35/35<sup>EME</sup></b>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Rapporteur** : Monsieur le Maire

M. le Maire rappelle que conformément à l'article L. 313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité et établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Dans le cadre de la réorganisation interne de la collectivité induite par la nouvelle réglementation (loi service public de la petite enfance), il est nécessaire de créer un poste de Responsable du Relais Petite Enfance (RPE), à temps complet, pour assurer la gestion et l'animation des missions dévolues au service.

Cet emploi pourra être pourvu par un fonctionnaire de catégorie A de la filière sociale comportant les grades suivants :

- Educateur territorial de jeunes enfants de classe exceptionnelle
- Educateur territorial de jeunes enfants
- Assistant territorial socio-éducatif de classe exceptionnelle
- Assistant territorial socio-éducatif

La rémunération de l'agent sera calculée par référence au maximum à l'indice brut 761 du grade de recrutement.

L'agent percevra également le régime indemnitaire prévu par les délibérations adoptées par l'assemblée délibérante de la collectivité pour l'exercice des fonctions correspondant au grade de référence qui sera retenu et à l'emploi concerné.

Toutefois dans l'hypothèse d'un recrutement infructueux de fonctionnaire, les fonctions proposées pourront être exercées par un contractuel sur le fondement et dans les conditions fixées à l'article L332-14 du Code Général de la Fonction publique ou à l'article L.332-8 du code général de la fonction publique.

Sa durée pourra être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque, au terme de la durée fixée au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article L332-14 du Code Général de la Fonction publique, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Social Territorial dans sa séance du 10 juin 2025.

Il est proposé au Conseil municipal de valider la création d'un emploi de responsable du Relais Petite Enfance à 35/35<sup>ème</sup>.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

Le Conseil municipal, ouï l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir largement délibéré,

**APPROUVE** à l'unanimité la création d'un emploi de responsable du Relais Petite Enfance à 35/35<sup>ème</sup>.

**SUPPRESSION DE POSTE – AGENT D'ACCOMPAGNEMENT A L'EDUCATION DE L'ENFANT – POLE EDUCATION, ENFANCE ET JEUNESSE – 20.75/35<sup>EME</sup>**

**Rapporteur** : Monsieur le Maire

M. le Maire rappelle que conformément à l'article L. 313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité et établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Il appartient au Conseil municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services. Il revient donc au Conseil municipal de supprimer les emplois dont le maintien n'est plus indispensable au regard des besoins de la collectivité.

Dans le cadre d'une délégation de service public à l'organisme LEC Grand-Sud des activités périscolaires, il est nécessaire de supprimer un poste d'adjoint d'animation – 20.75/35<sup>ème</sup>.

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Social Territorial dans sa séance du 10 juin 2025.

Il est proposé au Conseil municipal de valider la suppression d'un emploi d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant à temps non complet 20.75/35<sup>ème</sup>.

Le Conseil municipal, ouï l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir largement délibéré,

**APPROUVE** à l'unanimité la suppression d'un emploi d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant à temps non complet 20.75/35<sup>ème</sup>.

**SUPPRESSION DE POSTE – AUXILIAIRE DE PUERICULTURE – POLE PETITE ENFANCE - 35/35<sup>EME</sup>**

**Rapporteur** : Monsieur le Maire

M. le Maire rappelle que conformément à l'article L. 313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité et établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Il appartient au Conseil municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services. Il revient donc au Conseil municipal de supprimer les emplois dont le maintien n'est plus indispensable au regard des besoins de la collectivité.

A la suite du départ en retraite d'un agent du Pôle Petite Enfance, il est nécessaire de supprimer un poste d'auxiliaire de puériculture classe supérieure – 35/35<sup>ème</sup>.

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Social Territorial dans sa séance du 10 juin 2025.

Il est proposé au Conseil municipal de valider la suppression d'un emploi d'auxiliaire de puériculture à 35/35<sup>ème</sup>.

Le Conseil municipal, ouï l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir largement délibéré,

**APPROUVE** à l'unanimité la suppression d'un emploi d'auxiliaire de puériculture à 35/35<sup>ème</sup>.

**SUPPRESSION DE POSTE – AGENT D'ACCOMPAGNEMENT A L'EDUCATION DE L'ENFANT –  
POLE EDUCATION ENFANCE JEUNESSE – 27.05/35<sup>EME</sup>**

**Rapporteur**: Monsieur le Maire

M. le Maire rappelle que conformément à l'article L. 313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité et établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Il appartient au Conseil municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services. Il revient donc au Conseil municipal de supprimer les emplois dont le maintien n'est plus indispensable au regard des besoins de la collectivité.

A la suite de l'augmentation du temps de travail d'un agent de plus de 10%, il est nécessaire de supprimer un poste d'ATSEM principal 2<sup>ème</sup> classe – 27.05/35<sup>ème</sup>.

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Social Territorial dans sa séance du 10 juin 2025.

Il est proposé au Conseil municipal de valider la suppression d'un emploi d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant à temps non complet 27.05/35<sup>ème</sup>.

Le Conseil municipal, ouï l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir largement délibéré,

**APPROUVE** à l'unanimité la suppression d'un emploi d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant à temps non complet 27.05/35<sup>ème</sup>.

**SUPPRESSION DE POSTE - AGENT D'ENTRETIEN DES ESPACES VERTS/RÉFÉRENT  
ÉQUIPEMENTS SPORTIFS - POLE CADRE DE VIE - 35/35<sup>EME</sup>**

**Rapporteur**: Monsieur le Maire

Monsieur le Maire rappelle que conformément à l'article L. 313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité et établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Il appartient au Conseil municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services. Il revient donc au Conseil municipal de supprimer les emplois dont le maintien n'est plus indispensable au regard des besoins de la collectivité.

A la suite du décès d'un agent et à une réorganisation du Pôle Cadre de Vie, il est nécessaire de supprimer un poste d'adjoint technique principal 2<sup>ème</sup> classe – 35/35<sup>ème</sup>.

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Social Territorial dans sa séance du 10 juin 2025.

Il est proposé au Conseil municipal de valider la suppression d'un emploi d'agent d'entretien des espaces verts/Référent équipements sportifs à temps complet.

Le Conseil municipal, ouï l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir largement délibéré,

**APPROUVE** à l'unanimité la suppression d'un emploi d'agent d'entretien des espaces verts/Référent équipements sportifs à temps complet.

**SUPPRESSION DE POSTE – CHARGE DE LA PROPRETE DES LOCAUX – POLE CADRE DE VIE – 25/35<sup>EME</sup>**

**Rapporteur** : Monsieur le Maire

M. le Maire rappelle que conformément à l'article L. 313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité et établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Il appartient au Conseil municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services. Il revient donc au Conseil municipal de supprimer les emplois dont le maintien n'est plus indispensable au regard des besoins de la collectivité.

A la suite du départ en retraite d'un agent du service MLH du pôle cadre de vie, il est nécessaire de supprimer un poste d'adjoint technique à temps non-complet – 25/35<sup>ème</sup>.

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Social Territorial dans sa séance du 10 juin 2025.

Il est proposé au Conseil municipal de valider la suppression d'un emploi de chargé de la propreté des locaux à temps non complet 25/35<sup>ème</sup>.

Le Conseil municipal, ouï l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir largement délibéré,

**APPROUVE** à l'unanimité la suppression d'un emploi de chargé de la propreté des locaux à temps non complet 25/35<sup>ème</sup>.

**SUPPRESSION DE POSTE - AGENT DE RESTAURATION ET D'ENTRETIEN – POLE PETITE ENFANCE - 35/35<sup>EME</sup>**

**Rapporteur** : Monsieur le Maire

M. le Maire rappelle que conformément à l'article L. 313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité et établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Il appartient au Conseil municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services. Il revient donc au Conseil municipal de supprimer les emplois dont le maintien n'est plus indispensable au regard des besoins de la collectivité.

À la suite du départ en retraite d'un agent du Pôle Petite Enfance, il est nécessaire de supprimer un poste d'agent de restauration et d'entretien – 35/35<sup>ème</sup>.

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Social Territorial dans sa séance du 10 juin 2025.

Il est proposé au Conseil municipal de valider la suppression d'un emploi d'agent de restauration et d'entretien à 35/35<sup>ème</sup>.

Le Conseil municipal, ouï l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir largement délibéré,

**APPROUVE** à l'unanimité la suppression d'un emploi d'agent de restauration et d'entretien à 35/35<sup>ème</sup>.

**CREATION ET SUPPRESSION DE POSTES – AVANCEMENT DE GRADE AU CHOIX**

**Rapporteur** : Monsieur le Maire

M. le Maire indique que le tableau d'avancement de grade de l'année 2025 ayant été établi en fonction des conditions fixées par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois, il revient à l'autorité territoriale de faire un choix.

Conformément aux critères arrêtés dans les lignes directrices de gestion, Monsieur le Maire propose de créer les grades suivants au 1<sup>er</sup> juillet 2025 :

- Un adjoint technique principal 1<sup>ère</sup> classe ayant l'emploi d'agent d'entretien des espaces verts et sportifs affecté sur le pôle Cadre de vie à temps complet,
- Un adjoint technique principal 2<sup>ème</sup> classe ayant l'emploi d'agent de restauration et d'entretien affecté sur le pôle Education, Enfance et Jeunesse à temps non complet (26/35<sup>ème</sup>),
- Un animateur territorial principal 1<sup>ère</sup> classe ayant l'emploi de directeur de pôle affecté sur le pôle Culture, communication, évènementiel et vie associative à temps complet,
- Un adjoint technique principal 2<sup>ème</sup> classe ayant l'emploi d'agent socio-technique affecté sur le pôle Cadre de vie à temps complet

Afin de rééquilibrer le tableau des effectifs suites aux avancements de grade 2025 qui ont nécessité des créations de poste, il a été décidé de supprimer les grades :

- Un adjoint technique principal 2<sup>ème</sup> classe à temps complet au 31 décembre 2025
- Un adjoint technique à temps non complet (26/35<sup>ème</sup>) au 2 octobre 2025,
- Un animateur principal 2<sup>ème</sup> classe à temps complet au 2 septembre 2025 ;
- Un adjoint technique à temps complet au 2 septembre 2025,

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Social Territorial dans sa séance du 10 juin 2025.

Il est proposé au Conseil municipal de valider ces créations et suppressions de poste.

Le Conseil municipal, ouï l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir largement délibéré,

**APPROUVE** à l'unanimité les créations et suppressions de poste telles que sus-présentées.

**MISE A JOUR DU TABLEAU DES EFFECTIFS – 1<sup>er</sup> JUILLET 2025**

**Rapporteur** : Monsieur le Maire

M. le Maire rappelle que conformément à l'article L. 313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité et établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Il appartient donc à ce dernier de modifier le tableau des effectifs.

Ainsi, et compte tenu des créations et des suppressions de postes, il convient de mettre à jour le tableau des effectifs.

