

COMPTE-RENDU DE LA SÉANCE DU CONSEIL MUNICIPAL

DU 17 JANVIER 2022

Étaient présent(e)s :

M. BAUCHER, J.N. BROUSTAU, D. CLAVERY, B. COYOLA, B. DOMENEC, P. NAUDET, S. NICLOUX.

Étaient absent(e)s/excusé(e)s :

S. LEBLANC donne pouvoir à P. NAUDET, P. MACÉ donne pouvoir à D. CLAVERY, P. MARTINEZ donne pouvoir à J.N. BROUSTAU, J. GIBOIN.

Secrétaire de séance : P. NAUDET.

OUVERTURE DE LA SEANCE à 18h10

Lecture du PV du 02/12/2021.

Le PV est soumis à l'approbation du conseil municipal.

APPROUVÉ à l'unanimité.

Conformément à l'article L 2122-23 du CGCT : compte-rendu des décisions prises en vertu de la délégation donnée au maire :

DÉCISION DU MAIRE N°20/2021 du 1^{er} décembre 2021

Portant acceptation du devis de HOMELAND'ELECTRICITE pour un montant de 2 957,00 € TTC (TVA non applicable – art 293 bis du CGI) pour la fourniture et la pose de 5 radiateurs inertie WOODY dont 2 de 1500W et 3 de 1000W dans le logement communal situé au 166 route de la mairie.

DÉCISION DU MAIRE N°21/2021 du 1^{er} décembre 2021

Portant acceptation du devis de la SARL COUREAU pour un montant de 2 294,40 € HT soit 2 537,70 € TTC comprenant le débroussaillage en tandem, labour 3 socs, émiettage du labour au cover croop, main d'œuvre, jalonnage, plantation 1250 tiges/ha, épandage localisé d'engrais phosphaté (100 kg/ha) sur les parcelles D 289, D 421 et D 354p.

DÉCISION DU MAIRE N°1/2022 du 6 janvier 2022

Portant acceptation de l'offre de prix proposée par la SARL DUARTE pour un montant de 998,40 € HT soit 1 198,08 € TTC, comprenant les travaux de reprise du circuit général d'eau froide dans le logement communal situé au 166 route de la Mairie.

Un acompte de 50 % pourra être versé à la signature du devis.

1.2022 Élaboration document unique : signature d'une convention avec le Centre de Gestion des Landes (CDG40).

Monsieur le maire expose que le précédent Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (D.U.E.R.P.), document rendu obligatoire par décret du 5 novembre 2001, date de 2009. Il est donc nécessaire d'élaborer un nouveau Document Unique actualisé.

Les objectifs d'un D.U.E.R.P. peuvent se résumer en 4 points :

- AMÉLIORER les conditions de travail des agents,
- RÉDUIRE l'absentéisme,
- FAVORISER le dialogue social,
- ÉVITER les responsabilités pénales pour l'employeur.

La présente convention, conclue en application des dispositions des articles 25 et 26-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, a pour objet de définir les conditions administratives, techniques et financières de la mise à disposition du service prévention du CDG40 pour accompagner la collectivité dans une démarche globale de prévention des risques professionnels visant à réaliser des missions d'accompagnement, de sensibilisations et de conseils dans le domaine de la santé sécurité au travail.

L'ensemble de ces actions vise à diminuer l'absentéisme au sein des collectivités et, à terme, le coût de la sinistralité.

Dans le cadre de la présente convention, les agents du service prévention du CDG40 interviennent, à la demande de la collectivité, sur les missions suivantes :

- 1) État des lieux santé, sécurité au travail
- 2) Missions d'inspection et accompagnement à l'élaboration et/ou à la mise à jour du Document Unique
- 3) Conseil en prévention des risques professionnels
- 4) Actions de sensibilisation et d'accompagnement
- 5) Innovation, expérimentation (étude de projet, recherche de financements...)

