



REPUBLIQUE FRANCAISE
DEPARTEMENT DES ALPES-MARITIMES

COMPTE RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA COMMUNE DE BENDEJUN

SEANCE DU 17 JANVIER 2024
Ouverture de séance à 20h00

Présents :

Beille-Toursher Christine
Dragoni Christian
Bermond Eric
Guirado Jerome
Lorette Thierry
Fontaine James
Cristini Patrick
Boos Frederic
Gosse Joel

Bermon René représenté par Beille Toursher Christine
Rovera Florian représenté par Dragoni Christian

Molino Amandine Absente non représenté
Castanier Raymond Absent non représenté
Ganino Clément Absent non représenté
Cristini Aurelie Absente non représenté

- **Approbation CM du 16/11/23 : Vote à l'unanimité**
- **OBJET : EXTENSION DU RESEAU D'EAUX USEES DE BENDEJUN – QUARTIER CARRIERE DES ROUX : DELEGATION DE MAITRISE D'ŒUVRE – ADOPTION DU PROJET – DE MANDES DE SUBVENTIONS A L'ETAT (DANS LE CADRE DE LA DETR 2024) ET AU CONSEIL DEPARTEMENTAL**

Madame le Maire rappelle au Conseil Municipal, que dans sa séance du 23 juin 2021, il a été décidé :

- dans un but de protection de l'environnement, de créer un réseau d'eaux usées sur la partie EST du village, quartier Carrière des Roux ;
- que ce projet pourra permettre à la commune de COARAZE, limitrophe avec la commune de BENDEJUN, de raccorder un de ses quartiers, au réseau communal d'eaux usées de BENDEJUN, dans les conditions qui seront fixées par le SILCEN et les deux communes ;
- de déléguer et de confier la maîtrise d'ouvrage au SILCEN, afin de mener à bien ces travaux.

Madame le Maire informe ensuite le Conseil Municipal, qu'il convient désormais :

- de charger le SILCEN d'obtenir toutes les subventions possibles pour cette réalisation ;
- de charger le SILCEN d'engager les dépenses et de percevoir les subventions correspondantes ;
- d'autoriser Madame le Maire à signer la convention de mandat correspondante ;
- d'autoriser Madame le Maire à signer tous les documents nécessaires au bon déroulement de cette délégation ;
- d'autoriser Madame le Maire à signer la convention avec la commune de COARAZE, pour la partie commune ;
- de confirmer le choix du Cabinet SEURECA pour la maîtrise d'œuvre de cette opération ;
- d'approuver le projet pour un montant de 137 000 € HT.

Madame le Maire propose ensuite au Conseil Municipal, de solliciter une aide financière de l'Etat (dans le cadre de la DETR 2024) et au Conseil Départemental.

Le plan de financement pourrait être le suivant :

ETAT (DETR 2024)	40 %	54 800,00 €
DEPARTEMENT	40 %	54 800,00 €
COMMUNE	20 %	27 400,00 €

		137 000,00 €

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré, décide :

- de charger le SILCEN d'obtenir toutes les subventions possibles pour cette réalisation ;
- de charger le SILCEN d'engager les dépenses et de percevoir les subventions correspondantes ;
- d'autoriser Madame le Maire à signer la convention de mandat correspondante ;
- d'autoriser Madame le Maire à signer tous les documents nécessaires au bon déroulement de cette délégation ;
- d'autoriser Madame le Maire à signer la convention avec la commune de COARAZE, pour la partie commune ;
- de confirmer le choix du Cabinet SEURECA pour la maîtrise d'œuvre de cette opération ;
- d'approuver le projet pour un montant de 137 000 € HT ;
- de solliciter de l'Etat (dans le cadre de la DETR 2024) et du Conseil Départemental, les subventions indiquées ci-dessus.