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Social Territorial dans sa séance du 10 juin 2025,

Il est proposé au Conseil municipal d'adopter la mise à jour du tableau des effectifs du 1<sup>er</sup> juillet 2025.

Le Conseil municipal, ouï l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir largement délibéré,

**ADOPTE** à l'unanimité la mise à jour du tableau des effectifs du 1<sup>er</sup> juillet 2025 tel qu'annexé à la présente délibération.

## **PLAN DE FORMATION 2025**

**Rapporteur** : Monsieur le Maire

M. le Maire explique que le plan de formation s'inscrit dans une démarche globale de politique de ressources humaines. Il détermine les priorités et les objectifs stratégiques de développement des compétences et définit le programme d'action de formation sur une période annuelle ou pluri-annuelle.

Le plan de formation est un document obligatoire dans les collectivités territoriales. La loi 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté est venue renforcer cette obligation en modifiant l'article 7 de la loi n°84-594 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et en précisant que « le plan de formation est présenté à l'assemblée délibérante » après avis du Comité social territorial.

La formation est un des outils de la gestion des ressources humaines : elle permet, parallèlement et de manière complémentaire au recrutement, à la mobilité, à la gestion des carrières et à l'évaluation, d'acquérir, maintenir, développer des compétences nécessaires à la réalisation des missions de service public. En ce sens, la collectivité veille à contribuer à la qualité du service rendu à l'utilisateur dans une démarche continue de développement des compétences.

Le plan de formation a pour objectif de contribuer à l'évolution professionnelle et à la réalisation des projets professionnels des agents.

Le plan de formation est constitué de formations individuelles issues du recensement des besoins des agents indiqués lors des entretiens professionnels 2024 et 2025, de formations collectives de développement des compétences, réglementaires et obligatoires.

Le plan de formation se décompose en 2 parties :

- Clôture du plan de formation 2024 et récapitulatif des formations réalisées
- Budget prévisionnel du plan de formation 2025 et recensement des besoins

Pour la mise en œuvre de son plan de formation, la collectivité a recours au Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), à des formateurs internes ainsi qu'à des organismes de formation extérieurs.

Le plan de formation est constitué de l'ensemble des actions de formation décidées par la collectivité au bénéfice des agents et destinées à assurer leur adaptation au poste de travail, veiller à préserver leur capacité à occuper un emploi, à améliorer et à acquérir des compétences.

Le Comité social territorial a émis un avis favorable lors de la séance du 10 juin 2025.

Il est proposé au Conseil municipal de valider le plan de formation et d'inscrire au budget les crédits correspondants.

Le Conseil municipal, ouï l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir largement délibéré,

**APPROUVE** à l'unanimité le plan de formation tel qu'annexé à la présente délibération.

**REEVALUATION DES TEMPS ET CYCLES DE TRAVAIL DANS LE RESPECT DES 1607 HEURES**

**Rapporteur** : Monsieur le Maire

**Rappel du cadre légal et réglementaire**

M. le Maire rappelle que conformément à l'article 1er du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, « les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 » relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, par délibération après avis du comité social territorial.

Par conséquent, pour un agent à temps complet :

- La durée hebdomadaire de temps de travail effectif est fixée à 35 heures
- La durée annuelle de temps de travail effectif est de 1 607 heures, heures supplémentaires non comprises.

**Le décompte des 1607 h s'établit comme suit :**

<b>Nombre de jours de l'année</b>		<b>365 jours</b>
<b>Nombre de jours non travaillés :</b>		
- Repos hebdomadaires :	104 jours (52x2)	
- Congés annuels :	25 jours (5x5)	
- Jours fériés :	8 jours (forfait)	
<b>Total</b>	137 jours	
<b>Nombre de jours travaillés</b>		<b>(365-137) = 228 jours travaillés</b>
<b>Calcul de la durée annuelle</b>		
2 méthodes :		
soit (228 jours x 7 h) = 1596 h arrondi légalement à		<b>1600 h</b>
ou		
soit (228 jours/5 jours x 35h) = 1596 h arrondi légalement à		<b>1600 h</b>
<b>+ Journée de solidarité</b>		<b>7 h</b>
<b>TOTAL de la durée annuelle</b>		<b>1607 h</b>

La fixation des horaires de travail des agents relève de la compétence du Maire, dans le respect des cycles définis par la présente délibération et des prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation :

- La durée hebdomadaire de 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 de 12 semaines consécutives
- Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures consécutives
- La durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures
- Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 11 heures
- L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures

- Le travail normal 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
- 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, incluse dans le temps de travail.

Lorsque le cycle de travail hebdomadaire dépasse 35 heures, c'est-à-dire que la durée annuelle du travail dépasse 1607 heures, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) sont accordés afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

Le nombre de jours de repos prévus au titre de la réduction du temps de travail est calculé en proportion du travail effectif accompli dans le cycle de travail et avant la prise en compte de ces jours. A cette fin, la circulaire n° NOR MFPF1202031C relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 précise que le nombre de jours ARTT attribués annuellement est de :

- 3 jours ouvrés par an pour 35h30 hebdomadaires
- 6 jours ouvrés par an pour 36 heures hebdomadaires
- 9 jours ouvrés par an pour 36h30 hebdomadaires
- 12 jours ouvrés par an pour 37 heures hebdomadaires
- 15 jours ouvrés par an pour 37h30 hebdomadaires
- 18 jours ouvrés par an pour 38 heures hebdomadaires
- 20 jours ouvrés par an pour un travail effectif compris entre 38h20 et moins de 39 heures hebdomadaires
- 23 jours ouvrés par an pour 39 heures hebdomadaires.

Les agents à temps non complet ne peuvent bénéficier de jours ARTT.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail.

### **Article 1**

Tous les jours de congés non prévus par le cadre légal et réglementaire sont supprimés, afin de garantir le respect de la durée légale du temps de travail qui est fixée à 1607 heures, dans les conditions rappelées ci-avant.

Les agents doivent donc accomplir 1 607 heures de travail effectif pour une année de travail à temps complet.

### **Article 2 :**

Il existe différentes organisations du temps de travail :

- Les cycles de travail hebdomadaire
- Les cycles de travail avec temps de travail annualisé
- Le système du forfait-jours

### **Article 3 : Les cycles de travail hebdomadaires ou pluri-hebdomadaires**

#### **3.1 Services concernés**

- Le pôle direction
  - La direction
  - Le service ressources humaines
  - Le service affaires générales
- Le pôle ressources
  - Le service finances et achats publics
  - Le service urbanisme

- Le service état civil
- Le service accueil
- Le pôle petite enfance
  - L'établissement d'accueil du jeune enfant
  - Le relais petite enfance
- La police municipale
- Le CCAS

### **3.2 Modalités**

Il existe deux types de cycle de travail :

- Le cycle de travail est dit hebdomadaire lorsque les horaires de travail sont organisés à l'identique d'une semaine sur l'autre tout au long de l'année
- Le cycle de travail est dit pluri-hebdomadaire lorsque les horaires de travail sont organisés sur plusieurs semaines qui vont se répéter tout au long de l'année.

## **Article 4 : Les cycles de travail avec temps de travail annualisé**

### **4.1 Services concernés**

- Le pôle cadre de vie :
  - Le service bâtiment
  - Le service espace vert et sportif
  - Le service maintenance et hygiène des locaux
- Le pôle éducation, enfance et jeunesse
  - Les écoles maternelles
  - Les restaurations collectives
- Le pôle culture, communication, évènementiel et vie associative
  - Service culture
  - Service communication
  - Service bibliothèque
- Le pôle ressources
  - Le service accueil (agent à temps non complet)
- Le CCAS
  - Le service accueil (agent à temps non complet)

### **4.2 Modalités**

Le cycle de travail est annualisé lorsque les périodes de travail et de repos sont organisées sur l'ensemble de l'année civile.

Ce cycle permet de condenser le temps de travail de l'agent sur les périodes où le besoin est plus intense. Il permet également de lisser la rémunération, quel que soit le temps de travail effectué chaque mois.

## **Article 5 : Le système forfait-jours**

### **5.1 Agents concernés**

L'article 10 du décret 2000-815 du 25 août 2000 prévoit le système du Forfait-jours qui est un régime de travail spécifique à deux catégories d'agents :

- Les agents chargés de fonction d'encadrement
- Les agents ayant des fonctions de conception et comportant une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou soumis à de fréquents déplacements de longue durée.

Ces agents peuvent bénéficier à leur demande et après validation de la direction d'un régime forfait-jours.

Le système forfait-jours s'applique automatiquement aux agents de catégorie A chargés de fonctions d'encadrement et/ou ayant des fonctions de conception et comportant une large

autonomie dans l'organisation de leur travail ou soumis à de fréquents déplacements de longue durée.

### 5.2 Fonctionnement

L'application du système du forfait-jours permet de comptabiliser la durée du travail du cadre en nombre de jours travaillés dans l'année et non en heures.

Ce régime particulier se traduit donc par la détermination d'un nombre de jours travaillés dans l'année et l'attribution d'une compensation sous forme de jours supplémentaires de réduction du temps de travail.

Les agents concernés par ce système ne pourront donc pas générer d'heures supplémentaires susceptibles d'être indemnisées ou récupérées. Le décompte du temps de travail s'effectue alors en journées ou demi-journées.

### 5.3 Modalités

Les agents doivent effectuer 206 jours de travail par an (sans décompte des jours fractionnés), sans prise en compte du nombre quotidien d'heures réalisées mais dans le respect des garanties minimales prévues par la réglementation en vigueur.

<b>Nombre de jours de l'année</b>		<b>365 jours</b>
<b>Nombre de jours non travaillés :</b>		
- Repos hebdomadaires :	104 jours (52x2)	
- Congés annuels :	25 jours (5x5)	
- Jours fériés :	8 jours (forfait)	
- RTT	23 jours	
- <b>Total</b>	160 jours	
<b>Nombre de jours travaillés</b>		<b>(365-160) = 205 jours travaillés</b>
<b>+ Journée de solidarité</b>	1 jour	<b>+ 1 jour solidarité</b>
<b>TOTAL de jours de travail dans l'année</b>		<b>206 jours</b>

### Article 6

Dans le respect de la durée légale de temps de travail, le temps de travail des pôles sont organisés comme suit :

#### 1. Le pôle direction

- **La direction**
- **Le service ressources humaines**
- **Le service affaires générales**

<b>Cycle de travail</b>	<b>Bornes horaires quotidiennes du service</b>	<b>Bornes hebdomadaires du service</b>	<b>Modalités de repos et de pause</b>
Cycle de travail à 39h avec 23 RTT	8h00 – 18h00	Du lundi au vendredi	Pause méridienne min de 45 min

#### 2. Le pôle ressources

- **Le service finances et achats publics**
- **Le service urbanisme**
- **Le service état civil**

Cycle de travail	Bornes horaires quotidiennes du service	Bornes hebdomadaires du service	Modalités de repos et de pause
Cycle de travail à 39h avec 23 RTT	8h00 – 18h00	Du lundi au vendredi	Pause méridienne min de 45 min

○ **Le service accueil**

Cycle de travail	Bornes horaires quotidiennes du service	Bornes hebdomadaires du service	Modalités de repos et de pause
Cycle de travail à 37h30 avec 15 RTT	8h30 – 17h30	Du lundi au vendredi	Pause méridienne de 1h30
Cycle de travail à 39h avec 23 RTT	8h30 – 17h30	Du lundi au vendredi	Pause méridienne de 1h30

Les agents affectés sur le service accueil devront choisir un des deux cycles de travail et informer leur responsable par écrit au plus tard le 30 novembre de chaque année pour l'année suivante.

