

COMPTE-RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL
SÉANCE DU 20 DÉCEMBRE 2021

L'an deux mil vingt et un, le vingt décembre à vingt heures, le Conseil Municipal légalement convoqué s'est réuni à la Mairie, en séance publique, sous la présidence de M. **HIRIBARREN Mizel**, Maire.

2021eko abendoaren 20an, 20'00tan, Itsasuko Kontseilua bildu da HIRIBARREN Mizel auzapezaren lehendakaritzapean.

Présents / Hor zirenak : MM. **HIRIBARREN Mizel** - **ETXAMENDI Nicole** - **SETOAIN Michel** - **OSPITAL Maialen** - **HARISPOUROU Emile** - **ELISSALDE PARACHU Mirentxu** - **CAUSSADE Emmanuelle** - **CROC Laetitia** - **ETCHEMENDY AGUERRE Maialen** - **HIRIBARREN Gillen** - **IRIQUIN Peio** - **TEILLERIE Jokin** - **ITURBURUA Jean-Paul** - **ITURBURUA Marie-Hélène** - **MACHICOTE-POEYDESSUS Denise** - **BELLEAU François Xavier** - **USTARROZ Louis jaun, andereak**.

Absents excusés / Barkatuak : MM. **DAGORRET Corinne** - **IRUNGARAY Jokin jaun andereak**

Secrétaire de séance / Idazkaria : Mme **CROC Laetitia anderera**

Approbation du procès-verbal du conseil municipal du 9 novembre 2021

Le PV est adopté à l'unanimité des présents

1/ Tarification repas cantine scolaire

Le Maire indique que le gouvernement a proposé la mise en place de la cantine à 1 € dans le cadre du plan pauvreté et a décidé d'élargir la mesure aux communes éligibles à la Dotation de Solidarité Rurale, péréquation dont ITXASSOU est bénéficiaire.

Cette mesure subordonne l'aide financière de l'Etat à la mise en place d'une tarification sociale des cantines à 3 tranches et dont la tranche la plus basse n'excède pas 1€. Le nombre de repas servis devra être déclaré et l'aide de l'Etat s'élèvera à 3 € par repas facturé à la tranche la plus basse.

Le Conseil Municipal, après en avoir débattu et délibéré :

- considérant que la Commune est éligible à la fraction cible de la dotation de solidarité rurale,
- considérant la volonté du Conseil Municipal d'ores et déjà actée d'instaurer une tarification sociale pour la cantine scolaire municipale,
- Vu la délibération du conseil municipal en date du 22 juin 2021 introduisant le quotient familial dans la tarification de la restauration scolaire et arrêtant une grille tarifaire progressive tenant compte du niveau de ressources des familles à compter du 1^{er} septembre 2021,
- **DÉCIDE** de modifier la grille tarifaire instaurée afin de bénéficier du dispositif mis en place par l'Etat ;
- **FIXE**, à compter du 1^{er} janvier 2022, la nouvelle tarification du service de restauration scolaire comme suit :

Catégorie	Quotient Familial de la CAF	Coût du repas
Enfant domicilié sur la commune	1- QF < ou = à 600€	1,00 €
	2- QF entre 601 et 850€	2,00 €
	3- QF > 851€	3,50 €
Enfant domicilié hors commune	4- Tarif unique	4,20 €
Adulte	5- Tarif unique	5,50 €

- **PRÉCISE** que cette tarification est applicable, pour le moins, sur la durée de la mesure conventionnée avec l'Etat et reste attachée à la fourniture par les familles des attestations nécessaires ;

- **INDIQUE** que la fréquence de révision pour les familles étant trimestrielle (sauf cas de force majeure étudié au cas par cas), chaque famille adressera à la commune au 1^{er} janvier, 1^{er} avril et 1^{er} septembre, l'attestation de quotient familial ;
- **AJOUTE** que ce tarif social ne saurait être cumulé avec une autre aide consentie pour ce même service et notamment une aide du Département ;
- **CHARGE** le Maire de solliciter l'aide financière et **AUTORISE** à signer tous les documents afférents à ce dossier, dont notamment la convention pluriannuelle avec l'Etat.

ADOPTÉ à l'unanimité

2/ Personnel communal :

- délibération fixant le temps et les cycles de travail

Après que le Maire a rappelé les lois applicables en la matière, il indique que le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

Le temps de travail peut également être annualisé notamment pour les services périscolaires.

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

- de maintenir une rémunération identique tout au long de l'année c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité.

Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'agent dont le temps de travail est annualisé seront rémunérées sur la base du traitement de l'agent jusqu'à concurrence de 35 heures par semaine (les heures effectuées au-delà relèveront du régime des heures supplémentaires).

Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1 607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires (2 jours x 52 semaines)	- 104
Congés annuels (5 fois les obligations hebdomadaires de travail)	- 25
Jours fériés	- 8
Nombre de jours travaillés	= 228
Nombre d'heures travaillées (Nombre de jours x 7 heures)	1 596 arrondis à 1 600
Journée de solidarité	+ 7 h
Heures totales travaillées sur une année	1 607

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées :

Décret du 25 août 2000	
Périodes de travail	Garanties minimales
Durée maximale hebdomadaire	48 heures maximum (heures supplémentaires comprises) 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
Durée maximale quotidienne	10 heures
Amplitude maximale de la journée de travail	12 heures
Repos minimum journalier	11 heures
Repos minimal hebdomadaire	35 heures, dimanche compris en principe.
Pause	20 minutes pour une période de 6 heures de travail effectif quotidien
Travail de nuit	Période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

Les temps de trajet pendant et pour les besoins du service sont intégrés dans les horaires de travail des agents.

LES CYCLES DE TRAVAIL

Le maire précise par ailleurs que pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services et afin de répondre au mieux aux besoins des usagers, il convient en conséquence d'instaurer pour les différents services de la commune des cycles de travail différents.

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 collectivité est fixée comme suit :

- Les cycles hebdomadaires
- Les agents annualisés

1 Les cycles hebdomadaires

Les horaires de travail seront définis en accord avec l'autorité territoriale pour assurer la continuité de service.

- ✓ Service administratif

3 cycles de travail prévus :

- a) Du lundi au vendredi : 35 heures sur 5 jours ; horaires de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00 ainsi que le samedi matin, permanence 1 samedi par mois, de 8h30 à 12h00 (3h30mn),
- b) Du lundi au vendredi : 35 heures sur 5 jours ; horaires de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00
- c) Du lundi au vendredi : 35 heures sur 4 jours ; horaires de 8h00 à 12h00 et de 13h15 à 18h00

- ✓ Service technique

1 cycle de travail prévu :

- a) Du lundi au vendredi : 39 heures sur 5 jours
Horaires : du lundi au jeudi de 8h00 à 12h00 et de 13h30 à 17h30 et le vendredi de 8h00 à 12h00 et de 13h30 à 16h30.

2 Les agents annualisés

- ✓ ATSEM, agents d'entretien et restauration scolaire

Les périodes hautes : le temps scolaire

Les périodes basses : période de vacances scolaires pendant lesquelles l'agent pourra être amené à réaliser diverses tâches (ex : grand ménage) ou à des périodes d'inactivité pendant lesquelles l'agent

doit poser son droit à congés annuels ou son temps de récupération.

Lorsque le cycle de travail hebdomadaire dépasse 35 heures, c'est-à-dire que la durée annuelle du travail dépasse 1 607 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 1 607 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 prise en compte de ces jours. À cette fin, la circulaire NOR MFPP1202031C 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 :

Durée hebdomadaire de travail	Service technique 39h00	Service accueil administratif mairie 36h00
Nb de jours ARTT pour un agent à temps complet	23	6

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.

Conditions de dérogation aux garanties

Il peut être dérogé aux garanties minimales lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient : Intempéries (neige, tempête, inondation...) catastrophe naturelle (tremblement de terre,...) et sur une période limitée, par décision du maire.

Ces circonstances exceptionnelles peuvent donner lieu à des aménagements ponctuels d'horaires.

LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Le Maire rappelle que l'article 6 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 institue une journée de solidarité afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées et handicapées. La durée annuelle de travail d'un agent à temps complet est ainsi portée de 1600 à 1607 heures

Il appartient à l'organe délibérant de se prononcer sur l'organisation de la journée de solidarité qui peut être organisée : sur un jour férié autre que le 1^{er} mai, sur un jour de réduction du temps de travail (ARTT) ou selon toute autre modalité permettant le travail sur un jour précédemment non travaillé à l'exclusion des jours de congés annuels.

Le Conseil Municipal, entendu le Maire et après en avoir délibéré,

VU la saisine du Comité Technique Intercommunal (CTI) en date du 8 novembre 2021,

CONSIDÉRANT

- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 7-1 ;
- la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;
- la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment son article 47 ;
- le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux

agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

- 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'Etat ;
- 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 ;

DÉCIDE

- la suppression de tous les jours de congés non prévus par le cadre légal et réglementaire, afin de garantir le respect de la durée légale du temps de travail fixée à 1 607 heures, dans les conditions rappelées ci-avant ;
- la suppression des régimes dérogatoires de travail éventuellement mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 ;
- d'organiser la journée de solidarité comme suit :
 - la journée de solidarité sera effectuée sur un jour de réduction du temps de travail (ARTT) pour les agents disposant d'ARTT,
 - et pour les agents ne disposant pas d'ARTT, par toute autre période non travaillée à l'exclusion des jours de congés annuels,
- pour chaque agent, les heures à accomplir seront déterminées à l'avance par la collectivité. Elles seront calculées au prorata des heures de travail effectuées par l'agent.

