



LES MATELLES

AFFICHÉ LE 02 Mars 2022

**RÉUNION DU CONSEIL MUNICIPAL**

**Du 16 Février 2022**

**19 H 30**

**Salle du Conseil Municipal**

\* \* \*

L'an deux mille vingt-deux le mercredi 16 février à 19h30 le Conseil Municipal de cette commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, sous la Présidence de Monsieur le Maire Alain BARBE

Monsieur Alain BARBE, le Maire ;  
Monsieur Christian AMAT, 1<sup>er</sup> Adjoint au Maire  
Madame Faustine DELAMBRE, 2<sup>ème</sup> Adjointe au Maire  
Monsieur Bertrand BONNARD, 3<sup>ème</sup> Adjoint au Maire

Mesdames, Nadège ISSERT, Martine GALLINE, Gwenaëlle GUERLAVAIS, Linda KHALDI, Annie ZABEK-DONNADIEU, Conseillères Municipales

Messieurs Nicolas MAURIN, Sébastien BOURRAIN, Fabien ANDRE, Christian CAYSSIOLS, Jacques FERRER, François MICHAUD, Emmanuel PLA, Marc SOLER Conseillers Municipaux

Absents excusés :  
Mme Hafida EL GUEDDARI (4<sup>ème</sup> Adjointe au Maire), Mme Emilie GIRARD

Procuration : Mme Hafida EL GUEDDARI à Mme Nadège ISSERT,  
Mme Emilie GIRARD à Mme Linda KHALDI

Secrétaire de séance : Mr Christian CAYSSIOLS

**OUVERTURE DE LA SÉANCE**

La séance a été ouverte sous la présidence de Monsieur Alain BARBE, Maire, à 19H30.

**SECRÉTAIRE DE SÉANCE**

Il est procédé, conformément à l'article L.2121-15 du C.G.C.T., à la désignation d'un secrétaire de séance :

Mr Christian CAYSSIOLS, est désigné secrétaire de séance du conseil municipal.

\* \* \* \* \*

**NOTE EXPLICATIVE DE SYNTHESE****Approbation du Compte rendu du conseil municipal du 12 janvier 2022****DELIBERATIONS**

2022-02-16-01	Ressources humaines	1607 heures	Durée annuelle du temps de travail portée à 1607 heures dans la fonction publique	Délibération
2022-02-16-02	Ressources humaines	CDG34	Convention de partenariat pour la mise en œuvre du document unique	Délibération
2022-02-16-03	Ressources humaines	CDG34	Convention de partenariat pour désignation d'un agent de prévention ACFI	Délibération

**DEBATS**

	Ressources humaines	Protection sociale complémentaire	Débat sur la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire	Débat
--	---------------------	-----------------------------------	--	-------

**INFORMATIONS**

	Instances	Comité consultatif	Ouverture du comité consultatif de la culture	Prend acte
	Instances	Comité consultatif	Ouverture du comité environnement et agriculture	Prend acte

**Questions diverses****Questions orales****Approbation du Compte rendu du conseil municipal du 12 janvier 2022 :**

Conformément à l'article L2121-25 du code général des collectivités territoriales, le compte rendu de la séance du 12 janvier 2022 a été affiché et publié sur le site internet de la commune, ainsi que dans la vitrine de la mairie.

Il a été soumis à l'approbation du conseil municipal

Voté à l'unanimité

**Délibération 2022-02-16-01****Objet : Durée annuelle du temps de travail portée à 1607 heures dans la fonction publique**

**Vu** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

**Vu** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale notamment ses articles 7-1 et 57 1° ;

**Vu** la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;

**Vu** la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, notamment son article 115 ;

**Vu** l'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique abrogeant le fondement légal ayant permis le maintien de régimes dérogatoires à la durée légale du travail, soit 1 607 heures par an ;

**Vu** le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;

**Vu** le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application des dispositions du deuxième alinéa du 1° de l'article 57 et de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

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

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

**Vu** le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;

**Vu** l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice de fonctions à temps partiel par les fonctionnaires et les agents des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif ;

**Vu** la circulaire ministérielle du 7 mai 2008, NOR INT/B/08/00106/C relative à l'organisation de la journée de solidarité dans la Fonction Publique Territoriale ;

**Vu** la circulaire ministérielle du 18 janvier 2012 n° NOR MFPP1202031C relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 210-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 ;

### **La durée annuelle du temps de travail :**

Depuis la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, qui prévoit l'abrogation des régimes dérogatoires à la durée légale du travail, les collectivités dont le temps de travail annuel est inférieur à 1 607 heures, ont l'obligation de délibérer pour se mettre en conformité avec la législation.