**3. Le pôle petite enfance**

○ **L'établissement d'accueil du jeune enfant**

Cycle de travail	Bornes horaires quotidiennes du service	Bornes hebdomadaires du service	Modalités de repos et de pause
<b>Direction adjointe</b>			
Cycle de travail à 36h avec 6 RTT	7h – 18h30	Du lundi au vendredi	Pause méridienne de 30 min
<b>Sections</b>			
Cycle de travail à 36h avec 6 RTT	7h – 18h30	Du lundi au vendredi	Pause méridienne de 30 min
<b>Restauration</b>			
Cycle de travail à 36h avec 6 RTT	7h – 15h	Du lundi au vendredi	Pause méridienne de 30 min
<b>Maintenance et hygiène des locaux</b>			
Cycle de travail à 36h avec 6 RTT	7h00 – 19h00	Du lundi au vendredi	Pause méridienne de 30 minutes
	7h00 – 19h00	Du lundi au vendredi	Travail en demi-journée non

Cycle de travail à temps non-complet 17h30			concerné par le temps de pause
--------------------------------------------	--	--	--------------------------------

○ **Le relais petite enfance**

Cycle de travail	Bornes horaires quotidiennes du service	Bornes hebdomadaires du service	Modalités de repos et de pause
Cycle de travail à 36h avec 6 RTT	8h30 - 17h30	Du lundi au vendredi	Pause méridienne min de 45 min

**4. La police municipale**

Cycle de travail	Bornes horaires quotidiennes du service	Bornes hebdomadaires du service	Modalités de repos et de pause
Cycle de travail à 39h avec 23 RTT sur deux semaines	8h00 - 16h00 11h00 - 19h00	Du lundi au vendredi	Journée continue : 20 minutes de pause pour 6h de travail consécutif dès lors que l'agent reste à la disposition de l'employeur Ce temps de pause est compris dans le temps de travail

**5. Le CCAS**

Cycle de travail	Bornes horaires quotidiennes du service	Bornes hebdomadaires du service	Modalités de repos et de pause
<b>Transport de personne</b>			
Cycle de travail à temps non-complet 15h00	Lundi 9h-12h Mercredi 9h-12h/14h-17h Jeudi 14h-17h Vendredi 9H-12h	Du lundi au vendredi sauf le mardi	Travail en demi-journée ou pause méridienne de 2h

**6. Le pôle Cadre de vie**

- **Le service bâtiment**
- **Le service espace vert et sportif**

Cycle de travail	Bornes horaires quotidiennes du service	Bornes hebdomadaires du service	Modalités de repos et de pause

<p>Cycle de travail avec temps de travail annualisé (1607h pour un agent à TC)</p> <p><b>Période de forte activité :</b> Mars à juin et de septembre à novembre : 32 semaines</p> <p><b>Période de faible activité :</b> Décembre à février et de juillet à aout : 20 semaines</p>	7h00 – 18h30	Du lundi au vendredi	Pause méridienne de 1h30
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------	----------------------	--------------------------

○ **Le service maintenance et hygiène des locaux**

Cycle de travail	Bornes horaires quotidiennes du service	Bornes hebdomadaires du service	Modalités de repos et de pause
<b>Entretien écoles</b>			
<p>Cycle de travail avec temps de travail annualisé (1607h pour un agent à TC)</p> <p><b>Période de forte activité :</b> temps scolaire - 36 semaines</p> <p><b>Période de faible activité :</b> vacances scolaires – 16 semaines</p>	7h30 - 19h30	Du lundi au vendredi	Pause méridienne de 1h30
<b>Entretien centre culturel</b>			
<p>Cycle de travail avec temps de travail annualisé (1607h pour un agent à TC)</p> <p><b>Période de forte activité :</b> temps scolaire - 36 semaines</p> <p><b>Période de faible activité :</b> vacances scolaires – 16 semaines</p>	8h00 – 20h00	Du lundi au vendredi	Pause méridienne de 1h30
<b>Entretien centre de loisirs</b>			
<p>Cycle de travail avec temps de travail annualisé (1607h pour un agent à TC)</p> <p><b>Période de forte activité :</b> temps scolaire - 36 semaines</p> <p><b>Période de faible activité :</b> vacances scolaires – 16 semaines</p>	9h00 - 21h00	Du lundi au vendredi	Pause méridienne de 1h30

<b>Autres bâtiments communaux</b>			
<p>Cycle de travail avec temps de travail annualisé (1607h pour un agent à TC)</p> <p><b>Période de forte activité :</b> temps scolaire - 36 semaines</p> <p><b>Période de faible activité :</b> vacances scolaires - 16 semaines</p>	7h00 - 19h00	Du lundi au vendredi	Pause méridienne de 1h30

## 7. Le pôle éducation, enfance et jeunesse

### ○ Les écoles maternelles

<b>Cycle de travail</b>	<b>Bornes horaires quotidiennes du service</b>	<b>Bornes hebdomadaires du service</b>	<b>Modalités de repos et de pause</b>
<p>Cycle de travail avec temps de travail annualisé (1607h pour un agent à TC)</p> <p><b>Période de forte activité :</b> temps scolaire - 36 semaines</p> <p><b>Période de faible activité :</b> vacances scolaires - 16 semaines</p>	7h30 - 19h30	Du lundi au vendredi	<p>Journée continue : 20 minutes de pause pour 6h de travail consécutif dès lors que l'agent reste à la disposition de l'employeur</p> <p>Ce temps de pause est compris dans le temps de travail</p>

### ○ Les restaurations collectives

<b>Cycle de travail</b>	<b>Bornes horaires quotidiennes du service</b>	<b>Bornes hebdomadaires du service</b>	<b>Modalités de repos et de pause</b>
<b>Coordinatrice restauration</b>			
<p>Cycle de travail avec temps de travail annualisé (1607h pour un agent à TC)</p> <p><b>Période de forte activité :</b> temps scolaire - 36 semaines</p> <p><b>Période de faible activité :</b> vacances scolaires - 16 semaines</p>	6h00 - 18h00	Du lundi au vendredi	<p>Journée continue : 20 minutes de pause pour 6h de travail consécutif dès lors que l'agent reste à la disposition de l'employeur</p>

			Ce temps de pause est compris dans le temps de travail
<b>Agent de restauration et d'entretien</b>			
<p>Cycle de travail avec temps de travail annualisé (1607h pour un agent à TC)</p> <p><b>Période de forte activité :</b> temps scolaire - 36 semaines</p> <p><b>Période de faible activité :</b> vacances scolaires - 16 semaines</p>	7h30 - 19h30	Du lundi au vendredi	<p>Journée continue : 20 minutes de pause pour 6h de travail consécutif dès lors que l'agent reste à la disposition de l'employeur</p> <p>Ce temps de pause est compris dans le temps de travail</p>

#### 8. Le pôle culture, communication, évènementiel et vie associative

- Service culture
- Service communication
- Service bibliothèque

Cycle de travail	Bornes horaires quotidiennes du service	Bornes hebdomadaires du service	Modalités de repos et de pause
<p>Cycle de travail avec temps de travail annualisé (1607h pour un agent à TC)</p> <p><b>Période de forte activité :</b> manifestations culturelles : 36 semaines</p> <p><b>Période de faible activité :</b> fermeture de la structure ou pas de manifestations : 16 semaines</p>	8h30 - 19h30	Du lundi au samedi	Pause méridienne de 1h00

#### 9. Le pôle ressources

- Le service accueil (agent à temps non-complet)

Cycle de travail	Bornes horaires quotidiennes du service	Bornes hebdomadaires du service	Modalités de repos et de pause
Cycle de travail avec temps de travail annualisé (1607h pour un agent à TC)	8h30 - 17h30	Du lundi au vendredi	Pause méridienne de 1h30

<b>Période de forte activité :</b> vacances scolaires : 16 semaines  <b>Période de faible activité :</b> temps scolaire : 36 semaines			
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

## 10. Le CCAS

### o Le service accueil (agent à temps non-complet)

Cycle de travail	Bornes horaires quotidiennes du service	Bornes hebdomadaires du service	Modalités de repos et de pause
Cycle de travail avec temps de travail annualisé (1607h pour un agent à TC)  <b>Période de forte activité :</b> temps scolaire : 36 semaines  <b>Période de faible activité :</b> vacances scolaires : 16 semaines	8h30 – 17h30	Du lundi au vendredi	Pause méridienne de 1h30

### Article 7 :

Mise en place des horaires variables dans les conditions suivantes :

Les horaires variables sont mis en place pour tous les services des pôles direction et du pôle ressources à l'exception du service accueil dans les conditions suivantes :

- Dans le respect des garanties minimales du temps de travail : une amplitude journalière maximale de 12 heures de travail : **de 8h00 à 18h00**, et une durée quotidienne de travail limitée à 10 heures.
- Deux plages fixes, avec présence obligatoire des agents : **9h30 à 12h et de 13h30 à 17h00**.
- Trois plages variables : **8h00 à 9h30, de 12h à 13h30 et de 17h à 18h00**.
- Une pause méridienne obligatoire **minimum 45 minutes et de 1h30 maximum entre 12h et 13h30**.

Au cours des plages fixes, la totalité du personnel du service doit être présent. Pendant, les plages variables, l'agent a la liberté de choisir chaque jour ses heures d'arrivée et de départ.

Les agents sont tenus d'effectuer chaque mois un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire.

Un dispositif de crédit/débit est instauré afin de permettre le report d'un nombre limité à 12 heures de travail d'un mois sur l'autre.

Les horaires des agents sont enregistrés et contrôlés via un décompte déclaratif contrôlé par le supérieur hiérarchique.

Les agents sont tenus de se soumettre au contrôle de la réalisation de leurs heures notamment par la tenue d'un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour.

### Article 8 :

D'instituer la journée de solidarité selon le dispositif suivant :

- Pour les agents ne bénéficiant pas de RTT : toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées à l'exclusion des jours de congés annuels, de la façon suivante, à savoir : le lissage des heures prévues sur l'année permettant le travail des 7 heures soit 2 min par jour.

Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel, la durée de travail supplémentaire est proratisée en fonction de leurs obligations hebdomadaires de service.