• **OBJET DE LA DELIBERATION : RECOURS AU SERVICE CIVIQUE**

Madame Le Maire expose que le Service Civique créé par la loi du 10 mars 2010 s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans, sans condition de diplôme qui souhaitent s'engager pour une période de 6 à 12 mois auprès d'un organisme à but non lucratif ou une personne morale de droit public.

Ils accomplissent une mission d'intérêt général dans un des 9 domaines d'intervention reconnus prioritaires pour la nation, et ciblés par le dispositif, d'au moins 24 heures hebdomadaires. Les missions sont orientées auprès du public, principalement sur le terrain, et favorisant la cohésion nationale et la mixité sociale.

L'objectif de l'engagement de service civique est à la fois, de mobiliser la jeunesse face à l'ampleur des défis sociaux et environnementaux, et de proposer aux jeunes un nouveau cadre d'engagement, dans lequel ils pourront mûrir, gagner en confiance en eux, en compétences, et prendre le temps de réfléchir à leur propre avenir, tant citoyen que professionnel. Il a également pour objectif d'être une étape de vie au cours de laquelle des jeunes de toute origine sociale et culturelle pourront se côtoyer et prendre conscience de la diversité de notre société. Loin du stage centré sur l'acquisition de compétences professionnelles, le Service Civique est donc avant tout une étape de vie, d'éducation citoyenne par action, et se doit d'être accessible à tous les jeunes, quelles qu'étaient leurs formations ou difficultés antérieures.

Il s'inscrit dans le code du service national et non pas dans le code du travail.

Un agrément est délivré pour 2 ans au vu de la nature des missions proposées et de la capacité de la structure à assurer l'accompagnement et à prendre en charge des volontaires. Cet agrément a été donné à la mission locale EST 06. De ce fait, la commune de Bendejun conventionnera avec la mission locale EST 06.

Le service civique donnera lieu à une indemnité versée directement par l'Etat au volontaire, ainsi qu'à la prise en charge des coûts afférents à la protection sociale de ce dernier. Mais aussi à un versement de la part de la commune d'environ 113.02 € net.

Un tuteur doit être désigné au sein de la structure d'accueil. Il sera chargé de préparer et d'accompagner le volontaire dans la réalisation de ses missions.

Ce dispositif s'inscrit dans la volonté de la collectivité de développer une politique jeunesse innovante en offrant notamment à tous les jeunes du territoire la possibilité de s'engager dans des projets d'intérêt général leur permettant de devenir des citoyens acteurs d'un meilleur vivre ensemble.

Compte tenu de ces éléments, il est demandé au Conseil Municipal :

- d'autoriser Mme le Maire à conventionner avec la mission locale EST 06
- d'autoriser la formalisation de missions ;
- d'autoriser le *Maire* à signer tous contrats ;
- de donner son accord de principe à l'accueil des jeunes en service civique volontaire ;
- de dégager les moyens humains, matériels et financiers, nécessaires à la qualité de l'accueil des volontaires et de la mise en œuvre des missions ainsi qu'à promouvoir et valoriser le dispositif et ses acteurs, notamment auprès des jeunes.

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L.1111-1, L.1111-2 et Articles L2121-12 + L2121-29 du CGCT ;

Vu le Code du Service National,

Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, notamment son article 1 ;

Vu la loi n° 2010-241 du 10 mars 2010 relative au service civique ;

Vu la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté ;

Sur le rapport de Madame le Maire, après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide **à l'unanimité** :

Article 1 :

D'autoriser Mme le Maire à signer tous les contrats ;

De donner son accord de principe à l'accueil des jeunes en service civique volontaire, avec démarrage dès que possible après agrément ;

De dégager les moyens humains, matériels et financiers, nécessaires à la qualité de l'accueil des volontaires et de la mise en œuvre des missions ainsi qu'à promouvoir et valoriser le dispositif et ses acteurs, notamment auprès des jeunes.

Article 2 :

Madame le Maire est chargée de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération

- **OBJET DE LA DELIBERATION : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Mme le Maire informe l'assemblée,

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique ;

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° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Vu 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.