ADOPTE l'organisation des cycles de travail proposée par le Maire ;

PRÉCISE

- que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.
- que les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publication et/ou notification.

ADOPTÉ à l'unanimité

- délibération fixant le régime d'attribution des indemnités horaires pour travaux supplémentaires et des heures complémentaires

Le Maire présente le projet de gestion des travaux supplémentaires que peuvent être appelés à effectuer les agents en raison des nécessités de service et à la demande de leur supérieur hiérarchique. Il appartient à l'organe délibérant de se prononcer sur la liste des emplois sur lesquels des travaux supplémentaires peuvent être effectués et sur les modalités d'indemnisations des heures complémentaires.

1 – Les bénéficiaires potentiels

- les fonctionnaires stagiaires et titulaires,
- les agents contractuels de droit public sur les mêmes bases que celles prévues pour les fonctionnaires assurant des missions de même nature et même niveau hiérarchique.

2 – Les emplois concernés

En raison des missions exercées et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat, les heures supplémentaires et complémentaires pourront être octroyées aux filières grades et emplois suivants :

CATEGORIE C		
FILIERE	GRADE	MISSIONS
Technique	tous	toutes
Administrative	tous	toutes
Animation	tous	toutes

CATEGORIE B		
FILIERE	GRADE	MISSIONS
Technique	tous	toutes
Administrative	tous	toutes
Animation	tous	toutes

3– Gestion selon le temps de travail

Le recours aux travaux supplémentaires donnant lieu à indemnisation est subordonné à la mise en œuvre de moyens de contrôle (moyen de contrôle automatisé – décompte déclaratif) permettant de comptabiliser de façon exacte les heures complémentaires ou supplémentaires accomplies.

3.1 – Les heures complémentaires

Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire prévue pour leur poste de travail, mais qui ne dépassent pas la durée du cycle de travail défini pour le poste de travail applicable à un agent à temps complet sont des heures complémentaires.

La rémunération d'une heure complémentaire est déterminée en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps complet.

Les heures complémentaires ne feront pas l'objet d'une majoration.

Les heures réalisées au-delà de la durée du cycle de travail applicable à un agent à temps complet seront majorées selon les taux en vigueur.

3.2 – Les heures supplémentaires

Le nombre d'heures supplémentaires est limité à 25 heures par mois et leur rémunération s'effectuera conformément aux dispositions du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être versées aux agents de catégorie B et de catégorie C ainsi qu'aux agents de catégorie A de la filière médico-sociale.

Les agents autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel pourront être appelés exceptionnellement à effectuer des travaux supplémentaires dans la limite de : 25 heures x quotité de temps partiel. Elles seront rémunérées sans majoration.

Le Maire rappelle que ces heures ne font pas l'objet obligatoirement d'un paiement mais peuvent être récupérées sur décision de l'autorité territoriale et en fonction des besoins du service. Ces modalités de compensation ne sont pas cumulables.

Le Conseil Municipal, entendu l'exposé du Maire et après en avoir délibéré :

VU la saisine du Comité Technique Intercommunal (CTI) en date du 8 novembre 2021,

CONSIDÉRANT

- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions applicables à la fonction publique territoriale,
- le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires et la liste des bénéficiaires proposée,
- le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet,

ADOpte les conditions d'attributions et d'indemnisation proposées par le Maire,

ABROGE la délibération n°2015-029 en date du 09/04/2015 portant refonte du régime indemnitaire et fixant les primes liées à la gestion des travaux supplémentaires,

PRÉCISE

- que les crédits suffisants sont prévus et inscrits au budget de l'exercice,

- que les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publication et/ou notification.

ADOPTÉ à l'unanimité

- augmentation temps de travail de 2 agents

Le Maire indique à l'assemblée que l'agrandissement des locaux de la cantine scolaire lié à l'augmentation des effectifs a entraîné une réorganisation des services périscolaires à la rentrée scolaire de septembre 2021.

Dans ce contexte, le Maire propose d'augmenter le temps de travail de 2 adjoints techniques à temps non complet et précise que le Comité Technique Intercommunal a été sollicité.