Sauf disposition expresse de l'assemblée délibérante prise sur un nouvel avis du comité social territorial compétent, ces dispositions seront reconduites tacitement chaque année.

### **Article 9**

- Le cycle hebdomadaire fixé à 39 heures ouvre droit à 23 jours d'ARTT
- Le cycle hebdomadaire fixé à 37 heures 30 ouvre droit à 15 jours d'ARTT
- Le cycle hebdomadaire fixé à 36 heures ouvre droit à 6 jours d'ARTT

Les jours d'ARTT ne sont pas juridiquement des congés annuels, et ne sont donc pas soumis aux règles définies notamment par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

Ces jours ARTT peuvent être pris, sous réserve des nécessités de service :

- De manière groupée (plusieurs jours consécutifs)
- Sous la forme de jours isolés
- Sous la forme de demi-journées.

Les jours ARTT non pris au titre d'une année ne peuvent être reportés sur l'année suivante. Ils peuvent être déposés sur le compte épargne temps.

En cas de mobilité, un solde de tout compte doit être communiqué à l'agent concerné.

Les agents à temps partiel bénéficient de jours d'ARTT au prorata du nombre d'heures travaillées.

Durée hebdomadaire de travail	Durée de travail hebdomadaire : 39 heures	Durée de travail hebdomadaire : 37h30 heures	Durée de travail hebdomadaire : 36h heures
<b>Temps complet</b>	23	15	6
<b>Temps partiel à 90%</b>	20.70	13.50	5.4
<b>Temps partiel à 80%</b>	18.40	12	4.8
<b>Temps partiel à 70%</b>	16.10	10.5	4.2
<b>Temps partiel à 60%</b>	13.80	9	3.6
<b>Temps partiel à 50%</b>	11.5	7.5	3

### **Article 10 :**

La gestion des absences est gérée de la façon suivante :

#### ***Pour les agents bénéficiant de jours de réduction du temps de travail :***

Quel qu'en soit le motif, les jours non travaillés – sauf les autorisations d'absence liées à un mandat syndical – n'ouvrent pas droit à des jours de réduction du temps de travail.

Durée hebdomadaire de travail	Nombre d'ARTT sur l'année	Nombre de jours d'absences annuels amputant le crédit d'ARTT d'un jour
<b>36h00</b>	6	38
<b>37h30</b>	15	15
<b>39h00</b>	23	10

En cas d'absence de l'agent entraînant une réduction des jours ARTT, ces jours seront défalqués au cours de l'année civile de référence. Dans l'hypothèse où le nombre de jours ARTT à défalquer serait supérieur au nombre de jours ARTT accordés au titre de l'année civile, la déduction s'effectuera sur l'année N+1.

### ***Les agents ayant un planning annualisé***

Les absences au titre des congés pour raison de santé seront comptabilisées en fonction de la durée hebdomadaire du professionnel.

Pour toutes absences au titre des congés pour raison de santé, la journée d'absence sera décomptée pour une durée de 7h pour un agent à temps complet et au prorata de la durée hebdomadaire pour les professionnels à temps non complet ou à temps partiel.

Ainsi, conformément à l'arrêt du Conseil d'Etat n° 426093 du 04 novembre 2020 lorsque le cycle de travail repose sur l'alternance de journées de travail effectif tantôt inférieures à sept heures, tantôt supérieures à sept heures, correspondant, sur l'année, à un nombre total d'heures de travail effectif de 1 607 heures, l'agent en congé pour raison de santé à temps complet est regardé comme ayant effectué sept heures de travail effectives, quand bien même, selon la période du cycle de travail en cause, la journée de travail pour laquelle l'agent est en congé de maladie devait normalement comporter un nombre d'heures de travail effectives supérieur ou inférieur à sept heures.

### **Article 11 :**

Le nombre de jours de congés est fixé, pour chaque agent, qu'il soit à temps complet ou à temps non complet, à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service (cinq fois le nombre de jours travaillés par semaine).

Seul le nombre de jours travaillés par l'agent dans le cadre de son cycle hebdomadaire de travail permet de définir le nombre de jours de congés annuels auxquels il peut prétendre :

- 25 jours pour un agent travaillant 5 jours par semaine
- 20 jours pour un agent travaillant 4 jours par semaine

Ce nombre est proratisé pour les agents à temps non-complet ou à temps partiel en fonction du nombre de jours effectivement travaillés par semaine.

Pour les agents annualisés, les périodes de congés annuels sont planifiées sur les plages non travaillées.

Pour les agents non annualisés, le planning des congés des agents est défini par le Responsable après consultation des agents et en tenant compte des nécessités de service.

Pour tout agent, du fait de la loi, l'absence du service par pose de RTT et de congés ne peut excéder trente et un jours calendaires consécutifs (sauf dans le cas d'une pose de jours de CET).

Le congé dû pour une année de service accompli peut être reporté jusqu'au 31/01 de l'année suivante.

Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice, sauf pour les agents non titulaires qui ne peuvent, en raison des nécessités de service, épuiser leurs congés avant la fin du contrat.

L'agent qui n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés annuels restant dus au titre de l'année écoulée en raison d'un congé de maladie se voit accorder le report de ses congés annuels. La période de report est fixée à 15 mois, jusqu'au 31/03/N+2 pour les congés non pris en année N, dans la limite de 20 jours.

Les congés non pris pour cause de maladie précédant un départ à la retraite, une mutation, ou en cas de décès sont indemnisés. L'indemnisation des congés annuels est ouverte aux agents contractuels qui, en fin de contrat, n'ont pu, du fait de l'administration, solder leurs congés.

Une période de congé annuel ou de RTT ne peut être interrompue, ni même substituée, par une autorisation d'absence, dans la mesure où celle-ci n'est accordée que pour permettre à un agent qui aurait dû être présent pour assurer ses fonctions, de s'absenter exceptionnellement de son service. Ces autorisations ne sont pas non plus récupérables et doivent être prises autour ou le jour de l'évènement.

#### **Article 12 :**

Un jour de congé supplémentaire est attribué aux agents dont le nombre de jours de congé pris durant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril et du 1<sup>er</sup> novembre au 31 décembre 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.

Ce dispositif est ouvert à tous les agents : titulaires, contractuels, temps pleins, temps partiel et temps non-complets réalisant les conditions ci-dessus.

Tout agent dont les périodes de congés sont imposées mais qui respecte de fait les conditions ci-dessus en bénéficie également.

Ils seront positionnés dans le planning des agents une fois les droits obtenus et au même titre que les jours de congés annuels.

#### **Article 13**

Un planning à l'année sera remis aux agents, le planning distinguera les temps travaillés, les temps de repos compensateurs, les congés annuels et les jours d'ARTT. En cas de maladie, seuls les congés annuels sont reportés de plein droit.

Un décompte du relevé d'heures effectués pour les agents ayant un planning annualisé leur seront remis trimestriellement afin d'assurer un suivi précis des heures.

#### **Article 14**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2026. La délibération 28\_2022 du 17 mars 2022 est abrogée à compter de cette entrée en vigueur.

Il est proposé au Conseil municipal d'adopter les cycles de travail tels que définis dans les termes sus évoqués.

Le Conseil municipal, ouï l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir largement délibéré,

**ADOPTE** à l'unanimité les cycles de travail tels que définis dans les termes sus évoqués.

<b>ACTUALISATION DU RIFSEEP</b>
---------------------------------

**Rapporteur** : Monsieur Le Maire

Vu le code général des collectivités territoriales,  
Vu le code général de la fonction publique, articles L 712-1 et L713-1  
Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié,  
Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,  
Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat,  
Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,  
Vu la délibération 88\_2022 du 15 décembre 2022, portant révision du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicable aux agents de la collectivité,

Considérant qu'il y a lieu de réactualiser le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),  
Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 10 juin 2025 relatif au RIFSEEP  
Considérant qu'il convient de réactualiser le RIFSEEP afin de mettre à jour la délibération d'attribution du RIFSEEP, il est proposé ce qui suit :

**Article 1 : les bénéficiaires**

Le régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public à temps complet, à temps non-complet et à temps partiel exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Les contractuels de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Attachés territoriaux
- Ingénieurs territoriaux
- Infirmiers territoriaux en soins généraux
- Assistants socio-éducatifs territoriaux
- Educateurs territoriaux de jeunes enfants
- Rédacteurs territoriaux
- animateurs territoriaux
- Techniciens Territoriaux
- Auxiliaires de puériculture territoriaux
- Agents de maîtrise territoriaux
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles
- Adjoints administratifs territoriaux
- Adjoints d'animation territoriaux
- Adjoints territoriaux du patrimoine
- Adjoints techniques territoriaux
- Agents sociaux territoriaux

**Article 2 : modalités de versement**

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'État et selon le cadre juridique d'attribution fixé, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

### **Article 3 : structure du RIFSEEP**

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

### **Article 4 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) :**

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

	INDICATEURS	DESCRIPTION DES INDICATEURS
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme
	Nombre de collaborateurs sous sa responsabilité	Agents sous sa responsabilité
	Nombre de collaborateurs encadrés	Agents encadrés
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes

<b>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</b>		d'encadrement ou de coordination
	<b>Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine et politique) et impact sur l'agent</b>	Risque pour la collectivité en terme humain et politique ainsi que stress, charge mentale au vu des fonctions
	<b>Organisation des activités/missions</b>	Planifier les activités en fonction des besoins de la collectivité
	<b>Conduite de projet</b>	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un projet attendu sur le poste
	<b>Pilotage de réunion</b>	Organiser, animer et une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions
	<b>Conseil aux élus</b>	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques
<b>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</b>	<b>Technicité</b>	Niveau de technicité du poste
	<b>Pratique et maîtrise d'un logiciel métier</b>	Utiliser <u>régulièrement</u> de <u>manière confirmée</u> d'un logiciel dans le cadre de ses activités

	<b>Diplôme</b>	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
	<b>Habilitation</b>	Obligation de détenir une habilitation (ex : permis CACES, habilitation HACCP, armement ...)
	<b>Actualisation des connaissances</b>	Nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)
	<b>Connaissance requise</b>	Niveau attendu sur le poste
	<b>Autonomie</b>	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)
<b>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</b>	<b>Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)</b>	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points - Lien direct pour exercer les missions
	<b>Itinérance/déplacements</b>	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante
	<b>Risque d'agression physique et verbale</b>	Lien avec les missions et interaction avec les administrés/usagers/agents
	<b>Exposition aux risques de</b>	Sont ciblés les professionnels travaillant

	<b>contagion(s)</b>	avec des enfants au quotidien ainsi que les agents dont les missions ont des risques sanitaires
	<b>Risque de blessure</b>	Utilisation d'outils ou arme pouvant provoquer une blessure à risque élevé
	<b>Gestion des usagers (stress, bruit, accompagnement ..)</b>	Concerne les professionnels étant en contact direct avec les usagers.
	<b>Pénibilité du travail</b>	Travail ayant des postures pénibles (manutention, port de charge)
	<b>Contraintes météorologiques</b>	Agents étant dans l'obligation de travailler et restés postés dehors peu importe les intempéries
	<b>Travail posté</b>	Missions permettant le télétravail
	<b>Obligation d'assister aux instances (stress, changement d'horaires)</b>	Instances diverses : Conseils municipaux, CST, CHSCT, Conseils d'école, commissions...
	<b>Changement de jours de travail en fonction des manifestations</b>	Changement de jours de travail en fonction des évènements ou manifestations inclus dans le cycle de travail
	<b>Conduite de véhicules poids lourds et remorque</b>	Agents conduisant des véhicules poids lourds et remorques
	<b>Organisation de service</b>	Organisation du service qui ne permet pas de poser les congés librement
	<b>Plusieurs responsables fonctionnels</b>	Adaptabilité dans la gestion de communication et d'informations - responsabilité fonctionnelle
	<b>Engagement de la responsabilité financière</b>	Tout poste qui a un lien avec un engagement financier
	<b>Engagement de la</b>	Capacité du poste à engager, seul, la

	<b>responsabilité juridique</b>	responsabilité de la collectivité
--	---------------------------------	-----------------------------------

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- En cas de changement de fonctions aussi bien à la hausse qu'à la baisse
- Tous les quatre ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée mensuellement.