De son côté, la Collectivité s'engage à :

- désigner un élu référent, et un agent référent, garants du déroulement du dossier en interne,
- respecter le calendrier de l'accompagnement établi en partenariat avec les conseillers prévention du CDG,
- libérer les responsables de service et assistants de prévention, ainsi que les agents, pour les différentes réunions afférentes au projet,
- faciliter l'accès des conseillers de prévention et du médecin de prévention à tous les locaux de travail et de stockage,
- fournir tous les documents relatifs à la santé, sécurité au travail jugés nécessaires,
- valider un plan d'actions et des objectifs annuels.

L'accompagnement du CDG représente un coût pour la collectivité de 200 € pour une durée de 3 ans à compter du 01/01/2022.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, **DÉCIDE** :

- d'autoriser Monsieur le maire à signer la convention d'accompagnement avec le Centre de Gestion des Landes dans le cadre de la démarche globale de prévention des risques professionnels visant à élaborer le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

Le vote donne :

POUR à l'unanimité des membres présents et représentés.

2.2022 Délibération relative à la mise en œuvre du RIFSEEP par cadre d'emplois – CIA.

Le conseil municipal,

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment l'article 88,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

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 d'Etat,

VU les arrêtés ministériels du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 concernant le cadre d'emploi des adjoints administratifs et l'arrêté ministériel du 16 juin 2017 publié le 12 août 2017 concernant le cadre d'emploi des adjoints techniques,

VU la délibération du 38/2017 du 27 novembre 2017 instituant le CIA,

VU les avis du comité technique en date des 22 novembre et 20 décembre 2021,

CONSIDERANT qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu,

CONSIDERANT les montants annuels maxima prévus par les textes susvisés,

Après en avoir délibéré, **DECIDE** :

- D'instituer l'indemnité suivante au profit des agents de la mairie de SAINT-MICHEL-ESCALUS relevant des cadres d'emplois :
- Cadre d'emplois de catégorie C
 - Adjoint administratif
 - Adjoint technique

Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Un complément indemnitaire annuel est attribué au profit des cadres d'emplois susvisés dans la limite, par groupe de fonctions, des montants annuels maxima (plafonds) suivants :

Groupes de fonctions et montants maxima annuels (plafonds) :

Groupes de fonctions	Fonctions / postes / emplois	Montants annuels maxima du CIA
----------------------	------------------------------	--------------------------------

Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux

C1	Fonctions de : - Secrétaire de mairie	300 €
----	------------------------------------------	-------

Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux

C1	Fonctions de : - Agent service technique, poste nécessitant une certaine technicité	300 €
C2	Fonctions de : - Agent service entretien	300 €

L'autorité territoriale est chargée de fixer, par arrêté, le montant individuel attribué à chaque agent au titre du CIA en fonction des critères suivants :

A – Valeur professionnelle (évaluée lors de l'entretien professionnel)

- Possède les connaissances de base liées à son métier
- Maîtrise les savoir-faire liés à son métier
- Sait trouver des solutions pertinentes aux problèmes rencontrés
- A le sens du service public (privilégie l'intérêt général, respect des usagers, ...)
- Sait s'organiser dans les délais requis
- Respecte les consignes et apporte de la rigueur dans la réalisation de ses tâches
- Sait rendre compte
- S'adapte aux nouvelles techniques et aux changements
- Sait être force de proposition
- Sait travailler en équipe
- Fait circuler l'information
- Sait écouter

Le conseil municipal décide d'attribuer :

- 3 points pour une case « supérieur aux attentes »,
- 2 points pour une case « satisfaisant »,
- 1 point pour une case « à améliorer » et
- 0 point pour une case « insatisfaisant ».

Un agent non encadrant peut obtenir un maximum de **36** points.