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1607 heures calculée de la façon suivante :

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	25
Jours fériés	8
Nombre de jours travaillés	= 228 jours
Nombre de jours travaillées = Nb de jours x 7 heures	1596 heures arrondi à 1600 heures
+ Journée de solidarité	7 heures
Total des heures	1607 heures

### **Les garanties minimales :**

La durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;

Aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives de travail sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;

L'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;

Les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;

Le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;

Les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

### **L'organisation du travail :**

Le travail est organisé selon des périodes de référence appelées « cycles de travail ».

La durée du cycle de travail peut varier de la semaine à l'année.

Le cycle de travail est défini par service ou par nature de fonction.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle de travail de manière que la durée annuelle du travail respecte la durée légale des 1 607 heures ou inférieure à la durée légale dans le cas de la prise en compte de sujétions particulières.

### **Durée hebdomadaire de travail :**

A compter du 1er janvier 2022, le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune des Matelles est fixé à 35h30 par semaine pour l'ensemble des agents.

Sous réserve de l'accord du Maire et de la Direction générale des services, les agents auront toutefois la possibilité d'avoir recours à un aménagement du temps de travail sous format de RTT (réduction du temps de travail) s'ils travaillent 39h30 par semaine. Le nombre de RTT sera alors de 25 par an (23 jours avant le 01/01/2022 + **2 jours liés à l'augmentation de la durée du temps de travail annuel au 01/01/2022**).

Les agents ne pouvant pas avoir recours aux RTT du fait du poste occupé ou ayant choisi d'effectuer 35h30 par semaine **beneficieront de 2 jours de RTT liés à l'augmentation de la durée du temps de travail annuel au 01/01/2022**.

Pour récapituler et dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l'organisation des cycles de travail au sein des services de la Mairie des Matelles Communauté de communes du Grand Pic Saint Loup est fixée comme suit :

Pour un agent à temps complet	Cycle de Base	Cycle avec RTT
Durée hebdomadaire de travail	35h30	39h30
Durée journalière de travail	7h06	7h54
Nombre de jours travaillés par semaine	5 jours	5 jours
Nombre de RTT par an	2 jours	25 jours
Nombre de jours travaillés par an	226 jours	203 jours
Total en heures travaillées	1604h36 arrondi 1607 h	1603h42 arrondi 1607 h

#### **Les RTT :**

Pour les agents bénéficiant de 25 RTT par an, ils doivent poser leurs RTT sous format d'une demi-journée par semaine ou sous format de journées selon un cycle de semaines paires ou impaires, après accord du chef de service.

Pour les directeurs et autres encadrants, en raison d'obligations de service et du statut de leur cadre d'emplois, les obligations de prendre les RTT à date fixe ne s'appliquent pas.

Pour les agents bénéficiant de 2 RTT par an, ils peuvent les poser à n'importe quel moment de l'année. Les jours de RTT doivent être consommés avant le 31 décembre de l'année. Ils sont cumulables avec les congés annuels.

#### **Les familles de temps de travail à la Mairie :**

Plusieurs familles de temps de travail existent au sein de la collectivité :

- **Le temps de travail « classique »**

Ce temps de travail est découpé en deux demi-journées avec une pause méridienne de 45 minutes minimum. L'organisation des horaires sera déterminée en tenant compte des missions spécifiques des services ainsi que des heures d'accueil du public.

- **Le temps de travail annualisé :**

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

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

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

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

- **Le temps de travail en continu :**

Le temps de travail en continu est autorisé dans la collectivité. Les agents concernés bénéficient d'une pause obligatoire de 20 minutes sur leur temps de travail journalier.

#### **Les jours de fractionnement :**

Des jours de congés supplémentaires sont attribués aux agents lorsqu'ils utilisent leurs congés annuels en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

- Il est attribué un jour de congé supplémentaire si l'agent a pris 5, 6 ou 7 jours de congés en dehors de la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre de l'année de référence
  - Il est attribué deux jours de congés supplémentaires si l'agent a pris au moins 8 jours de congés en dehors de la période considérée.
- Ces jours ne sont pas pris en compte dans le calcul des 1 607 heures annuelles.