Concernant les indisponibilités physiques et par analogie au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenue dans les mêmes conditions que le traitement, durant :

- Les congés annuels
- Les congés de maladie ordinaire
- Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle
- Les congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

L'IFSE sera maintenue en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

En cas de congé de longue maladie ou de congé de grave maladie, le bénéfice de l'IFSE est maintenu à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxième et troisième années.

En cas de temps partiel thérapeutique, le bénéfice de l'IFSE est proratisé à la quotité du temps de travail.

L'IFSE sera suspendue en cas de congé de longue durée et de période de préparation au reclassement (PPR).

Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

#### **Article 5 : le Complément Indemnitare Annuel (CIA)**

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Le montant du CIA est déterminé à partir d'une grille d'évaluation en lien avec l'entretien professionnel prenant en compte les critères suivants :

1. Atteinte des objectifs fixés
2. Qualité dans la réalisation des missions :
  - Fiabilité et qualité du travail
  - Organisation – Rigueur – Anticipation du travail
  - Implication – Disponibilité
  - Autonomie – Adaptabilité
  - Prise d'initiative
3. Qualités relationnelles :
  - Capacité à travailler en équipe
  - Sens de l'action collective et du service public
  - Politesse – Courtoisie et savoir être à destination des usagers et des collaborateurs
  - Capacité à communiquer
4. Capacité d'encadrement (professionnel ayant de l'encadrement) :

- Niveau d'expertise
  - Pilotage de projet et de réunion
  - Fixer des objectifs
  - Capacité d'encadrement
  - Accompagner le changement
5. La contribution au collectif de travail
- Participation aux groupes de travail
  - Tutorat
  - Référent
  - Formateur interne

Le CIA est versé au mois juin et de décembre l'année N.

Concernant les indisponibilités, le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir. Dans ce cadre, il appartient à l'évaluateur 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 ; le CIA n'a, par conséquent, pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement.

Lorsque l'agent quitte la collectivité en cours d'année, il peut être procédé au versement du CIA au prorata de son temps de service, au terme de sa radiation des cadres ou radiation des effectifs ou au terme de son contrat sur appréciation de sa manière de servir, indépendamment de la procédure de l'entretien professionnel.

#### **Article 6 : Répartition par cadre d'emplois et par groupes de fonctions (IFSE et CIA)**

##### **1. Filière administrative**

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA	Plafonds max annuels IFSE + CIA
A	Attachés territoriaux	A1	Directeur général des services	20 400	2 040	22 440
		A2	Directeur de service ou de pôle	19 400	1 940	21 340
		A3	Responsable de service ou de pôle	18 400	1 840	20 240

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA	Plafonds max annuels IFSE + CIA
B	Rédacteurs territoriaux	B1	Directeur de service ou de pôle	17 000	1 700	18 700
		B2	Responsable de service ou de pôle	15 000	1 500	16 500
		B3	Coordinateur de service	14 000	1 400	15 400
		B4	Chargé avec technicité administrative : urbanisme, finances, ressources humaines, affaires générales, achat et commande publique, population	13 000	1 300	14 300

			et état civil, communication, actions culturelles et toutes fonctions nécessitant une expertise			
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA	Plafonds max annuels IFSE + CIA
C	Adjoints administratifs territoriaux	C1	Directeur de service ou de pôle	11 340	1 134	12 474
		C2	Responsable de service ou de pôle	10 500	1 050	11 550
		C3	Coordinateur de service	10 000	1 000	11 000
		C4	Chargé avec technicité administrative : finances, affaires générales, achat et commande publique, population et état civil, communication, actions culturelles et toutes fonctions nécessitant une expertise	9 500	950	10 450
		C5	Agent opérationnel : accueil - accueil et assistant de pôle - assistante affaires générales et toutes fonctions opérationnelles d'exécution	7 500	750	8 250

## 2. Filière technique

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA	Plafonds max annuels IFSE + CIA
A	Ingénieurs territoriaux	A1	Directeur de service ou de pôle	20 400	2 040	22 440

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA	Plafonds max annuels IFSE + CIA
B	Techniciens territoriaux	B1	Responsable de service ou de pôle	15 400	1 540	16 940
		B2	Coordinateur de service ou de pôle	13 400	1 340	14 740

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA	Plafonds max annuels IFSE + CIA
-----	-----------------	--------	-----------------------	---------------------------	--------------------------	---------------------------------

<b>C</b>	Agents de maîtrise territoriaux	<b>C1</b>	Directeur de service ou de pôle	11 340	1 134	12 474
		<b>C2</b>	Responsable de service ou de pôle	10 800	1 080	11 880
		<b>C3</b>	Coordinateur de service	9 500	950	10 450
		<b>C4</b>	Agent opérationnel : maintenance en bâtiment et toutes fonctions opérationnelles d'exécution	7 500	750	8 250

<b>Cat</b>	<b>Cadre d'emplois</b>	<b>Groupe</b>	<b>Intitulé de Fonctions</b>	<b>Plafonds max annuels IFSE</b>	<b>Plafonds max annuels CIA</b>	<b>Plafonds max annuels IFSE + CIA</b>
<b>C</b>	Adjoints techniques	<b>C1</b>	Responsable de service ou de pôle	11 000	1 100	12 100
		<b>C2</b>	Coordinateur de service	10 800	1 080	11 880
		<b>C3</b>	Agent socio-technique - Agent de production - Référent restauration et toutes fonctions nécessitant une expertise	9 500	950	10 450
		<b>C4</b>	Agent opérationnel : Maintenance en bâtiment - espace vert et sportif - restauration et d'entretien - agent de la propreté des locaux - Assistant petite enfance - Assistant enfance et toutes fonctions opérationnelles d'exécution	7 500	750	8 250

### 3. Filière médico-sociale

<b>Cat</b>	<b>Cadre d'emplois</b>	<b>Groupe</b>	<b>Intitulé de Fonctions</b>	<b>Plafonds max annuels IFSE</b>	<b>Plafonds max annuels CIA</b>	<b>Plafonds max annuels IFSE + CIA</b>
<b>A</b>	Infirmiers en soins généraux	<b>A1</b>	Directeur de service ou de pôle	18 400	1 840	20 240
		<b>A2</b>	Responsable de service ou de pôle	15 400	1 540	16 940

<b>Cat</b>	<b>Cadre d'emplois</b>	<b>Groupe</b>	<b>Intitulé de Fonctions</b>	<b>Plafonds max annuels IFSE</b>	<b>Plafonds max annuels CIA</b>	<b>Plafonds max annuels IFSE + CIA</b>
<b>B</b>		<b>B1</b>	Coordinateur de service	9 000	900	9 900

	Auxiliaires de puériculture territoriaux	<b>B2</b>	Chargé avec technicité : Auxiliaire de puériculture	8 000	800	8 800
--	------------------------------------------	-----------	-----------------------------------------------------	-------	-----	-------

#### 4. Filière sociale

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA	Plafonds max annuels IFSE + CIA
A	Assistants territoriaux socio-éducatifs	A1	Directeur de service ou de pôle	14 000	1 400	15 400
		A2	Responsable de service ou de pôle	13 500	1 350	14 850
		A3	Coordinateur de service	13 000	1 300	14 300

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA	Plafonds max annuels IFSE + CIA
A	Éducateurs territoriaux de jeunes enfants	A1	Directeur de service ou de pôle	14 000	1 400	15 400
		A2	Responsable de service ou de pôle	13 500	1 350	14 850
		A3	Coordinateur de service et Adjointe direction	13 000	1 300	14 300
		A4	Chargé avec technicité : éducateur de jeunes enfants	12 500	1 250	13 750

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA	Plafonds max annuels IFSE + CIA
C	Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles	C1	Responsable de service ou de pôle	9 500	950	10 450
		C2	Coordinateur de service	8 500	850	9 350
		C3	Agent opérationnel : Agent d'accompagnement à l'éducation et toutes fonctions opérationnelles d'exécutions	7 500	750	8 250

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA	Plafonds max annuels IFSE + CIA
C	Agents sociaux territoriaux	C1	Agent opérationnel : Agent d'accompagnement à l'éducation - Assistant éducatif petite enfance - Agent du transport de personne et toutes fonctions	7 500	750	8 250

			opérationnelles d'exécution			
--	--	--	--------------------------------	--	--	--

### 5. Filière culturelle

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA	Plafonds max annuels IFSE + CIA
C	Adjointes du patrimoine territoriaux	C1	Chargé avec technicité : chargé de bibliothèque	8 500	850	9 350
		C2	Agent opérationnel : Agent de bibliothèque	7 500	750	8 250

### 6. Filière animation

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA	Plafonds max annuels IFSE + CIA
B	Animateurs territoriaux	B1	Directeur de service ou de pôle	13 400	1 340	14 740
		B2	Responsable de service ou de pôle	12 400	1 240	13 640

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Intitulé de Fonctions	Plafonds max annuels IFSE	Plafonds max annuels CIA	Plafonds max annuels IFSE + CIA
C	Adjointes d'animation territoriaux	C1	Agent opérationnel : Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfance - Assistant éducatif petite enfance et toutes fonctions opérationnelles d'exécution	7 500	750	8 250

#### **Article 7 : cumuls possibles**

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Il est cumulable, par nature, avec les primes prévues par l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide :

- De modifier un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel tel que présenté ci-dessus
- D'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus
- D'abroger les délibérations n°88-2022 du 15 décembre 2022.
- De prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> juillet 2025.

Il est proposé au Conseil municipal de valider l'actualisation du RIFSEEP tel que proposé ci-dessus.

Monsieur le Maire explique que cette délibération a été validée par le CDG et la Préf. Par ailleurs un agent par service a pu participer aux groupes de travail qui ont été mis en place afin de retravailler ce RIFSEEP.

