

**MAIRIE DE COURTHEZON**  
**Procès-Verbal Synthétique**  
**Séance du Conseil Municipal du mardi 25 Mai 2021 à 18h30**

Présents : Jean Pierre FENOUIL, Alexandra CAMBON , Corinne MARTIN, Xavier MOUREAU, Christelle JABLONSKI, Benoît VALENZUELA, Marité LEMAIRE, Cyril FLOURET, Adjoint, Anne-Marie PONS, Marie SABBATINI, Christiane PICARD, Françoise PEZZOLI, Marc GELEDAN, Jérôme DEMOTIER, Alain CHAZOT, Sabine BONVIN, Laurent ABADIE, Cendrine PRIANO-LAFONT, Paul CHRISTIN, Julien LENZI, Caroline FAYOL, Benjamin VALERIAN, Fanny LAUZEN-JEUDY, Cédric MAURIN, Catherine ZDYB, Conseillers.

Absents excusés:

Lysiane VOISIN pouvoir à Nicolas PAGET

Marjorie BOUCHON à Anne Marie PONS

Absents: François-Nicolas LEFEVRE

Secrétaire de Séance : Alexandra CAMBON

Monsieur le Maire ouvre la séance, Alexandra CAMBON est désignée à l'unanimité comme Secrétaire de séance.

La condition de quorum est validée.

Monsieur le Maire met aux voix le compte-rendu du 13 Avril 2021

Le compte-rendu est adopté à l'unanimité

\*\*\*\*\*

**POINT 1: SERVICE FESTIVITES, ANIMATIONS ET JUMELAGE / SALON DES VINS / CREATION TARIF EMBLEMES DES STANDS**

Courthézon, c'est près d'une centaine de domaines, soit 23 domaines particuliers et le Cellier des Princes qui représente près de 70 coopérateurs, produisant des vins connus et reconnus nationalement mais aussi internationalement.

Cette richesse viticole est complétée d'une richesse patrimoniale extraordinaire, que nous devons protéger et promouvoir en fédérant les acteurs autour de ces atouts considérables.

C'est dans ce cadre que la municipalité et les vigneron de Courthézon ouvriront les portes du Parc du Château Val Seille pour un évènement majeur et inédit de promotion de nos vignobles au nom de « ENTRE VINS & CHÂTEAU "terroirs de Courthézon" ».

Le parc du château accueillera une cinquantaine de stands spécialement dédiés à cette journée. La commission extramunicipale, composée de vigneron et de citoyens volontaires, a réalisé la proposition d'un droit de place de 50€ pour chaque exposant.

De manière à permettre le recouvrement des droits de places par la régie culturelle, il est proposé d'adopter le tarif ci-dessus qui sera appliqué aux exposants dans le cadre de cette manifestation.

Le Conseil municipal ayant oui l'exposé de la Conseillère Municipale Caroline FAYOL, et après en avoir délibéré:

**FIXE** le tarif de l'emplacement du salon des vins « ENTRE VINS & CHÂTEAU "terroirs de Courthézon" » à 50€.

**AUTORISE** Le Maire à signer toutes pièces se référant à la présente délibération.

**Adopté à l'unanimité**  
**VOTANTS : 28**  
**POUR : 28**  
**ABSTENTION : 0**

**POINT 2: PERSONNEL / ADOPTION DE LA CHARTE INFORMATIQUE**

La ville de Courthézon met en œuvre un système d'information et de communication nécessaire à l'exercice de ses missions.

Elle permet au personnel communal de disposer de moyens de communications électroniques, ressources informatiques, informationnelles, numériques et technologiques.

Ces différents outils offrent également à leurs utilisateurs une ouverture vers l'extérieur et se révèlent être des vecteurs de modernisation de la collectivité et du service public, si leur utilisation est faite à bon escient et dans le respect des usages et de la législation en vigueur.

A l'inverse, une mauvaise utilisation de ces outils peut engendrer des risques d'atteinte à la confidentialité des données personnelles, à la disponibilité et à l'intégrité de l'information et par conséquent du système d'information.

Dans un souci de cohérence et dans la continuité des actions entreprises dans le cadre du Règlement général sur la protection des données (RGPD), il est proposé de mettre en place une charte informatique pour les agents de la collectivité.