Pour les montants de CIA attribués, le conseil municipal décide l'application de la règle suivante :

Résultat obtenu suite à l'entretien annuel	Montant annuel
Si total ≤ 12	0 €
Si total ≥ 13 et ≤ 19	120 €
Si total ≥ 20 et ≤ 26	180 €
Si total ≥ 27	240 €

B – Objectifs réalisés (évalués lors de l'entretien professionnel)

Résultat obtenu suite à l'entretien annuel	Montant annuel
Objectifs non réalisés	0 €
Objectifs partiellement réalisés	30 €
Objectifs réalisés	60 €

C – Absences

En cas d'absence, le CIA (**A** et **B**) sera modulé suivant les conditions suivantes :

Durée annuelle des absences cumulées	Proratation de la prime
< à 30 jours	100 %
Entre 31 jours et 90 jours	80 %
Entre 91 jours et 180 jours	50 %
> à 180 jours	0 %

Sont décomptés en absence, toutes les absences **hors** :

- congés payés, autorisations spéciales d'absences, congé d'adoption, de maternité, de paternité, de formation.

Les primes et indemnités versées aux agents à temps non complet seront calculées au prorata de leur temps de travail hebdomadaire.

Périodicité de versement :

- Le CIA sera versé annuellement dans les 2 mois suivants l'entretien annuel.
- En cas de départ à la retraite, un entretien sera réalisé le mois précédent le départ. Le montant sera proratisé suivant la durée de présence et le versement sera effectué avec le dernier salaire.

La présente délibération prend effet à compter du 17 janvier 2022 avec 1^{er} versement correspondant aux entretiens annuels de 2021 et abroge la délibération 38/2017 du 27/11/2017.

Le vote donne :

POUR à l'unanimité des membres présents et représentés.

3.2022 Organisation du débat portant sur les garanties de Protection Sociale Complémentaire (PSC) accordées aux agents.

M. le Maire rappelle que la protection sociale complémentaire, dite PSC, est constituée des contrats que les agents territoriaux souscrivent auprès de prestataires en santé en complément du régime de la sécurité sociale et en prévoyance.

Les contrats prévoyance leur permettent de couvrir le risque de perte de la moitié de leur traitement de base, voire de tout ou partie du régime indemnitaire en fonction des dispositions prévues dans la délibération de chaque collectivité. Le contrat prévoyance peut également prévoir les compléments de salaire en cas d'invalidité partielle ou totale et/ou un complément retraite du fait de la décote de pension liée à l'invalidité et/ou un capital décès.

Le dispositif actuel, précisé dans un décret d'application n°2011-1474 du 8 novembre 2011, permet aux employeurs de participer aux contrats dans le cadre :

- D'une **labellisation** : les contrats sont alors référencés par des organismes accrédités et souscrits individuellement par les agents.
- D'une **convention dite de participation** à l'issue d'une procédure de consultation ad hoc et respectant les principes de la commande publique. Cette procédure peut être conduite par la collectivité elle-même ou être confiée au centre de gestion agissant de manière groupée pour toutes les collectivités intéressées. L'avantage est dans ce cas de s'affranchir d'une procédure complexe et d'obtenir des tarifs mutualisés.

La nouvelle ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021, qui attend ses décrets d'application, 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). Ces dispositions 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.

M. le Maire précise alors que les employeurs publics doivent mettre en débat ce sujet avant le 18 février 2022 au sein de leurs assemblées délibérantes. Ce débat peut porter sur les points suivants :

- Les enjeux de la protection sociale complémentaire (accompagnement social, arbitrages financiers, articulation avec les politiques de prévention, attractivité ...),
- Le rappel de la protection sociale statutaire,
- La nature des garanties envisagées,
- Le niveau de participation et son évolution,
- L'éventuel caractère obligatoire des contrats sur accord majoritaire,
- Le calendrier de mise en œuvre.

Ce débat s'appuiera par ailleurs sur les dispositions de **l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique** qui prévoient que les organisations syndicales peuvent conclure et signer des accords portant sur différents domaines de la gestion des ressources humaines et notamment de la protection sociale complémentaire.

Les employeurs publics locaux qui déclarent participer financièrement à la protection sociale complémentaire de leurs agents en santé et/ou en prévoyance, mettent en avant que cette participation financière améliore les conditions de travail et de la santé des agents, l'attractivité de la collectivité en tant qu'employeur, le dialogue social et contribue à la motivation des agents. Cette participation financière doit s'apprécier comme véritable investissement dans le domaine des ressources humaines plus que sous l'angle d'un coût budgétaire supplémentaire. Et peut faire l'objet d'une réflexion sur des arbitrages globaux en matière d'action sociale et de protection sociale en lien avec les partenaires sociaux. Le dispositif des conventions de participation renforce l'attractivité des employeurs et peut permettre de gommer certaines disparités entre petites et grandes collectivités.