Le Conseil municipal, ouï l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir largement délibéré,

**APPROUVE** à l'unanimité l'actualisation du RIFSEEP tel que proposé ci-dessus.

### **URBANISME**

## **AVIS DE LA COMMUNE SUR LA PLAN DE PROTECTION DE L'ATMOSPHERE (PPA) DE L'AGGLOMERATION TOULOUSAINE**

**Rapporteur** : Monsieur le Maire

M. le Maire explique que le plan de protection de l'atmosphère (ou PPA) est un outil réglementaire du Code de l'environnement qui s'applique aux agglomérations de plus de 250 000 habitants et aux zones dans lesquelles des dépassements des valeurs limites des concentrations de polluants réglementés ont été observées.

Le PPA est établi sous l'autorité du préfet de département. Il doit permettre à la fois :

- De maintenir ou ramener les concentrations de polluants à des niveaux inférieurs aux normes fixées à l'article R 221-1 du code de l'environnement
- De contribuer localement au respect des plafonds d'émissions nationaux et des émissions sectorielles.

Il fixe les mesures de gestion permanentes ou de court terme (en situation d'urgence lors d'épisodes de pollution par exemple) des émissions et des sources de pollution pour améliorer la qualité de l'air et éviter les situations d'épisodes au cours desquelles les valeurs limites sont dépassées au détriment du bien-être des populations et de la préservation des écosystèmes.

Le PPA est établi en concertation étroite avec l'ensemble des acteurs concernés tels que les collectivités territoriales, les acteurs économiques et associations de protection de l'environnement, de consommateurs et d'usagers des transports. Il s'articule avec les autres démarches réglementaires ou incitatives en faveur de la qualité de l'air (Plans Climat Air Énergie Territorial\_PCAET, Plans de mobilité (ex PDU), appels à projets...).

Vu la directive 2024/2881 du parlement européen et du conseil du 23 octobre 2024 concernant la qualité de l'air ambiant et un air pur pour l'Europe ;

Vu le code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le code de l'environnement, notamment ses articles R.222-12 et suivants ;

Vu l'avis favorable conseil départemental de l'environnement et des risques sanitaires et technologiques (CODERST) du 10 avril 2025 ;

Vu l'ensemble du dossier portant sur le projet de plan de protection de l'atmosphère (PPA) de l'agglomération toulousaine dont les documents mis à la consultation sont téléchargeables directement depuis le site internet de la DREAL à l'adresse suivante :

<https://www.occitanie.developpement-durable.gouv.fr/consultation-reglementaire-a26926.html> ;

Vu et le courrier de Monsieur le Préfet en date du 30 avril 2025 ;

Il est proposé au Conseil municipal d'émettre un avis favorable au projet de Plan de Protection de l'Atmosphère de l'agglomération toulousaine, et d'autoriser Monsieur le Maire à transmettre le présent avis à Monsieur le Préfet de la Région Occitanie, en charge de la publication et de la mise en œuvre du Plan de Protection de l'Atmosphère (PPA).

Le Conseil municipal, ouï l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir largement délibéré,

**ÉMET** à l'unanimité un avis favorable au projet de Plan de Protection de l'Atmosphère de l'agglomération toulousaine.

**AUTORISE** à l'unanimité Monsieur le Maire à transmettre le présent avis à Monsieur le Préfet de la Région Occitanie, en charge de la publication et de la mise en œuvre du Plan de Protection de l'Atmosphère (PPA).

### **FINANCES**

## **DEMANDE D'AUTORISATION POUR DEPOSER UNE DEMANDE DE SUBVENTION A LA DRAC OCCITANIE – PROJET D'EXTENSION D'OUVERTURE DE LA BIBLIOTHEQUE**

**Rapporteur** : Madame Lazzer

Mme l'Adjointe en charge de la culture indique que dans le cadre de la réorganisation du pôle Culture, Communication, Événementiel et Vie Associative (CCEVA) intervenue il y a deux ans, une nouvelle dynamique a été impulsée afin de renforcer la cohérence et la transversalité des projets culturels à destination des habitants.

Actuellement, la bibliothèque municipale est ouverte au public du mercredi au vendredi. Toutefois, une consultation citoyenne récente a mis en lumière une forte attente des habitants pour un accès élargi aux activités de lecture publique, notamment le week-end.

La municipalité souhaite répondre à cette demande en développant des actions culturelles autour de la lecture publique, telles que :

- Des rencontres avec des auteurs,
- Des ateliers artistiques,
- Et surtout, des animations autour du jeu de société, vecteur de lien social et d'accès à la culture.

Par ailleurs, les échanges avec les professionnels du Conseil départemental et de la Métropole ont confirmé que le samedi constitue un créneau particulièrement recherché par les usagers. Un déficit d'ouverture ce jour-là a d'ailleurs été constaté sur l'ensemble du Bassin Nord Toulousain.

La présente demande de subvention auprès de la DRAC vise à financer partiellement les heures de travail nécessaires à l'extension des horaires d'ouverture de la bibliothèque, selon le détail suivant :

- Ouverture le samedi matin (3,5 h x 52 semaines) : 182 h
- Prolongation d'ouverture le jeudi soir (1 h x 52 semaines) : 52 h
- Temps de préparation des ouvertures et des actions culturelles (1 h/semaine) : 52 h
- Ouverture un samedi après-midi par mois (4 h x 12 mois) : 48 h
- Formation dispensée par la Médiathèque Départementale (MD31) : 70 h

Total prévisionnel : 404 heures

Il est proposé au Conseil municipal de valider le dépôt d'un dossier de demande de subvention auprès de la DRAC pour soutenir ce projet, selon le plan de financement ci-dessous :

<b>Année de financement : 2025</b>			
Dépenses		Recettes	
Frais de personnel	5 383,71 € HT	Part communale (Financement sur fond propre)	1 734,35 € HT
Actions d'animation	3 288,01 € HT	Subvention DRAC 2025	6 937,37 € HT
<b>TOTAL</b>	<b>8 671,72 € HT</b>	<b>TOTAL</b>	<b>8 671,72 € HT</b>

Le Conseil municipal, ouï l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir largement délibéré,

**APPROUVE** à l'unanimité le dépôt d'un dossier de demande de subvention auprès de la DRAC pour soutenir ce projet, selon le plan de financement ci-dessous :

<b>Année de financement : 2025</b>			
Dépenses		Recettes	
Frais de personnel	5 383,71 € HT	Part communale (Financement sur fond propre)	1 734,35 € HT
Actions d'animation	3 288,01 € HT	Subvention DRAC 2025	6 937,37 € HT
<b>TOTAL</b>	<b>8 671,72 € HT</b>	<b>TOTAL</b>	<b>8 671,72 € HT</b>

### **INTEGRATION DU DISPOSITIF « CANTINE A 1€ » DANS LA TARIFICATION SOCIALE DE LA RESTAURATION SCOLAIRE**

**Rapporteur** : Madame Lavaud

Mme l'Adjointe en charge des affaires scolaires indique que dans le cadre de la stratégie nationale de lutte contre la pauvreté, l'État propose un soutien financier aux communes mettant en place une tarification sociale de la cantine scolaire, avec un tarif de 1€ maximum par repas pour les familles les plus modestes (quotient familial inférieur à 1000 €).

Ce dispositif s'adresse aux collectivités locales (communes, RPI, EPCI) qui :

- Comptent moins de 10 000 habitants,
- Sont éligibles à la Dotation de Solidarité Rurale (DSR),
- Ont la compétence en matière de restauration scolaire.

Il est proposé de réduire le tarif des quatre premières tranches à 1€ par repas, afin de rendre la commune éligible à l'aide de l'État (3€ par repas facturé à 1€). Cette aide permettra de compenser la perte de recettes pour la commune, sans impacter la qualité du service.

En complément de l'aide principale, l'État propose un bonus de 1€ supplémentaire par repas si la commune respecte les objectifs de la loi EGAlim, à savoir :

- Proposer au moins 50 % de produits durables et de qualité, dont 20 % de produits issus de l'agriculture biologique ;

- Inscrire la cantine sur la plateforme nationale "ma cantine" (<https://ma-cantine.agriculture.gouv.fr>) ;
- Mettre en œuvre une démarche de progrès en matière de qualité alimentaire, de lutte contre le gaspillage et d'éducation à l'alimentation.

Ce bonus vise à encourager les communes à offrir une alimentation saine, durable et accessible à tous, tout en soutenant les filières agricoles locales et responsables.

Cette mesure concernera les familles dont le quotient familial est inférieur ou égal à 1000 €.

Vu l'avis favorable de la commission des affaires scolaires en date du 10 juin 2025.

Il est donc proposé au Conseil municipal d'adopter la tarification suivante à compter de la rentrée de septembre 2025 :

Tranche	Quotient familial	Prix repas
1	≤ 450 €	1 €
2	451 - 650 €	1 €
3	651 - 800 €	1 €
4	801 - 1000 €	1 €
5	1001 - 1200 €	3,39 €
6	1201 - 1400 €	3,48 €
7	1401 - 1700 €	3,56 €
8	1701 - 2100 €	3,69 €
9	2101 - 2600 €	3,86 €
10	> 2601 € ou non défini	4,07 €

Ce dispositif sera maintenu tant que l'État proposera un soutien financier aux communes.

Le Conseil municipal, ouï l'exposé de Madame l'Adjointe en charge des affaires scolaires et après en avoir largement délibéré,

**APPROUVE** à l'unanimité la tarification suivante à compter de la rentrée de septembre 2025 :

Tranche	Quotient familial	Prix repas
1	≤ 450 €	1 €
2	451 - 650 €	1 €
3	651 - 800 €	1 €
4	801 - 1000 €	1 €
5	1001 - 1200 €	3,39 €
6	1201 - 1400 €	3,48 €
7	1401 - 1700 €	3,56 €
8	1701 - 2100 €	3,69 €
9	2101 - 2600 €	3,86 €
10	> 2601 € ou non défini	4,07 €

**RECONDUCTION DU PASS ALBAN 2025**

**Rapporteur** : Monsieur Souverville

M. l'Adjoint en charge des associations rappelle que le dispositif du passeport associatif, dit « Pass'Alban », est déployé chaque année par la Commune afin de soutenir les inscriptions des familles les plus modestes au sein du tissu associatif culturel et sportif de Saint-Alban. Ce tissu, par son caractère développé et de qualité, permet l'approfondissement de meilleurs liens socio-éducatifs au sein de notre territoire.

Dans un souci d'adaptation aux réalités économiques actuelles, je vous propose de revoir le seuil de quotient familial permettant de bénéficier du Pass'Alban. Ce seuil, actuellement fixé à 799 €, n'a jamais été réévalué depuis la création du dispositif en 2015. Il est proposé de le porter à 1 000 €.