Il présente à l'Assemblée les propositions de modifications suivantes :

- adjoint technique (intervenant à la cantine, à l'école, à la salle polyvalente), à raison de + 1 heure par jour scolaire ainsi que 64 heures de ménage sur les périodes de vacances scolaires soit une **modification du temps de travail de 12,60 heures à 17,10 heures par semaine en moyenne.**

- adjoint technique (intervenant à la cantine), à raison de +1h15mn par jour scolaire soit une **modification de 12,60 heures à 16,60 heures par semaine en moyenne.**

Le Conseil Municipal, entendu le Maire et après en avoir délibéré,

VU la saisine du Comité Technique Intercommunal (CTI) en date du 8 novembre 2021,

APPROUVE l'organisation présentée,

DÉCIDE des augmentations de temps de travail proposées à compter du 1^{er} janvier 2022,

INDIQUE que les crédits seront inscrits au budget 2022,

AUTORISE le Maire à initier toutes démarches ainsi qu'à signer tout document relatif à ce dossier dont les arrêtés spécifiques.

ADOPTÉ à l'unanimité

- autorisations spéciales d'absence

Le Maire rappelle que les personnels des collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent bénéficier d'autorisations spéciales d'absence dont le principe est posé aux articles 59 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée relative à la Fonction Publique Territoriale et 21 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée.

Dans certains domaines (droit syndical par exemple), les autorisations spéciales d'absences sont réglementées. Ces dernières n'ont pas à faire l'objet d'une délibération.

Cependant pour les événements familiaux (sauf pour le décès d'un enfant), des autorisations spéciales d'absences non réglementées peuvent être mises en place au sein des collectivités territoriales et de leurs établissements.

Il appartient au conseil municipal de se prononcer sur les motifs, la durée et les modalités d'octroi de ces autorisations spéciales d'absences.

Le Maire propose au conseil municipal :

- de prévoir la possibilité d'accorder, sous réserve des nécessités de service appréciées par le Maire, les autorisations d'absence pour les événements familiaux suivants pour une année civile comme suit :

MOTIFS	DURÉE POUR UN AGENT À TEMPS COMPLET	observations
Mariage de l'agent (ou PACS)	5 jours ouvrables	- Autorisation accordée sur présentation d'une pièce justificative, - délai de route laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale (maximum 48h), - jours éventuellement non consécutifs pour décès et maladie.
Mariage d'un enfant	3 jours ouvrables	
Mariage d'un ascendant (frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur)	1 jour ouvrable	
Décès/Obsèques : du conjoint (ou pacsé, ou concubin), d'un enfant, des père, mère, beau-père, belle-mère	3 jours ouvrables	
Décès/obsèques des autres ascendants : frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur	1 jour ouvrable	
Maladie très grave : du conjoint (ou pacsé, ou concubin), d'un enfant, des père, mère, beau-père, belle-mère	3 jours ouvrables	
Maladie très grave des autres ascendants : frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur	1 jour ouvrable	

MOTIFS	DURÉE POUR UN AGENT À TEMPS COMPLET	observations
Naissance ou adoption	3 jours pris dans les quinze jours qui suivent l'évènement	Autorisation accordée sur présentation d'une pièce justificative
Garde d'enfant malade ou problème de garde <16 ans	<p><u>Pour un agent travaillant 5 jours par semaine :</u> Durée des obligations hebdomadaires de service + 1 jr = 6 jours</p> <p>Cas particuliers : Doublement du nombre de jours si l'agent assume seul la charge de l'enfant</p> <p><u>Pour un agent travaillant à temps partiel :</u> (Durée des obligations hebdomadaires de service + 1 jour) x quotité de temps partiel de l'agent.</p> <p><i>Exemple pr agent travaillant 3 jours : (5+1) x 3/5 = 3,6 = 4 jours</i></p> <p>Un agent dont le conjoint est également agent public : ASA réparties entre eux selon leur quotité de temps de travail</p>	- Autorisation accordée sous réserve des nécessités de service, pour des enfants âgés de 16 ans au plus (pas de limite d'âge pour enfant handicapé). - Justificatif attestant de la nécessité de la présence de l'agent auprès de son enfant (ex : certificat médical). - Le nombre de jours est fixé par famille, indépendamment du nombre d'enfants, par année civile, sans report possible d'une année sur l'autre. - Il est illégal de subordonner l'octroi de cette ASA au fait que le conjoint soit dans l'impossibilité matérielle d'assurer cette garde.

Annnonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrables	Autorisation susceptible d'être accordée par extension du dispositif existant dans le code du travail par une délibération
--	-------------------	--

Autres autorisations spéciales d'absence pour motifs non familiaux (motifs liés à la maternité, à la vie courante) et non règlementées

MOTIFS	DURÉE POUR UN AGENT À TEMPS COMPLET	observations
<ul style="list-style-type: none"> ASA liées à la maternité 		
Aménagement des horaires de travail	A partir du 3 ^e mois de grossesse et sur avis médical, 1 heure maximale de travail en moins possible par jour	Autorisation accordée sur demande de l'agent et sur avis du médecin de la médecine professionnelle compte-tenu des nécessités des horaires du service
Examens médicaux obligatoires : 7 prénataux et 1 postnatal	Durée de l'examen	Autorisation accordée de droit. (art. R2122-1 du code de santé publique)