Cette charte s'inscrit dans une démarche d'information, de sensibilisation, de responsabilisation des utilisateurs de matériels informatiques, des moyens de communication électronique et du système d'information de la ville.

Il est proposé d'adopter le projet de « charte informatique », annexée à la présente délibération. Cette dernière informe des droits et devoirs des utilisateurs d'une part et de la collectivité d'autre part, de l'utilisation des moyens de communication et du matériel informatique.

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales,

**Vu** la directive Européenne 95/46 du 24 octobre 1995, relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation des données,

**Vu** le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 sur la protection des données à caractère personnel (RGPD) entré en vigueur le 25 mai 2018,

**Vu** la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés,

**Vu** l'avis du comité technique en date du 10 mai 2021,

**Considérant** les orientations stratégiques arrêtées par la Collectivité visant à maintenir l'intégrité de son système d'information,

**Considérant** la volonté de la ville de Courthézon d'être en mesure de garantir un niveau de performance satisfaisant à tous les utilisateurs des ressources informatiques,

Le conseil municipal ayant oui l'exposé du Maire et après en avoir délibéré:

**APPROUVE** la charte informatique jointe en annexe de la présente délibération,

**DIT** que la charte sera joints au règlement intérieur,

**DIT** que la charte sera portée à la connaissance de tous les agents de la collectivité,

**AUTORISE** Monsieur le Maire à prendre toutes mesures et dispositions nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération.

**Adopté à l'unanimité**

**VOTANTS : 28**

**POUR : 28**

**ABSTENTION : 0**

### **POINT 3 : PERSONNEL / TEMPS DE TRAVAIL ANNUEL AU SEIN DES SERVICES DE LA VILLE – PASSAGE AUX 1607 HEURES PAR AN**

En application de l'article 7-1 loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents des collectivités territoriales doivent être fixées par la collectivité, par l'intermédiaire d'une délibération du conseil municipal. Le Maire reste quant à lui compétent, en tant qu'autorité territoriale, pour définir les horaires de travail des services municipaux ainsi que les règles de gestion du temps de travail dans le cadre des règles fixées par la délibération et des textes règlementaires et légaux.

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 est fixée à 35 heures par semaine.

Les collectivités territoriales bénéficiaient cependant, en application de 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 de transformation publique du 6 août 2019 organise la suppression de ces régimes plus favorables. Les collectivités concernées doivent, d'ici mars 2021 pour le bloc communal, reporté au premier semestre 2021 en raison de la crise sanitaire,

définir les nouvelles règles de durée et d'aménagement du temps de travail de leurs agents. Ces règles doivent respecter les limites applicables aux agents de l'État. En l'absence de nouvelle délibération de la collectivité employeur, la durée réglementaire de travail sera applicable de plein droit.

L'application de cette durée réglementaire de travail nous a invité à une réflexion sur:

- l'adaptation des horaires et des cycles de travail aux objectifs de service public ;
- L'instauration de l'équité et de la lisibilité dans les horaires et la gestion du temps de travail des agents.

Une concertation a été menée avec les services de la commune et du CCAS ainsi qu'avec les partenaires sociaux afin d'aboutir à un projet équilibré qui régularise le temps de travail des agents en appliquant le temps de travail réglementaire, assure le décompte légal du temps de travail des agents.

Un protocole d'accord collectif prévoyant l'augmentation du temps de travail annuel de 1571.50 heures, établi par délibération du 20 décembre 2001, à 1607 heures, a été présenté aux partenaires sociaux afin de respecter la législation en vigueur sur le temps de travail des agents dans la Fonction publique territoriale.

## DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL LEGAL

### 1. Durée légale

La durée légale de référence du travail effectif pour un temps plein est fixée à 35h par semaine accompagnée de 25 jours de congés annuels.

La durée annuelle est fixée à 1607 h, sans compter les heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées; le décompte du temps de travail est ainsi réalisé sur cette base. Certaines années étant bissextiles ou comptant plus de jours fériés ou de week-ends que d'autres, le décompte du nombre de jours travaillés est effectué sur une base de moyennes. Le décompte légal est donc effectué sur la base théorique décrite dans le tableau ci-dessous. L'organisation du temps de travail a pour objectif de mettre en œuvre un temps de travail de 1607 h.