Il reste à ce jour un certain nombre de points à préciser à travers les décrets d'application de l'ordonnance sur la protection sociale complémentaire. Parmi eux :

- Le montant de référence sur lequel se basera la participation (quel panier de soins minimal pourra correspondre en santé, quelle garantie en prévoyance) et l'indice de révision retenu,
- La portabilité des contrats en cas de mobilité,
- Le public éligible,
- Les critères de solidarité intergénérationnelle exigibles lors des consultations,
- La situation des retraités,
- La situation des agents multi-employeurs,
- La fiscalité applicable (agent et employeur)...

Après cet exposé, M. le Maire déclare le débat ouvert au sein de l'assemblée délibérante.

A. Effectif actuel de la collectivité

Titulaires et stagiaires : 3

Contractuel de droit public : 0

Contractuel de droit privé : 0

Répartition par filière :

- Administrative : 1 femme
- Technique : 2 hommes

B. Le risque santé

Les agents de la collectivité bénéficient-ils d'une complémentaire « santé » ? Oui

- Nombre d'agents bénéficiaires d'une garantie santé : 3
- Participation financière de l'employeur : Oui

Si oui, quel est le budget actuel de participation : 10 € net par mois et par agent.

Quel mode de participation retenu : Labellisation.

Auprès de quel(s) organisme(s) : Mutuelle Nationale Territoriale (MNT), Aésio et Energie mutuelle.

Quel est le taux de participation : pas de taux mais un montant par agent.

Autres informations : la collectivité participe au financement des contrats et règlements labellisés auxquels les agents choisissent de souscrire, la participation a été mise en œuvre depuis le 01/03/2019.

C. Le risque prévoyance

Les agents de la collectivité bénéficient-ils d'une complémentaire « prévoyance » ? Oui

- Nombre d'agents bénéficiaires d'une garantie prévoyance : 3
- Participation financière de l'employeur : Oui

Si oui, quel est le budget actuel de participation : 20 € net par mois et par agent.

Quel mode de participation retenu : Labellisation.

Auprès de quel(s) organisme(s) : Mutuelle Nationale Territoriale (MNT).

Quel est le taux de participation : pas de taux mais un montant par agent.

Autres informations : la collectivité participe au financement des contrats et règlements labellisés auxquels les agents choisissent de souscrire, la participation a été mise en œuvre depuis le 01/03/2019.

D. Les évolutions envisagées pour atteindre l'horizon 2025 et 2026

Les décrets n'étant pas encore pris par le Conseil d'État, le conseil municipal a néanmoins débattu sur les principes régissant les garanties de protection sociale complémentaire accordées aux agents.

Après publication des décrets et fort des précisions réglementaires qui seront apportées, le conseil municipal sera en mesure de délibérer.

4.2022 Organisation du repas des aînés 2022.

Le traditionnel repas des aînés de la commune de début février ne pourra pas se tenir dans des conditions de sécurité sanitaire suffisantes et après en avoir délibéré, le conseil municipal, **DÉCIDE** :

- De remplacer le repas du 5 février 2022 par un colis gourmand à récupérer par les bénéficiaires dans les conditions qui seront précisées par courrier,
- D'attribuer un colis par personne née avant le 1^{er} janvier 1952 et domiciliée sur la commune,
- De passer commande auprès de la Maison Tenoy de Léon,
- De valider un budget de 17,50 € TTC par colis.

La liste des bénéficiaires est issue des inscriptions sur les listes électorales de la commune ou de déclaration auprès de la mairie, avant le 31 décembre 2021.

Le vote donne :

POUR à l'unanimité des membres présents et représentés.

Pas de divers.

FIN DE LA SEANCE à 18h40