MOTIFS	DURÉE POUR UN AGENT À TEMPS COMPLET	observations
<ul style="list-style-type: none"> ASA liées à des évènements de la vie courante 		
Concours et examens en rapport avec l'administration locale	Le(s) jour(s) des épreuves	Autorisation accordée sur demande de l'agent et sur présentation de la convocation.
Don du sang, plaquette, plasma & autres dons (donneuse d'ovocytes : examens, interventions...)	La durée comprend le déplacement entre le lieu de travail et le site de collecte, l'entretien préalable au don et les examens médicaux nécessaires, le prélèvement et la collation offerte après le don.	Autorisation accordée sur demande de l'agent.
Rentrée scolaire	Les agents publics peuvent bénéficier sous réserve des nécessités de service de facilités horaires. Elle concerne les enfants inscrits dans un établissement d'enseignement préélémentaire ou élémentaire jusqu'à l'entrée en sixième.	Elles peuvent faire l'objet d'une récupération en heures, sur décision de l'autorité territoriale.

Le Maire propose,

- que les agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public bénéficient de ces autorisations.

- que les durées soient proratisées pour les agents nommés sur un emploi à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

Il précise que :

- les demandes lui soient transmises à l'aide du formulaire joint en annexe à la présente délibération:
 - lorsque la date de l'absence est prévisible : 15 jours avant la date de l'absence ;
 - lorsque la date de l'absence n'est pas prévisible : au plus tard avant le départ de l'agent ou 24h après son départ.
- Les justificatifs liés à l'absence devront être joints à la demande d'autorisation d'absence.
- Lorsque l'absence n'est pas prévisible, les justificatifs devront être transmis avant le départ de l'agent ou au plus tard dans un délai de 2 jours après son départ.
- Lorsque l'événement survient durant une période où l'agent est absent du service (période de congés annuels, de repos compensateur, de jours de fractionnement (le cas échéant) ou de jours ARTT), les congés ne sont pas interrompus et remplacés par une autorisation d'absence et aucune récupération n'est possible.

Toutefois, lorsque l'événement, permettant l'octroi d'une autorisation spéciale d'absence, survient aux termes d'une des périodes précitées, une autorisation pourra être accordée à l'agent si les circonstances le justifient, sur appréciation de l'autorité territoriale et selon les nécessités de service. L'autorisation accordée devra être prise consécutivement à l'une des périodes précitées.

Le conseil municipal après avoir entendu le Maire dans ses explications complémentaires et après en avoir délibéré,

ADOpte - le régime proposé pour les autorisations spéciales d'absence ;
 - les propositions du Maire relatives aux modalités d'attribution et d'organisation des autorisations spéciales d'absences,
 - le formulaire annexé,

PRÉCISE - que les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publication et/ou notification.

ADOPTÉ à l'unanimité

- nouveau régime indemnitaire RIFSEEP

Le Maire rappelle la refonte, par délibération du 9 avril 2015, du régime indemnitaire mis précédemment en place pour le personnel de la Commune d'ITXASSOU.

Il précise toutefois que depuis le 1^{er} janvier 2016 c'est le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), mis en place pour la fonction publique de l'État, qui est l'outil de référence du régime indemnitaire dans la Fonction Publique Territoriale.

Les personnels territoriaux peuvent ainsi bénéficier de primes et indemnités dans les mêmes conditions que les fonctionnaires d'État exerçant des fonctions équivalentes. Les équivalences sont déterminées par décret.

Toutefois et s'agissant d'un avantage facultatif, la Loi donne compétence aux organes délibérants pour instituer le régime indemnitaire et fixer les conditions d'application dans les limites fixées par les textes réglementaires applicables à la fonction publique d'Etat au titre du principe de parité.

Le Maire précise que ce nouveau régime indemnitaire se compose de deux parties :

- **une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)** qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire et d'autre part la prise en compte de l'expérience professionnelle de l'agent ;
- **un complément indemnitaire annuel (CIA)** basé sur la valeur professionnelle de l'agent permettant d'apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Le RIFSEEP se substitue à certaines primes existantes telles que l'Indemnité d'Exercice des Missions (IEM), l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) et l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS).

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de chaque poste,
- valoriser l'engagement professionnel des agents,
- valoriser le niveau de responsabilité,
- prendre en compte les contraintes liées au poste,
- reconnaître la variété des parcours professionnels et les acquis de l'expérience,
- favoriser une équité de rémunération entre filières.