Éléments constitutifs du calcul	Décompte légal
Nombre de jours par an	365
Repos hebdomadaires (52 week-ends)	-104 jours
Jours fériés en moyenne	-8 jours
Congés annuels (5 semaines)	-25 jours
Nombre total de jours travaillés	228
Nombre d'heures travaillées par an	1596h arrondies à 1600h
Ajout de la journée de solidarité	7h
Nombre d'heures travaillées par an	<b>1607</b>

### - Dérogations liées aux sujétions particulières

Il est possible de faire varier la durée annuelle du temps de travail en dessous des 1607 h légales pour les agents des services connaissant des sujétions particulières dues au :

- travail de nuit,
- travail le dimanche,
- travail en horaires décalés,
- travail en équipes,
- modulation importante du cycle de travail,
- travail pénible ou dangereux.

Le protocole d'accord collectif présenté pour avis au comité technique en date du 21 mai 2021 ne prévoit pas de déroger à la règle des 1607 h pour les agents de la commune et du CCAS.

### 3. Décompte du temps de travail : ce qui est ou n'est pas du temps de travail

Le temps de travail correspond au temps durant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur sans pouvoir vaquer à leurs propres occupations personnelles. Nous avons dans celui-ci le temps de trajet entre deux lieux de travail, le temps d'intervention durant une période d'astreinte, le temps consacré aux visites et examens médicaux dans le cadre professionnel,

les périodes de congés maternité / paternité / d'adoption / de maladie / de maladie professionnelle / d'accident de service, le temps de permanence assuré, le temps de pause de courte durée (20 mn toutes les 6 h), le temps d'habillage et de déshabillage, et lorsqu'il s'agit d'une journée continue, le temps de pause pour déjeuner est compté comme du temps de travail car les agents peuvent être interrompus.

Ce qui ne correspond pas au temps de travail : la pause méridienne durant laquelle les agents peuvent quitter leur lieu de travail afin de se restaurer ou vaquer à des occupations personnelles, les congés annuels, le temps de trajet du domicile au travail et inversement, les périodes d'astreinte.

#### 4. Les garanties minimales encadrant le temps de travail

La durée hebdomadaire maximale est fixée à 48h au cours d'une même semaine et 44h en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Le repos hebdomadaire minimum est fixé à 35h consécutives.

La durée quotidienne est fixée à 10h de travail effectif maximum. L'amplitude de la journée de travail est fixée à 12h maximum. Le temps de pause est fixé à 20 minutes minimum pour 6h consécutives de travail effectif.

Il pourra être dérogé à ces garanties en cas de circonstances exceptionnelles ou lorsque la nature de l'activité l'exige.

#### 5. Les dépassements du temps de travail : heures supplémentaires, heures complémentaires, récupérations

Conformément au décret n°2002-60, sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures effectuées à la demande du chef de service dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Cette définition s'applique quel que soit le type d'organisation du temps de travail y compris en horaires variables.

Le contingent mensuel des heures supplémentaires accomplies est par principe limité à 25 heures, sauf circonstances exceptionnelles.

La compensation horaire est normalement réalisée sous forme de repos compensateur, et à défaut peut donner lieu à indemnisation.

Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à repos compensateur et à indemnisation.

Le travail à temps non complet correspond à une quotité de temps de travail hebdomadaire inférieure au temps plein, affectée à l'emploi lors de sa création. Les heures effectuées en plus de celles prévues par la délibération créant le poste à temps non complet sont :

- Des heures complémentaires (heures effectuées par un agent à temps partiel ou non complet, au-delà de la durée normale prévue. Elles ne doivent pas avoir pour effet de porter sa durée de travail au niveau de l'horaire légal ou conventionnel), jusqu'à hauteur d'un temps complet.
- Des heures supplémentaires, au-delà de 35 heures hebdomadaires.

Les heures complémentaires, quand elles sont rémunérées, ne font pas l'objet de majoration. Les heures supplémentaires, quand elles sont rémunérées, sont majorées.