**Résultat de la consultation auprès des salariés stagiaires et titulaires de la commune :**

Résultat enquête 1607 heures		OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3	
		suppression des 2 jours de congés extra-légaux.	suppression des 2 jours de congés extra-légaux MAIS attribution de 1 jour de RTT en augmentation du nombre d'heures travaillées journalières (soit 2 minutes de plus par jour à travailler).	suppression des 2 jours de congés extra-légaux MAIS attribution de 2 jours de RTT en augmentation du nombre d'heures travaillées journalières (soit 4 minutes de plus par jour à travailler).	
Agent 1	35H	X			
Agent 2	35H			X	
Agent 3	35H			X	
Agent 4	35H		X		
Agent 5	35H			X	
Agent 6	35H			X	
Agent 7	39H			X	
Agent 8	39H			X	
Agent 9	35H			X	
Agent 10	39H			X	
Agent 11	39H				
Agent 12	35H				
		1	1	8	10
		10%	10%	80%	100%

**Au regard de l'enquête menée auprès des agents titulaires ou stagiaires, 80% des agents sont favorables à la mise en œuvre du scénario 3 qui consiste à la suppression des 2 jours de congés extra-légaux et à l'attribution de 2 jours de RTT en augmentation du nombre d'heures travaillées journalières correspondant à 4 minutes de travail supplémentaire par jour.**

Il est proposé au conseil municipal d'**APPROUVER** la nouvelle organisation du temps de travail annuel à 1 607 heures à compter du 1er janvier 2022 au sein de la Commune des Matelles.

**Les 1607 heures seront appliquées de ma manière suivante**

Pour un agent à temps complet	Cycle de Base	Cycle avec RTT
Durée hebdomadaire de travail	35h30	39h30
Durée journalière de travail	7h06	7h54
Nombre de jours travaillés par semaine	5 jours	5 jours
Nombre de RTT par an	2 jours	25 jours
Nombre de jours travaillés par an	226 jours	203 jours
Total en heures travaillées	1604h36 arrondi 1607 h	1603h42 arrondi 1607 h

**LE CONSEIL MUNICIPAL**

**Où l'exposé, après en avoir délibéré,**

- **APPROUVE** la nouvelle organisation du temps de travail annuel à 1 607 heures à compter du 1er janvier 2022 au sein de la Commune des Matelles

**RESULTAT DU VOTE**

**POUR : 15**

**CONTRE : 4**

**ABSTENTION : 0**

## **Délibération 2022-02-16-02**

### **Objet : Convention de partenariat pour la mise en œuvre du document unique**

**Vu** l'article 26-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

**Vu** l'article 2-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;

**Considérant** l'article 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, impose aux collectivités territoriales et établissements publics de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité

Le Document Unique de Prévention des Risques Professionnels, appelé « DU » ou « DUEVRP », désigne un document réglementaire, obligatoire depuis novembre 2001 pour les collectivités et établissements territoriaux.

C'est un document retranscrivant les résultats des évaluations des risques professionnels de toute la collectivité. Il liste également les préconisations à mettre en œuvre pour les réduire.

Il s'agit d'un véritable outil de prévention qui inscrit ainsi la collectivité dans une démarche d'amélioration continue.

Le centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Hérault propose une mission permettant de soutenir la collectivité/établissement dans la mise en œuvre de sa démarche de prévention des risques professionnels afin d'améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents.

Cette mission peut consister, notamment en :

- Un accompagnement à l'évaluation des risques professionnels en vue de l'élaboration du document unique,
- Un accompagnement dans la mise à jour du document unique et le suivi de la mise en œuvre du plan d'action,
- Un accompagnement à tout projet administratif ou technique relatif à la prévention des risques professionnels,
- Une assistance sur les domaines de la santé sécurité : mise à disposition d'outils, de documents et procédures adaptés à la collectivité, appui d'une personne qualifiée sur des thématiques particulières, par exemple les risques psychosociaux (RPS), l'ergonomie, la métrologie d'ambiance physique (bruit, ventilation, vibration...) etc.
- Une information, sensibilisation des élus, des encadrants ou des agents sur les risques professionnels.

## **LE CONSEIL MUNICIPAL**

**Où l'exposé, après en avoir délibéré,**

- **DECIDE** que Le CDG 34 assurera la mission permettant de soutenir la collectivité/établissement dans la mise en œuvre de sa démarche de prévention des risques professionnels afin d'améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents.
- **AUTORISE** Monsieur le Maire à signer la convention d'appui et de soutien à la prévention des risques professionnels proposée par le CDG34, telle que jointe en annexe.
- **INSCRIT** les crédits nécessaires au budget.