Sachant qu'il appartient au Conseil Municipal de se prononcer sur :

- les personnels bénéficiaires,
- la nature des primes qui seront versées dans la collectivité,
- le montant de chacune dans la limite des maxima prévus pour les fonctionnaires d'État ainsi que les modalités de revalorisation ; les montants de primes prévus pour les fonctionnaires d'État constituent la limite maximale qui s'impose aux collectivités,
- les critères d'attribution du régime indemnitaire,
- la périodicité de versement

Le Maire apporte les précisions nécessaires, à savoir :

1 - BÉNÉFICIAIRES

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour le corps ou services de l'État servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois listés ci-dessous :

- Les rédacteurs
- Les adjoints administratifs
- Les agents de maîtrise
- Les adjoints techniques
- Les adjoints techniques des établissements d'enseignement
- Les adjoints d'animation
- Les ATSEM

Les primes et indemnités pourront être versées :

- aux fonctionnaires stagiaires et titulaires
- aux agents contractuels de droit public de la collectivité sous contrat d'une durée au moins égale à six mois, sur les mêmes bases que celles prévues pour les fonctionnaires assurant des missions de même nature et même niveau hiérarchique.

2 – L'INDEMNITÉ LIÉE AUX FONCTIONS, AUX SUJÉTIONS ET À L'EXPERTISE (IFSE)

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés au poste et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Pour l'État, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions selon les critères suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

À chaque groupe est rattaché un montant indemnitaire maximum annuel à ne pas dépasser.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés : le nombre de groupes de fonctions est fixé par arrêté pour chaque cadre d'emplois.

3 – LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Chaque année un complément indemnitaire pourra être versé aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés dans les conditions de l'entretien professionnel. Le versement individuel est facultatif.

Seront appréciés :

- La valeur professionnelle de l'agent
- L'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions
- Le sens du service public
- La réserve, la discrétion et le secret professionnels
- La capacité à travailler en équipe
- La contribution au collectif de travail
- La qualité du travail
- La ponctualité et l'assiduité
- Le travail en autonomie
- La rigueur et la fiabilité du travail effectué
- La réactivité face à une situation d'urgence
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes
- Son implication dans les projets de la collectivité
- Ses démarches d'évolution dans son domaine d'intervention
- La disponibilité
- La capacité à transférer ses connaissances

Le montant du complément indemnitaire annuel n'excèdera pas :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B
- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C

Le montant individuel de l'agent, compris entre 0 et 100 % du montant maximum du CIA, est attribué au vu des critères précités.

Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Compte tenu des effectifs employés par la collectivité, les montants retenus pour chaque groupe de fonction seront compris entre 0 et le montant maximum figurant dans chaque tableau ci-dessous :

FILIERE ADMINISTRATIVE

Groupes de fonctions	Liste des fonctions-type	IFSE - Montant Maximum annuel	CIA – Montant maximum annuel	Montant maximum annuel	Nombre de postes
Rédacteurs territoriaux (catégorie B)					
Groupe 1	<i>Secrétariat de mairie, DGS fonctions administratives complexes</i>	9 800 €	1 470 €	11 270 €	1
REFERENCE	FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT :	17 480 €	2 380 €	19 860 €	
Groupe 2	<i>Poste d'instruction avec expertise, (Pôle finances, marchés publics, gestion RH & patrimoine)</i>	6 100 €	915 €	7 015 €	1
REFERENCE	FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT :	14 650 €	1 995 €	16 645 €	
Groupes de fonctions	Liste des fonctions-type	IFSE – Montant maximum annuel	CIA – Montant maximum annuel	Montant maximum annuel	Nombre de postes
Adjoints administratifs (catégorie C)					
Groupe 1	<i>Agent administratif polyvalent, agent d'accueil</i>	4 800 €	720 €	5 520 €	3
REFERENCE	FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT :	11 340 €	1 260 €	12 600 €	

FILIERE TECHNIQUE

Groupes de fonctions	Liste des fonctions-type	IFSE – Montant maximum annuel	CIA – Montant maximum annuel	Montant maximum annuel	Nombre de postes
Agent de maîtrise (catégorie C)					
Groupe 1	<i>Responsable technique, chef d'équipe, contrôle des chantiers, surveillance domaine public</i>	5 000 €	750 €	5 750 €	1
REFERENCE	FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT :	11 340 €	1 260 €	12 600 €	

Adjoins techniques (catégorie C)					
Groupe 1	<i>A/ Agent polyvalent des sces techniques (esp.verts, voirie, bâtiments...)</i>	2 800 €	420 €	3 220 €	3
	<i>B/ Agent polyvalent des services périscolaires et d'entretien des locaux</i>				2
Groupe 2	<i>Agent d'exécution des services périscolaires</i>	2 000 €	300 €	2 300 €	5
REFERENCE	FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT :	10 800 €	1 200 €	12 000 €	