Ce seuil de 1 000 € est déjà utilisé comme référence pour les dispositifs sociaux mis en place par la CAF et plus largement par l'État. Cette évolution s'inscrit également dans la dynamique de l'évaluation de la Convention Territoriale Globale (CTG), en cohérence avec les objectifs d'accès aux activités pour les familles les plus modestes.

Ce plafond se traduit en termes de revenus selon le nombre d'enfants au foyer par le tableau suivant :

<b>Nombre d'enfants au foyer</b>	<b>Montant plafond des revenus pour bénéficiaire du dispositif Pass'Alban</b>
1 enfant	2500 €
2 enfants	3000 €
3 enfants	4000 €

Les autres modalités du dispositif restent inchangées :

- Prise en charge de 50 % du coût de l'adhésion, dans la limite de 50 € par an et par enfant,
- Pour les enfants âgés de 4 à 14 ans révolus,
- Sur présentation des pièces justificatives habituelles : quotient familial, pièce d'identité, livret de famille, justificatif de domicile et inscription dans une association,
- Le dispositif est élargi aux enfants saint-albanais inscrits dans des associations extérieures à la commune, lorsque l'activité souhaitée n'est pas proposée à Saint-Alban (ex. : handball, basketball...).

Le Pass'Alban sera délivré par la Mairie jusqu'au 3 octobre 2025, pour chaque enfant saint-albanais qui souhaite en bénéficier, sur présentation par les représentants légaux des pièces indiquées ci-dessus.

Les familles remettent le Pass'Alban à l'association concernée au moment de l'inscription en échange de quoi la prise en charge est effectuée.

Avant le 31 octobre 2025, les associations devront impérativement faire parvenir un état des Pass'Alban qu'elles auront collectés, aux services communaux. Une subvention au titre du Pass'Alban équivalente au nombre et montants de passeports recueillis sera versée à l'association avant le 19 décembre 2025.

Vu l'avis favorable émis par les membres de la commission Associations, sollicité par mail.

Il est proposé au Conseil municipal de se prononcer sur la reconduction de ce dispositif suivant les nouveaux critères d'attribution, et d'autoriser Monsieur le Maire à entreprendre les démarches nécessaires pour élargir ce dispositif aux Saint-Albanais adhérents à des associations en dehors

de Saint-Alban et qui proposent des activités qui ne peuvent être pratiquées sur la Commune (exemple : handball, basketball, etc.).

Le Conseil municipal, oui l'exposé de Monsieur l'Adjoint en charge des associations et après en avoir largement délibéré,

**APPROUVE** à l'unanimité la reconduction de ce dispositif suivant les nouveaux critères d'attribution sus mentionnés.

**AUTORISE** à l'unanimité Monsieur le Maire à entreprendre les démarches nécessaires pour élargir ce dispositif aux Saint-Albanais adhérents à des associations en dehors de Saint-Alban et qui proposent des activités qui ne peuvent être pratiquées sur la Commune (exemple : handball, basketball, etc.).

<b>TAXE LOCALE SUR LA PUBLICITE EXTERIEURE - ACTUALISATION DES TARIFS POUR L'ANNEE 2026</b>
---------------------------------------------------------------------------------------------

**Rapporteur** : Monsieur Aury

M. l'Adjoint en charge des finances rappelle que par délibération du 20 octobre 2008, le Conseil municipal approuvait l'application sur le territoire communal de la TLPE à compter du 1er janvier 2009 en substitution de la taxe sur les emplacements publicitaires fixes perçue jusqu'en 2008, fixait le tarif de droit commun à 15 € avec une période transitoire entre 2009 et 2013, exonérait ou appliquait une réfaction de 50 % à certaines catégories de support.

Les tarifs maximaux de base de la T.L.P.E. sont relevés chaque année, dans une proportion égale au taux de croissance de l'indice des prix à la consommation hors tabac de la pénultième année, ainsi le taux de croissance IPC N-2 (Source INSEE) s'élève à + 1,8 % (cf <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/finances-locales/taxe-locale-sur-la-publicite-exterieure>).

Les montants maximaux de base de la T.L.P.E., en fonction de la taille des collectivités, s'élèvent pour 2025 à :

Pour les dispositifs publicitaires et pré-enseignes (affichage non numérique) :

Communes et EPCI percevant la taxe en lieu et place des communes membres comptant	Superficie ≤ 50m <sup>2</sup>	Superficie > 50m <sup>2</sup>
Moins de 50 000 habitants	18,90 €	37,80 €

Pour les dispositifs publicitaires et pré enseignes (affichage numérique) :

Communes et EPCI percevant la taxe en lieu et place des communes membres comptant	Superficie ≤ 50m <sup>2</sup>	Superficie > 50m <sup>2</sup>
Moins de 50 000 habitants	56,70 €	113,30 €

Pour les enseignes :

Communes et EPCI percevant la taxe e lieu et place des communes membres comptant	Superficie ≤ 12m <sup>2</sup>	12m <sup>2</sup> < Sup ≤50m <sup>2</sup>	Superficie > 50m <sup>2</sup>
Moins de 50 000 habitants	18,90 €	37,70 €	75,60 €

Les collectivités peuvent augmenter ou réduire leurs tarifs à plusieurs conditions :

- La délibération doit être prise avant le 1er juillet de l'année précédant l'année d'application
- Sous réserve que l'augmentation du tarif de base par m<sup>2</sup> d'un support soit limitée à 5 € par rapport au tarif de base de l'année précédente.

Les tarifs applicables en 2025 sont les suivants :

2025		
Les dispositifs publicitaires et pré enseignes (affichage non numérique)	Superficie ≤ 50m <sup>2</sup>	18,60 €
	Superficie > 50m <sup>2</sup>	
Les dispositifs publicitaires et pré enseignes (affichage numérique)	Superficie ≤ 50m <sup>2</sup>	55,70 €
	Superficie > 50m <sup>2</sup>	
Les enseignes	Superficie ≤ 12m <sup>2</sup>	18,60 €
	12m <sup>2</sup> < Sup ≤ 50m <sup>2</sup>	37,10 €
	Superficie > 50m <sup>2</sup>	74,20 €

Il est proposé au Conseil municipal d'augmenter les tarifs au m<sup>2</sup> pour 2026 comme suit :

2026		
Les dispositifs publicitaires et pré enseignes (affichage non numérique)	Superficie ≤ 50m <sup>2</sup>	18,90 €
	Superficie > 50m <sup>2</sup>	
Les dispositifs publicitaires et pré enseignes (affichage numérique)	Superficie ≤ 50m <sup>2</sup>	56,70 €
	Superficie > 50m <sup>2</sup>	
Les enseignes	Superficie ≤ 12m <sup>2</sup>	18,90 €
	12m <sup>2</sup> < Sup ≤ 50m <sup>2</sup>	37,70 €
	Superficie > 50m <sup>2</sup>	75,60 €

Le Conseil municipal, oui l'exposé de Monsieur l'Adjoint en charge des finances et après en avoir largement délibéré,

**APPROUVE** à l'unanimité la nouvelle tarification pour l'année 2026, telle que présentée ci-dessus.

### EDUCATION

#### **APPROBATION DE LA CONVENTION TERRITORIALE GLOBALE ENTRE LA COMMUNE DE SAINT-ALBAN ET LA CAISSE D'ALLOCATION FAMILIALE**

**Rapporteur** : Madame Lavaud

Mme l'Adjointe en charge des Affaires scolaires rappelle que la Convention Territoriale Globale (CTG) est une convention cadre et politique entre la commune et la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) qui permet de partager un projet de territoire sur les thématiques suivantes : petite enfance, enfance, jeunesse, parentalité, handicap, animation de la vie sociale, accès aux droits.... Sa

signature conditionne le financement des bonus territoire qui soutiennent les services de la commune.

Pour rappel, la première CTG a été signée en décembre 2021 pour 4 années, et le Conseil municipal du 10 décembre 2024 a approuvé les principaux enjeux de la prochaine CTG qui couvrira la période 2025-2029, à savoir :

- Passer d'une logique de projet de structure à un projet de territoire transversal et global,
- Construire un projet répondant aux besoins émergeant d'une nouvelle population, plus familiale et présentant des indicateurs de vulnérabilité.

Il est proposé au Conseil municipal d'approuver la Convention Territoriale Globale 2025-2029 et d'autoriser Monsieur le Maire à la signer.

Le Conseil municipal, ouï l'exposé de Madame l'Adjointe en charge des affaires scolaires et après en avoir largement délibéré,

**APPROUVE** à l'unanimité la Convention Territoriale Globale 2025-2029 telle qu'annexée à la présente délibération,

**AUTORISE** à l'unanimité Monsieur le Maire à la signer.

## **ACTUALISATION DU REGLEMENT INTERIEUR DU CENTRE D'ANIMATION JEUNESSE**

**Rapporteur** : Monsieur le Maire

M. le Maire rappelle que le Centre Animation Jeunesse (CAJ) accueille les jeunes de 11 à 18 ans et a pour mission d'assurer la continuité éducative durant les temps périscolaires et extrascolaires, en cohérence avec le Projet Éducatif de Territoire (PEdT) et le projet pédagogique de la structure. Il contribue activement à l'éducation et à l'épanouissement des jeunes de la commune.

Dans le cadre de l'évaluation de son fonctionnement, il apparaît nécessaire de faire évoluer le règlement intérieur du CAJ à compter de septembre 2025, afin de mieux répondre aux réalités du terrain et aux objectifs éducatifs poursuivis.

### Modifications proposées

#### **Article 1 - Fonctionnement**

- Les jeunes dont les parents résident hors de la commune peuvent être accueillis, avec une tarification différenciée.

Afin de garantir la priorité aux jeunes Saint-Albanais, il est proposé d'ajouter :

- « De plus, ils ne seront pas prioritaires lors des inscriptions aux chantiers, sorties, soirées et séjours. »

#### *Les chantiers éducatifs*

- Organisés à chaque période de vacances, ces chantiers permettent aux jeunes de découvrir le monde du travail dans un cadre éducatif. Une compensation de 7 € par demi-journée est versée, permettant de réduire le coût des activités.

Pour encourager l'engagement régulier et renforcer la dynamique collective, il est proposé d'ajouter :

- « Les jeunes fréquentant la structure de manière régulière seront prioritaires. »

-

#### *Les séjours*

- Deux séjours sont organisés chaque année (hiver et été, 4 nuits chacun).

Face à une forte demande et pour valoriser l'implication continue des jeunes, il est également proposé d'ajouter :

- « Les jeunes fréquentant la structure de manière régulière seront prioritaires. »

### **Article 3 – Annulations aux sorties, soirées ou séjours**

- Toute absence ou modification doit être signalée par écrit (mail ou courrier) :
  - 15 jours à l'avance pour les séjours (au lieu de 7 jours actuellement),
  - 48h à l'avance pour les sorties et soirées.
  - En cas de non-respect de ces délais, la prestation sera facturée.