### **RESULTAT DU VOTE**

**POUR : 19**

**CONTRE : 0**

**ABSTENTION : 0**

**Délibération 2022-02-16-03**

**Objet : Convention de partenariat pour désignation d'un agent de prévention ACFI**

**Vu** la loi n°84-53 modifiée du 26 janvier 1984, portant sur les dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment son article 25 ;

**Vu** le décret n°85-603 modifié du 10 juin 1985, relatif à l'hygiène et sécurité du travail ainsi qu'à la médecine préventive dans la fonction publique territoriale, notamment son article 5 ;

**Vu** la circulaire INTB1209800C du 12 octobre 2012 relative à l'application des dispositions du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié.

**Considérant** l'article 5 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, impose aux collectivités territoriales et établissements publics de désigner un Agent Chargé d'assurer une Fonction d'Inspection dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité (ACFI).

Il peut être satisfait à cette obligation :

- En désignant un agent en interne,
- En passant convention avec le centre de gestion de la fonction publique territoriale, qui est la solution proposée.

Cette mission d'inspection consiste notamment à vérifier les conditions d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et à proposer à l'autorité territoriale toute mesure qui lui paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels.

Le centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Hérault propose ce service aux collectivités et établissements n'ayant pas d'ACFI.

L'Agent Chargé d'assurer une Fonction d'Inspection aura notamment pour rôle de contrôler les conditions d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et de proposer à l'autorité territoriale toute mesure qui lui paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels.

L'intervention correspondante est facturée par le Centre de Gestion 220 Euros par demi-journée d'intervention sur site pour toute durée égale à une demi-journée.

**LE CONSEIL MUNICIPAL**

**Oui l'exposé, après en avoir délibéré,**

- **DECIDE** que Le CDG 34 assurera la mission d'inspection hygiène et sécurité pour la mise à disposition d'un ACFI.
- **AUTORISE** Monsieur le Maire à signer la convention relative à l'adhésion à la mission d'inspection hygiène et sécurité du CDG 34, telle que jointe en annexe.
- **INSCRIT** les crédits nécessaires au budget.

**RESULTAT DU VOTE**

**POUR : 19**

**CONTRE : 0**

**ABSTENTION : 0**

**DEBATS**

**Objet : Protection sociale complémentaire**

L'article 4-III de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire (PSC) dans la fonction publique, elle-même prise en application des dispositions de l'article 40 de la loi du 6 août 2019 obligent les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à organiser un débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire dans un délai d'un an à compter de la publication de l'ordonnance citée ci-dessus, soit avant le 18 février 2022.

Cette délibération doit donc prendre acte de la tenue de ce débat et ne sera pas soumise au vote.

Cette nouvelle ordonnance prévoit l'obligation pour les employeurs de participer financièrement aux contrats prévoyance de leurs agents en 2025 (elle ne pourra être inférieure à 20 % d'un montant de référence) et aux contrats santé en 2026 (qui ne pourra être inférieure à 50 % d'un montant de référence). Il restera à déterminer quel sera le montant de référence.

Des décrets d'application seront publiés au cours de premier trimestre 2022.

**Comme l'ordonnance prévoit un débat obligatoire sans en définir de contenu précis, il est proposé d'aborder les points suivants pour ouvrir ce débat :**

I. L'historique de la participation de l'employeur sur la protection sociale complémentaire au sein de la Fonction Publique Territoriale :

Depuis 2012, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent allouer une aide financière à leurs agents destinée à financer une partie de leur contrat de prévoyance et/ou de leur contrat de complémentaire santé.

Il existe deux fonctionnements possibles dans cette prise en charge, chaque collectivité ayant la liberté d'opter pour l'une ou l'autre de ces solutions :

- Soit le contrat individuel : l'agent choisit lui-même son contrat de prévoyance et/ou de complémentaire santé dans la liste des contrats labellisés. L'employeur verse alors une participation soit à l'agent soit à l'organisme choisi,
- Soit la convention de participation : l'employeur souscrit à un contrat collectif, sélectionné dans la liste des contrats labellisés, et les agents y adhèrent s'ils le souhaitent.