FILIERE SOCIALE

Groupes de fonctions	Liste des fonctions-type	IFSE – Montant maximum annuel	CIA – Montant maximum annuel	Montant maximum annuel	Nombre de postes
ATSEM (catégorie C)					
Groupe 1	<i>ATSEM ayant des responsabilités</i>	2 800 €	420 €	3 220 €	2
REFERENCE	FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT :	11 340 €	1 260 €	12 600 €	

FILIERE ANIMATION

Groupes de fonctions	Liste des fonctions-type	IFSE – Montant maximum annuel	CIA – Montant maximum annuel	Montant maximum annuel	Nombre de postes
Adjoint d'animation (catégorie C)					
Groupe 1	<i>Agent de surveillance des services périscolaires</i>	2 000 €	300 €	2 300 €	1
REFERENCE	FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT :	10 800 €	1 200 €	12 000 €	

5 – LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Les primes et indemnités calculées par référence à des taux forfaitaires dont le montant est indexé sur la valeur du point d'indice de la fonction publique seront revalorisées automatiquement en cas de modifications réglementaires de ces taux.

a/ Le réexamen

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions),
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite à un concours,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

B/ La périodicité de versement

L'IFSE sera versée mensuellement dans la limite du montant annuel individuel attribué, et sera proratisé en fonction du temps de travail des agents.

Le CIA sera versé annuellement au mois de décembre et proratisé en fonction du temps de travail.

C/ Modalités de maintien ou de suppression en cas d'absences

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, il serait fait application des dispositions applicables aux agents de l'État du décret n° 2010-997 du 26 août 2010. Les primes suivront le sort du traitement pendant :

- les congés annuels
- les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail
- les congés de maladie ordinaire hors l'application du jour de carence
- les congés pour accident de service ou maladie professionnelle
- les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption

Il sera suspendu totalement pendant :

- le congé de longue maladie
- le congé de maladie de longue durée
- le congé de grave maladie

Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de maladie de longue durée ou de grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé au titre de la maladie ordinaire ou d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant ce premier congé de maladie lui demeurent acquises.

Le versement des primes est calculé au prorata de la durée effective du service lors des périodes de temps partiel thérapeutique.

Le versement des primes, IFSE et CIA, sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pendant les périodes :

- d'autorisations spéciales d'absence,
- de départ en formation (sauf congé de formation professionnelle)

Lorsque le régime indemnitaire est maintenu, seule la part "IFSE" serait maintenue si la durée de l'absence ne permet pas une appréciation pertinente de l'engagement et de la manière de servir nécessaires pour le versement du CIA.

Le versement des primes sera suspendu pendant les périodes :

- de congé de formation professionnelle
- de suspension dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

D/ Modulation selon le temps de travail

Pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public employés à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel les montants de primes retenus sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement.

E/ Attribution individuelle

Les attributions individuelles pour les deux parts du régime indemnitaire font l'objet d'un arrêté individuel du maire.

L'arrêté portant attribution du complément indemnitaire annuel a une validité limitée à l'année.
L'arrêté d'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise a une validité permanente.

Le maire attribuera les montants individuels entre 0 et les montants maximums prévus dans les tableaux susvisés.

F/ Cumuls

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...)
- les indemnités pour travail de nuit, dimanche ou jour férié,
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires ou les heures complémentaires,
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

G/ Maintien des montants du régime indemnitaire antérieur

Lors de la 1^{ère} application du RIFSEEP, il est proposé de maintenir, à titre individuel, aux agents concernés, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures.

Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir perçues mensuellement et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel.

Le Conseil Municipal après avoir entendu le Maire dans ses explications complémentaires, et après en avoir délibéré,

VU la saisine du Comité Technique Intercommunal (CTI) en date du 8 novembre 2021,

Considérant les textes,

ADOpte les propositions du maire relatives aux conditions d'attribution relatives au RIFSEEP, aux bénéficiaires, de revalorisation des indemnités, ainsi qu'aux montants mentionnés dans la présente délibération,

ABROGE la délibération en date du 09 avril 2015 n° 2015-029 relative au régime indemnitaire applicable au personnel de la collectivité,

PRÉCISE

- que les dispositions de la présente délibération prendront effet au plus tôt à la date du **1^{er} janvier 2022**.
- que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

Adopté par 18 voix « pour » et 1 abstention (Gillen HIRIBARREN)

- mise à jour du tableau des emplois

Le Maire expose qu'il appartient à l'organe délibérant de la collectivité, sur proposition de l'autorité territoriale, de fixer les effectifs des emplois à temps complet et à temps non complet nécessaires au fonctionnement des services.