Pour limiter les abus, il est proposé d'ajouter :

- « Toute absence non justifiée entraînera une mise en liste d'attente pour les demandes suivantes. »

### **Article 4 – Tarifs**

- Les familles peuvent bénéficier de l'aide aux temps libres de la CAF, sur présentation de l'attestation.

Il est proposé de préciser :

- « Elle se fera sur la base du quotient familial du mois de janvier. »

### **Article 6 – Règles de bon fonctionnement**

- L'usage du téléphone portable est autorisé, sous la responsabilité de son propriétaire.

Afin d'encadrer cet usage, il est proposé d'ajouter :

- « Et soumise à un cadre. »

Ces ajustements visent à renforcer l'équité, l'engagement des jeunes et la qualité éducative des actions menées par le CAJ.

Il est donc proposé au Conseil municipal de valider ces modifications du règlement intérieur, applicables à partir de septembre 2025.

Le Conseil municipal, ouï l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir largement délibéré,

**APPROUVE** à l'unanimité les modifications du règlement intérieur du Centre d'Animation Jeunesse telles que présentées ci-dessus, applicables à partir de septembre 2025.

## **ADOPTION DE LA TRAME DE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION DANS LE CADRE DU PROJET EDUCATIF TERRITORIAL**

**Rapporteur** : Madame Lavaud

Mme l'Adjointe en charge des Affaires scolaires rappelle que le Projet Éducatif de Territoire (PEDT) constitue un cadre partenarial mis en place à l'initiative de la commune ou de l'EPCI compétent. Il est formalisé par une convention signée entre les différents acteurs éducatifs du territoire.

Ce dispositif vise principalement à organiser et valoriser les activités périscolaires proposées aux enfants scolarisés dans les écoles primaires du territoire. Ces activités s'inscrivent dans les temps situés en dehors des heures de classe, notamment avant et après l'école ainsi que durant la pause méridienne, conformément aux dispositions des articles D. 521-10 à D. 521-13 du Code de l'éducation, modifiés par le décret n° 2013-77 du 24 janvier 2013.

Le PEDT permet :

- D'identifier et structurer l'offre périscolaire existante,

- De proposer à tous les enfants des activités éducatives, qu'elles soient organisées dans un cadre non déclaré (type garderie ou espace ludique surveillé) ou dans un accueil collectif de mineurs (ACM) déclaré auprès des services de la DDCS/PP,
- De favoriser la professionnalisation des intervenants et la formation des bénévoles impliqués.

La précédente convention a été signée en 2022. Il convient aujourd'hui d'engager le renouvellement de cette convention, en s'appuyant sur une trame actualisée qui servira :

- À évaluer le PEDT précédent,
- À définir les nouvelles orientations éducatives pour les années à venir.

Vu l'avis favorable émis par le comité de pilotage (COPIL) réuni en date du 12 juin,

Il est proposé au Conseil municipal :

- D'adopter la trame de renouvellement de la convention du Projet Éducatif de Territoire (PEDT),
- D'autoriser Monsieur le Maire à entreprendre toutes les démarches nécessaires et à signer tous les documents afférents à ce renouvellement.

Le Conseil municipal, ouï l'exposé de Madame l'Adjointe en charge des affaires scolaires et après en avoir largement délibéré,

**ADOPTE** à l'unanimité la trame de renouvellement de la convention du Projet Éducatif de Territoire (PEDT),

**AUTORISE** à l'unanimité Monsieur le Maire à entreprendre toutes les démarches nécessaires et à signer tous les documents afférents à ce renouvellement.

### PETITE ENFANCE

## **ACTUALISATION DU REGLEMENT INTERIEUR DU MULTI ACCUEIL POM D'API**

**Rapporteur** : Monsieur le Maire

M. le Maire rappelle que le règlement intérieur du Multi-accueil Pom d'Api a fait l'objet de dernières modifications par délibération n°03\_2024 en date du 1er février 2024.

Dans le cadre de l'adaptation continue du fonctionnement de la structure aux besoins des familles et aux évolutions organisationnelles, il est proposé au Conseil municipal d'approuver les modifications suivantes :

### **1. Présentation du multi-accueil – Fermeture annuelle**

Afin de tenir compte de la réorganisation du temps de travail des professionnels de la crèche (passage à un cycle de 36 heures hebdomadaires ouvrant droit à 6 jours de RTT), une semaine de fermeture supplémentaire est ajoutée pendant les vacances scolaires du mois d'avril. Cinq des six jours de RTT seront posés sur cette période, permettant ainsi une gestion cohérente des ressources humaines tout en maintenant la qualité d'accueil.

### **2. Contractualisation, tarification et facturation**

- Le nombre de jours de carence en cas d'absence pour maladie est réduit de 3 à 2 jours.
- À partir du 3<sup>e</sup> jour d'absence, les familles pourront bénéficier d'une défacturation, sur présentation d'un certificat médical.

- Les places libérées pourront être réattribuées à des enfants accueillis en occasionnel, afin de préserver le taux d'occupation et le niveau de facturation de la structure.

Vu l'avis favorable de la commission Petite Enfance en date du 20 mars 2025,

Il est proposé au Conseil municipal d'approuver les modifications du règlement intérieur du Multi-accueil Pom d'Api telles que présentées ci-dessus.

Le Conseil municipal, ouï l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir largement délibéré,

**APPROUVE** à l'unanimité les modifications du règlement intérieur du Multi-accueil Pom d'Api telles que présentées ci-dessus.

## **ACTUALISATION DU REGLEMENT INTERIEUR DU GUICHET UNIQUE PETITE ENFANCE**

**Rapporteur** : Monsieur le Maire

M. le Maire explique que dans un souci d'adaptation aux évolutions de la structure et du contexte local, il est proposé de faire évoluer le règlement du guichet unique en charge de la gestion des demandes d'accueil au sein du Multi-accueil Pom d'Api.

Les modifications proposées visent à garantir une meilleure équité dans les critères d'admission et à moderniser les modalités de communication avec les familles.

### **1. Critères d'admission au Multi-accueil**

- Le critère « Situation d'urgence sociale » a été précisé :

La situation devra désormais être évaluée par un travailleur social du CCAS avant d'être soumise à l'avis de la directrice de la structure.

- Le critère « Familles en dessous du seuil de pauvreté CAF » a été supprimé :

Cette suppression vise à éviter une surreprésentation d'un même profil de familles et à garantir une mixité sociale équilibrée.

De plus, le seuil de pauvreté étant calculé sur les ressources CAF de l'année N-2, il ne reflète plus nécessairement la situation réelle des familles au moment de l'admission.

### **2. Transmission des réponses aux familles**

- Les réponses de la commission d'admission seront désormais transmises par courriel, et non plus par courrier postal.

Cette évolution s'inscrit dans une démarche écoresponsable et permet de réduire les coûts liés à l'impression et à l'affranchissement.

Vu l'avis favorable de la commission Petite Enfance en date du 20 mars 2025,

Il est proposé au Conseil municipal d'approuver les modifications du règlement du guichet unique Petite Enfance telles que présentées ci-dessus.

Le Conseil municipal, ouï l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir largement délibéré,

**APPROUVE** à l'unanimité les modifications du règlement du guichet unique Petite Enfance telles que présentées ci-dessus.

## **CULTURE**

## **ADOPTION DES TARIFS DE LA BILLETTERIE DU CENTRE CULTUREL**

**Rapporteur** : Madame Lazzar

Mme l'Adjointe en charge de la culture explique que dans le cadre de sa politique culturelle, la commune développe une programmation de spectacles pluridisciplinaires (danse, théâtre, musique, cirque, etc.) visant à favoriser l'accessibilité culturelle pour tous les publics.

Cette programmation s'appuie sur :

- Une diversité de propositions artistiques, rendue possible grâce à plusieurs partenariats culturels,
- Une politique tarifaire adaptée, permettant de maintenir une offre attractive et inclusive.

Afin de garantir l'accessibilité au plus grand nombre, il est proposé d'adopter la grille tarifaire suivante pour l'ensemble des spectacles programmés par la commune :

Public concerné	Tarif
Plein tarif	8 €
Tarif réduit (habitants de Saint-Alban)	5 €
Enfants de moins de 10 ans	Offert par la municipalité
Groupes scolaires de Saint-Alban, centre de loisirs de Saint-Alban, spectacles offerts par la Municipalité (après décision de la commission culture)	Offert par la municipalité

Vu l'avis favorable émis par la commission Culture en date du 10 juin 2025,

Il est proposé au Conseil municipal :

- D'approuver la tarification des spectacles municipaux telle que présentée ci-dessus,
- Et d'autoriser Monsieur le Maire à mettre en œuvre cette tarification et à signer tout document afférent.

Le Conseil municipal, ouï l'exposé de Madame l'Adjointe en charge de la culture et après en avoir largement délibéré,

**APPROUVE** à la majorité la tarification des spectacles municipaux telle que présentée ci-dessus,

**AUTORISE** à la majorité Monsieur le Maire à mettre en œuvre cette tarification et à signer tout document afférent.

<b>DON DE LIVRES EXCLUS DES COLLECTIONS DE LA BIBLIOTHEQUE</b>
----------------------------------------------------------------

**Rapporteur** : Madame Lazzer

Mme l'Adjointe en charge de la culture explique que dans le cadre de la gestion régulière des collections de la bibliothèque municipale, des opérations de « désherbage » sont menées afin de garantir la pertinence, l'actualité et la qualité des documents proposés au public.

Ces opérations consistent à retirer des collections les ouvrages :

- Dont le contenu est devenu obsolète ou daté,
- Qui sont défraîchis ou trop nombreux par rapport aux besoins,

- Ou qui ne correspondent plus aux attentes du public.

Les documents concernés, bien que ne répondant plus aux critères de conservation en bibliothèque, présentent un état physique correct. Leur usage en bibliothèque (couverture plastifiée, tampons, cotes, etc.) les rend inadaptés à la vente, mais parfaitement réutilisables dans un cadre privé. Leur don ne constitue donc aucune concurrence pour le marché du livre neuf ou d'occasion.

La municipalité souhaite donner une seconde vie à ces ouvrages en organisant plusieurs opérations de don public à destination des particuliers, notamment à l'occasion des festivités de fin d'année 2025.

Cette démarche s'inscrit dans une logique de valorisation des ressources existantes, de sensibilisation à la lecture et de promotion de l'économie circulaire.

Il est proposé au Conseil municipal :

- D'approuver l'organisation de dons publics d'ouvrages désherbés de la bibliothèque municipale à destination des particuliers,
- Et d'autoriser Monsieur le Maire à mettre en œuvre cette opération et à signer tout document afférent.

Le Conseil municipal, ouï l'exposé de Madame l'Adjointe en charge de la culture et après en avoir largement délibéré,

**APPROUVE** à l'unanimité l'organisation de dons publics d'ouvrages désherbés de la bibliothèque municipale à destination des particuliers,

**AUTORISE** à l'unanimité Monsieur le Maire à mettre en œuvre cette opération et à signer tout document afférent.