Pour qu'un contrat de complémentaire santé et/ou prévoyance soit éligible à ce financement par l'employeur, il doit être labellisé par l'ACPR (Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution) pour 3 ans. La DGCL (Direction Générale des Collectivités Locales) publie la liste des contrats labellisés et la met régulièrement à jour.

Les agents adhérents au contrat collectif de santé et de prévoyance perçoivent une participation de la mairie d'un montant de 10 €

**II. Les enjeux de cette ordonnance et de l'organisation de ce débat :**

Ces nouvelles dispositions liées à cette ordonnance citée ci-dessus visent à permettre aux agents de bénéficier d'une couverture assurantielle les garantissant contre la précarité et d'harmoniser avec la législation déjà en vigueur dans le secteur privé. En prenant soin des agents, il est donné une dynamique positive de travail afin de délivrer une bonne qualité de service aux habitants du territoire.

Notre commune est déjà inscrite dans cette démarche de participation aux risques santé et prévoyance.



D'ici 2025, pour le risque prévoyance, souhaite-t-on rester sur une convention de participation avec le CDG34 ou évoluer vers un contrat individuel labellisé ?

**D'ici 2026, pour la complémentaire santé, souhaite-t-on rester sur un contrat individuel labellisé avec participation de la mairie (à 50 % du montant) soit adhérer à une convention de participation proposée par le CDG34 ?**

Le Conseil Municipal de la mairie des Matelles, le Rapporteur entendu,

- PREND ACTE du débat s'est tenu en séance du 16 février 2022 sur le thème de la protection sociale complémentaire.

\*\*\*\*\*

Intervenant Alain BARBE

## **INFORMATIONS**

### **1. Ouverture du comité consultatif de la culture :**

Force de proposition pour toute la politique culturelle de la Commune, le comité consultatif Culture aura pour vocation d'être une instance consultative faisant foisonner les idées et projets pour l'ensemble des projets culturels communaux et étudiant les meilleurs moyens de mise en œuvre de ces propositions.

Présidé par Martine Galline, conseillère municipale déléguée en charge de la culture.

Le comité consultatif se compose de six élus et six membres extérieurs retenus pour leur intérêt envers les enjeux culturels et/ou leur implication avérée dans les différentes activités de la médiathèque.

Il se réunira chaque trimestre en session plénière et autant que nécessaire en réunions de travail ponctuelles autour de projets précis.

Le Comité pourra, selon les thèmes abordés, inviter à ses réunions de travail des employés communaux (bibliothécaires, responsables des services Jeunesse...), ou des représentants d'associations impliquées dans des projets conjoints avec le pôle Culture, ou des citoyens ayant proposé une initiative intéressante pour la commune.

Il s'agit de lancer la consultation pour compléter l'inscription des élus et des membres extérieurs au Comité Consultatif Culture :

Membres élus (es)	Membres extérieurs non élus (es)
Martine Galline	
Linda Khaldi	
Faustine Delambre	
Bertrand Bonnard	

### **2. Ouverture du comité environnement et agriculture :**

Il représente la volonté des élus de la commune de consulter les citoyens, la profession agricole et les associations qui sont les acteurs environnementaux de la commune. Le comité consultatif pour l'environnement et l'agriculture est présidé par le conseiller municipal délégué à l'environnement et à l'agriculture, Monsieur Marc SOLER et se compose de 6 élus et 6 citoyens.

Le travail du comité consultatif consiste à donner un avis sur les sujets mis à l'ordre du jour en lien avec le travail en cours des élus.

Il s'agit de lancer la consultation pour compléter l'inscription des élus et des membres extérieurs non élus au Comité Consultatif de l'environnement et de la culture :

Membres élus (es)	Membres extérieurs non élus (es)
Marc Soler	
Emmanuel Pla	
Emilie Girard	
Linda Khaldi	

## **Questions orales du Groupe « Pour l'Avenir des Matelles »**

### **Question 1 – Ressources Humaines**

Après l'audit RH, la mairie a fait le choix d'être accompagnée par un consultant en Ressources Humaines pendant plusieurs mois, Monsieur Chaut.

**Comme dit la délibération prise en conseil municipal le 09 décembre 2020 votée à l'unanimité des membres par 18 voix :**

**« Objet : Recours à un vacataire dans le domaine du conseil et de l'expertise des ressources humaines.**

Le Maire rappelle à l'assemblée :

Aujourd'hui, la Collectivité ne possède pas les moyens humains pour assurer la gestion des ressources humaines du personnel communal.