Considérant qu'il y a lieu de régulariser le tableau des effectifs au 1^{er} janvier 2022, le Maire propose de délibérer afin d'actualiser le tableau comme suit :

TABLEAU DES EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET

Emplois	Effectif budgétaire	Grade(s) ou cadre d'emplois autorisé(s) par l'organe délibérant
▪ Service Administratif		
Secrétaire générale	1	Grade d'Adjoint administratif 1 ^o cl. ou cadre d'emplois des Rédacteurs, ou grade de Secrétaire de mairie, ou grade d'Attaché,
Responsable Finance – marchés publics - RH – gestion patrimoine	1	Cadre d'emplois des Adjointes administratifs ou des Rédacteurs,
Responsable Urbanisme Communication - culture	1	Cadre d'emplois des Adjointes administratifs ou des Rédacteurs,
Responsable « service à la population » et CCAS	1	Cadre d'emplois des Adjointes administratifs ou des Rédacteurs,
▪ Service Technique		
Responsable des services techniques	1	Cadre d'emplois des Agents de maîtrise, ou des Techniciens,

TABLEAU DES EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS NON COMPLET

▪ Pôle Enseignement		
Agent spécialisé des écoles Maternelles	2	Cadre d'emplois des ATSEM 1 poste à 32h00 / hebdo annualisées
		Cadre d'emplois des Adjointes d'animation 1 poste à 28h50 / hebdo annualisées
▪ Pôle Périscolaire		
Agents polyvalents des écoles et d'entretien des locaux	6	Cadre d'emplois des Adjointes techniques 1 poste à 32h00 / hebdo annualisées 1 poste à 29h00 / hebdo annualisées 1 poste à 17h10 / hebdo annualisées 1 poste à 16h60 / hebdo annualisées 1 poste à 04h75 / hebdo annualisées 1 poste à 04h70 / hebdo annualisées
		1 poste à 04h70 / hebdo annualisées - non titulaire (CDD-Article 3-3-4)
Agents de surveillance : - restauration et garderie	1	Cadre d'emplois des Adjointes d'animation 1 poste à 11h45 / hebdo annualisées

TABLEAU DES EMPLOIS NON PERMANENTS - BESOIN SAISONNIER (max. 3 mois)		
Emplois	Effectif budgétaire	Grade(s) ou cadre d'emplois autorisé(s) par l'organe délibérant
▪ Service Technique		A TEMPS COMPLET
Agent polyvalent des services techniques (voirie – bâtiments – espaces verts)	1	Cadre d'emplois des Adjoints techniques
▪ Service Animation		A TEMPS NON COMPLET
Agent d'animation polyvalent (régulation site touristique « Pas-de-Roland »)	2	Cadre d'emplois des Adjoints d'animation

Le Conseil Municipal, après avoir entendu le Maire et après en avoir délibéré,
ETABLIT le tableau des emplois ci-dessus.

ADOPTÉ à l'unanimité.

3 / Electrification

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal qu'il a demandé au SYNDICAT d'ENERGIE des Pyrénées-Atlantiques, de procéder à l'étude des travaux de : **Extension BT alimentation propriété EYHERAMOUNHO Anthony.**

Monsieur le Président du Syndicat d'Energie a informé la Commune du coût estimatif des travaux à réaliser, qui ont été confiés à l'Entreprise ETPM.

Monsieur le Maire précise que ces travaux feront l'objet d'une inscription au Programme d'Electrification Rurale / "**FACE AB (Extension à vocation économique souterrain) 2021** », et propose au Conseil Municipal d'approuver le montant de la dépense et de voter le financement de ces travaux.

Oui l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

- **DECIDE** de procéder aux travaux, ci-dessus désignés et charge le SYNDICAT d'ENERGIE, de l'exécution des travaux.

- **APPROUVE** le montant des travaux et des dépenses à réaliser, se décomposant comme suit :

- montant des travaux T.T.C :	9 947.93 €
- assistance à maîtrise d'ouvrage, maîtrise d'œuvre et imprévus :	994.79 €
- actes notariés	1 035.00 €
- frais de gestion du SDEPA :	414.50 €
TOTAL	12 392.22 €

- **APPROUVE** le plan de financement prévisionnel de l'opération se décomposant comme suit :

- participation FACE :	8 123.14 €
- T.V.A. préfinancée par SDEPA :	1 823.79 €
- participation de la commune aux travaux à financer sur fonds libres :	2 030.79 €
- participation de la commune aux frais de gestion (à financer sur fonds libres) :	414,50 €
TOTAL	12 392.22 €

La participation définitive de la Commune sera déterminée après établissement du décompte définitif des travaux. De plus si la commune finance sa participation aux travaux sur ses fonds libres, le SDEPA pourra lui demander un ou plusieurs acomptes, en fonction des travaux exécutés.

- **ACCEPTE** l'éventuelle servitude à titre gratuit sur le domaine privé communal ;
- **TRANSMET** la présente délibération au contrôle de légalité.

ADOPTÉ à l'unanimité