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'Etat ;

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°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

Vu le décret n°2002-598 du 25 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (applicable à certains fonctionnaires de catégorie A de la filière médico-sociale),

Vu la circulaire du Ministère de la fonction publique, n° NOR MFPF1202031C du 18/01/2012 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,

Vu la circulaire NOR : RDFF1710891C du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique,

Vu l'avis favorable du 12/12/2023 du comité social territorial du CDG06,

Considérant que la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et collectivités territoriales et un retour obligatoire aux 1607 heures ;

Considérant qu'un délai d'un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes a été imparti aux collectivités et établissements pour définir, dans le respect des dispositions légales, les règles applicables aux agents ;

Considérant que la définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité social territorial ;

Considérant que 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 ;

Considérant ce qui suit :

Depuis la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, la durée hebdomadaire de temps de travail est fixée à 35 heures par semaine, et la durée annuelle est de 1607 heures.

Cependant, les collectivités territoriales bénéficiaient, en application des articles l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, de la possibilité de maintenir les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a remis en cause cette possibilité. En effet, l'article 47 de ladite loi pose le principe de la suppression des régimes de temps de travail plus favorables, et l'obligation, à compter du 1^{er} janvier 2022, de respecter la règle des 1607h annuels de travail.

En ce sens, en 2017, la circulaire du 31 mars 2017 rappelait qu'il est « de la responsabilité des employeurs publics de veiller au respect des obligations annuelles de travail de leurs agents ». Ainsi, tous les jours de repos octroyés en dehors du cadre légal et réglementaire qui diminuent la durée légale de temps de travail en deçà des 1607h doivent être supprimés.

Rappel du cadre légal et réglementaire :

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

Par conséquent, pour un agent à temps complet :

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

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité social territorial. Par ailleurs, 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 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.

Ce principe d'annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées.

Ainsi, les cycles peuvent varier en fonction de chaque service ou encore en prenant en considération la nature des fonctions exercées.

Le temps de travail peut également 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.

Toutefois, depuis la parution du décret n°2020-592 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires, les heures dites complémentaires doivent faire l'objet d'une rémunération, majorée ou non selon les délibérations prises par l'organe délibérant, et ne peuvent plus générer des repos compensateurs.

❖ **Durée annuelle du travail**

La durée annuelle légale de travail, fixée nationalement, pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1607 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 de jours travaillées = Nb de jours x 7 heures	1 596 h arrondi à 1 600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1 607 heures

❖ **Garanties minimales**

Les collectivités 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 :

- La durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- L'amplitude d'une journée de travail ne peut dépasser 12 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 ;
- Le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser :
 - o 48 heures par semaine,
 - o ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- Les agents doivent bénéficier :
 - o d'un repos quotidien de 11 heures au minimum ;
 - o et d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures.

Mme le Maire rappelle enfin que pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services (administratif, technique, de l'école) et afin de répondre au mieux aux besoins des usagers, il convient en conséquence d'instaurer pour les différents services de la commune de Bendejun des cycles de travail différents.

Mme le Maire propose à l'assemblée :

❖ **Fixation de la durée hebdomadaire de travail**

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune de Bendejun est fixé à 35h00 par semaine pour l'ensemble des agents.

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents ne bénéficieront pas de jours de réduction de temps de travail (ARTT).

➤ **Détermination des cycles de travail :**

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 commune de Bendejun est fixée comme il suit :

Le service administratif placé au sein de la mairie :

Les agents du service administratif seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 35 heures sur 5 jours, les durées quotidiennes de travail étant identiques chaque jour (soit 7 heures pour une durée de travail à 35h).

Le service sera ouvert au public du lundi ou vendredi de 8h à 12h et de 13h30 à 16h30.

Au sein de ce cycle hebdomadaire, les agents seront soumis à des horaires fixes : 8h - 12h et 13h30 - 16h30.