De plus, comme vous le savez, le contexte financier contraint et incertain relatif à l'épisode COVID ne permet pas de recruter un agent permanent à temps complet, ni de solliciter un cabinet d'expertise.

Par conséquent, nous souhaitons faire appel à un fonctionnaire doté d'une formation et d'une expérience avérées dans la gestion du personnel et ce, sous la forme de la vacation.

Dans un premier temps, l'intéressé sera missionné au forfait sur la création de l'organigramme et la mise en œuvre règlementaire du RIFSEEP.

D'autres dossiers pourront être confiés au Consultant en organisation et management RH à la demande des élus après validation du Maire.

Parallèlement, il pourra être sollicité par la Secrétaire Générale pour régulariser les situations administratives fragiles, d'une part, et sécuriser l'ensemble des actes juridiques du personnel, d'autre part, notamment pour éviter d'éventuels contentieux. »

La mission de Mr Chaut a été détournée de ses objectifs du fait de la situation politique de la commune :

Se transformant : en l'accompagnement d'un audit RH (EXTERNE)

En remplacement de la secrétaire générale de mairie sur les missions RH

**Pourriez-vous nous préciser sa période d'intervention (mois) ?**

EN 2021 : 8 mois de janvier à fin août

: Du 01/09 au 04/09 : 3 jours

**. Le contenu de sa mission ?**

Celle décrite dans la délibération : Traitement des dossiers RH (hormis la paie)

**. Le montant total versé pour ses prestations ?**

Un total de 19 176,27€ sur une période 8mois de janvier au 31 Août 2021.

Sur la base de missions !!!(sans le traitement des paies) Faites par Mélanie, sans avoir engagé la procédure de déclaration des maladies à l'assurance !!

A fait les arrêtés de nomination et du Conseil RH

**Quel bilan tirez-vous de cette intervention ?**

Bilan : L'objectif de la mission était le renforcement de l'équipe administrative notamment en RH pour remise à niveau des dossiers du personnel, finalisation du RIPSEEP, Carrières, organigramme, ...

La mission a été détournée de ces objectifs au rebond d'une situation politique inattendue et désorganisatrice de l'administration communale.

. **Quels sont les problèmes que cette intervention a permis de résoudre ?**

La réponse est apportée par les points précédents

. **Quels sont ceux qui restent à traiter ?**

La finalisation des dossiers RH : le RIPSEEP, le document unique, l'agent de prévention, la finalisation des fiches de poste

Rétro activité de l'abattement de la CSG (calcul complexe et très chronophage)

>>> Dans un mail du 9 février 2022, Monsieur Chaut a sollicité l'intervention des élus de « Pour l'Avenir des Matelles » concernant le non-paiement de ses indemnités légales, malgré de nombreuses relances dit-il.

Ses mails et ses courriers seraient restés sans réponse et il menace de saisir le Tribunal Administratif.

Pourriez-vous nous expliquer les raisons de ce différent et comment vous comptez le résoudre ?

Mr Chaut réclame 3 jours d'intervention du 01 au 4 septembre :

Jour 1 : 2 h

Jour 2 : 2 h

Jour 3 : 8h30

Soit 12h30 à 71,42€/h = 892,75€

La mission de Mr Chaut fera l'objet d'un mandat dans les prochains jours.

## **Question 2 – Restauration scolaire**

En août 2021, la mairie a signé un contrat d'une durée d'un an, non reconductible, avec le traiteur « De La Terre à l'Assiette » pour fournir les repas de la cantine sur l'année scolaire 2021/2022.

>>> à quelle période et comment comptez-vous lancer un nouvel appel d'offres, afin d'éviter qu'un seul prestataire ne réponde, comme ce fut le cas en 2021 ?

>>> avez-vous l'intention d'interroger les parents et les enfants pour récolter leur avis sur l'actuel prestataire ? Si oui, quand et comment ?

>>> le groupe de travail cantine va-t-il prochainement se réunir ? et avez-vous l'intention d'y intégrer un élu de « Pour l'Avenir des Matelles » ?

**Réponse de Marc Soler Conseiller municipal délégué en charge du pilotage du marché de la restauration scolaire :**

Le prochain marché sera lancé pour une durée d'1 an, reconductible 3 fois, soit un marché pour 4 ans.

La procédure est en cours avec la constitution des pièces nécessaires au marché.

Ce marché est un Appel d'Offres Ouvert (AOO), car son volume financier dépassera le seuil des 215 000 € Hors Taxes, seuil en deçà duquel on pouvait avoir recours au MAPA (Marché à Procédure Adaptée).

L'année dernière, ce sont les délais qui ont commandé cette procédure :

- 16 avril 2021 jusqu'à fin mai, montage de toutes les pièces du marché, soit 1,5 mois.
- Consultation sur la plateforme du 4 juin au 9 juillet, soit 35 jours (pour 22 règlementaires).
- Parution sur Midi Libre papier le 8 juin.
- Rapport d'Analyse des Offres (RAO) du 14 juillet à fin juillet, avec analyse de tous les critères.
- Commission d'Appel d'Offres (CDAO) le 05 août 2021.
- Conseil Municipal le 18 août,
- Notification à l'Entreprise le 30 août 2021.

Rentrée scolaire et début des prestations le 02 septembre 2021.

## **Question 3 – Fibre optique**

Depuis la fin de l'été, il est possible (à certaines conditions) d'être reliés à la fibre optique afin d'obtenir un meilleur débit internet.

>>> La mairie a-t-elle l'intention de relier les bâtiments publics du village (médiathèque, écoles, etc.) à la fibre optique ? Si oui, comment et à quelle échéance ?

**Réponse de Emmanuel PLA Conseiller municipal délégué en charge de la communication :**

« Effectivement notre commune a été ces derniers mois équipée de la fibre par la société Covage en partenariat avec orange, permettant à tout un commun de demander le raccordement à la fibre avec une exclusivité fournisseur orange.

Seulement nous tenons à insister sur le « à certaines conditions » car cela dépend bien évidemment de l'état des réseaux sous voirie (fourreaux téléphoniques) mis à l'épreuve par les différentes interventions de voirie, et mouvements du sol.

Le raccordement des bâtiments communaux à la fibre fût pour nous une priorité.

Nous nous y sommes affairés depuis le mois de décembre 2021.

Ainsi, nous avons le plaisir de vous informer que l'école élémentaire est raccordée à la fibre ce jour 16 février 2022. Ce raccordement a nécessité les compétences du service technique, qui sans relâche, ont œuvré à la mise en place malgré les contraintes rencontrées sur site.

Une prochaine intervention du service technique en concertation avec la société ABIS permettra de raccorder l'intégralité du groupe scolaire Paulette Martin, dans les semaines à venir.

La mairie sera raccordée le 21 février 2022, s'en suivra 11 jours après l'installation d'un nouveau standard téléphonique par le prestataire orange.

Les autres bâtiments (médiathèque et coloc) seront équipés les semaines suivantes... »

#### **Question 4 – Médiathèque**

Nous avons été informés et nous avons pu constater que le symbole du clocher et de l'arche avait disparu de l'enseigne de la médiathèque.

>>> s'agit-il d'une dégradation de l'œuvre ? Non

Ou d'un retrait volontaire souhaité par le maire et le groupe majoritaire ? Oui

>>> s'il s'agit d'une dégradation, avez-vous l'intention de remettre en état l'œuvre ?

>>> s'il s'agit d'un retrait volontaire, pourriez-vous nous dire :

. Qui en a pris la décision ? Le Maire et le groupe majoritaire

. Pourquoi cette décision a été prise ? utilisation à des fins politiques du symbole de l'enseigne de la médiathèque par la liste des municipales « pour le renouveau des Matelles »

. Pourquoi la décision d'engager ces travaux (qui ne sont pas des travaux courants et ne présentent pas un caractère d'urgence) n'a-t-elle pas été débattue en conseil municipal ?

Cette décision ne nécessite pas de débat en conseil municipal.

#### **Question 5 – Patrimoine**

Des habitants nous ont interpellés sur le fait que le clocher de l'église ne sonnait plus.

>>> pouvez-vous nous expliquer pourquoi ?

>>> est-il prévu de refaire sonner le clocher à nouveau toutes les heures et ½ heures sur l'amplitude horaire de 7h à 19h ?

Au jour et heure de la séance du conseil municipal les cloches sonnent

>>> par ailleurs, une révision de la toiture, dont certaines tuiles menacent de tomber, est-elle prévue ?

Mr Le Maire est surpris que ce signalement soit fait en séance du conseil municipal alors qu'il aurait été préférable d'en informer au plus vite la mairie afin d'engager le diagnostic, la mise en sécurité et les travaux nécessaires.

\*\*\*\*\*

***Séance levée à 21 H 20***