Le service technique :

Les agents du service technique seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 35 heures sur 5 jours, les durées quotidiennes de travail étant identiques chaque jour (soit 7 heures pour une durée de travail à 35h).

Au sein de ce cycle hebdomadaire, les agents seront soumis à des horaires fixes du lundi au vendredi : 8h - 12h et 13h30 - 16h30.

Le service scolaire-périscolaire :

Les agents du service scolaire-périscolaire seront soumis à un cycle de travail annuel basé sur l'année scolaire avec un temps de travail annualisé :

Pour l'ATSEM :

- 36 semaines scolaires à 40h sur 4 jours (soit 1440 h),
- 5 semaines hors périodes scolaires (entretien) à 32h sur 4 jours (soit 160 h),
- 1 journée de 7 heures effectuée au titre de la journée de solidarité.

Pour l'agent de cantine/ménage/service technique :

- 36 semaines scolaires à 32h sur 4 jours (soit 1152 h),
- 11 semaines hors périodes scolaires (entretien et service technique) à 35h sur 5 jours (soit 385 h),
- 9 mercredis à 7h (soit 63h)
- 1 journée de 7 heures effectuée au titre de la journée de solidarité.

Au sein de ce cycle annuel, les agents seront soumis à des horaires variables.

Pour l'ATSEM :

- les semaines scolaires : lundi – mardi – jeudi – vendredi 8h15-18h15
- les semaines hors périodes scolaires : lundi – mardi – jeudi – vendredi 8h15-16h15

Pour l'agent de cantine/ménage/service technique :

- les semaines scolaires : lundi – mardi – jeudi – vendredi 10h-18h et certains mercredis 8h-12h/ 13h30-16h30
- les semaines hors périodes scolaires : du lundi au vendredi 8h-12h / 13h30-16h30

Dans le cadre de cette annualisation, l'autorité établira au début de chaque année scolaire un planning annuel de travail pour chaque agent précisant les jours et horaires de travail et permettant d'identifier les périodes de récupération et de congés annuels de chaque agent.

➤ **Journée de solidarité**

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, la journée de solidarité, afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, sera instituée par toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées (à l'exclusion des jours de congé annuel), pour les agents à temps complet ou d'heures proratisées en fonction de leur temps de travail pour les agents à temps non complet ou partiel précédemment non travaillées. Ces heures pourront être fractionnées en demi-journée ou en heures.

➤ **Heures supplémentaires ou complémentaires**

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà des bornes horaires définies par les cycles de travail ci-dessus.

Ces heures ne peuvent être effectuées qu'à la demande expresse de l'autorité territoriale ou du chef de service.

Les heures supplémentaires ne peuvent dépasser un plafond mensuel de 25 heures pour un temps complet y compris les heures accomplies les dimanche et jour férié ainsi que celles effectuées la nuit.

Comme prévu dans la délibération n° 40/2023, elles seront compensées par l'attribution d'un repos compensateur et majorées, dans les conditions de la circulaire NOR : LBL/B/02/10023C du 11 octobre 2002 relative au nouveau régime indemnitaire des heures et travaux supplémentaires dans la fonction publique territoriale, le temps de récupération dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération. Ainsi, une majoration de nuit, dimanche ou jours fériés est instaurée, à savoir une majoration de 100 % pour le travail de nuit et de 2/3 pour le travail du dimanche et des jours fériés.

Et les heures complémentaires pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public à temps non complet seront indemnisées, conformément au décret n° 2020-592 du 15 mai 2020.

Le conseil municipal après en avoir délibéré à l'unanimité,

DECIDE d'adopter la proposition du Maire,

- **MADAME LE MAIRE NOUS EXPOSE LE COMPTE RENDU DE L'ACTIVITE 2023 DE LA CCPP**
- **MONSIEUR DRAGONI NOUS EXPOSE LE RAPPORT D'ACTIVITE DU SICTEU 2023 ET ORIENTATION BUDGETAIRE 2024**

La Séance est Clôturée à 21h12