Le travail à temps partiel constitue une réduction volontaire de son activité hebdomadaire accordée sous réserve des nécessités de service. Il existe :

- Le temps partiel sur autorisation où les agents peuvent le demander : 50%, 80%, 90% pourcentages fixés par délibération n°2015115 du 26 novembre 2015.
- Le temps partiel de droit où tout agent peut travailler à temps partiel à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % pour chaque naissance ou adoption, pour les travailleurs handicapés, pour donner des soins à un membre de la famille, pour créer ou reprendre une entreprise.
- Le temps partiel thérapeutique qui peut être accordé que si la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé, ou parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.  
Il est accordé aux agents titulaires et stagiaires, et aux agents non titulaires.

#### 6. Pause obligatoire et journée continue

La durée de la pause méridienne est de minimum 45 minutes, elle peut être réduite sans toutefois être inférieure à 30 minutes ; celle-ci peut se faire sur le lieu de travail ou en dehors de celui-ci.

Aucune disposition réglementaire ne fixe de créneau horaire dans lequel doit avoir lieu la pause méridienne. Cependant, afin de ne pas dénaturer la finalité de la pause méridienne, il semble pertinent d'organiser cette pause entre 11 heures et 14 heures.

La journée continue signifie que la pause obligatoire, fixée à 20 minutes, s'effectue sur le lieu de travail et qu'il n'y a pas la possibilité de le quitter. On parle de journée continue lorsque l'agent doit rester à la disposition du service pendant sa pause pour nécessité de service ou pour optimiser le fonctionnement du service. Cette pause est incluse dans le temps de travail.

#### 7. Compte épargne temps (CET)

La délibération n°2015114 en date du 26 novembre 2015 portant sur le CET, sera modifiée en tenant compte de la mise en œuvre des ARTT au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

##### Alimentation

Un compte épargne temps est institué, pour tous les agents titulaires ou non titulaires à temps complet ou non.

Il peut être alimenté par des congés et des ARTT dans la limite de 60 jours et à condition d'avoir pris un minimum de 20 jours de congés par an et 50% de ses ARTT.

##### Utilisation

Le CET peut être mobilisé avant le départ en retraite de l'agent ou sous contrainte des nécessités de service pour mener un projet personnel. Il est alors validé par la hiérarchie avant sa mise en œuvre afin de pouvoir prendre les dispositions nécessaires pour organiser la continuité du service.

Le nombre de jours minimum de congés à poser avant alimentation du CET est proratisé en fonction du temps de travail.

Le CET ne pourra donner lieu à monétisation.

#### 8. La journée de solidarité

La délibération du 25 novembre 2004 relative à la journée de solidarité sera abrogée à partir du 1er janvier 2022, date d'entrée en vigueur de la présente délibération.

Il convient de modifier les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité dans la collectivité.

Cette journée peut être effectuée différentes façons, à l'exclusion d'un jour de congé annuel.

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, la journée de solidarité, sera instituée :

- Par la réduction du nombre de jours ARTT
- Par toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel (pour les agents sur une durée hebdomadaire de travail de 35h sans ARTT).

#### 9. ARTT

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune 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).

En cas de durée supérieure à 35h et d'ARTT :

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents bénéficieront d'un nombre de jours de réduction de temps de travail (ARTT) afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail (dont le nombre peut-être arrondi à la demi-journée supérieure)

Durée hebdomadaire de travail	39h	38h	37h	36h
Nb de jours ARTT pour un agent à temps complet	23	18	12	6
Temps partiel 90%	20.7	16.2	10.8	5.4
Temps partiel 80%	18.4	14.4	9.6	4.8
Temps partiel 50%	11.5	9	9	3

Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent à due proportion le nombre de jours ARTT que l'agent peut acquérir, conformément aux préconisations de la circulaire du 18 janvier 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.

Ne sont, toutefois, pas concernés les congés de maternité, adoption ou paternité et les autres congés particuliers comme le congé pour exercer un mandat électif local, les décharges d'activité pour mandat syndical, ou encore le congé de formation professionnelle.)

## L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL A COURTHEZON

En définissant une durée hebdomadaire supérieure à 35 heures, la collectivité accordera, comme le prévoit les textes, des jours d'ARTT.

Au regard des besoins des services et des caractéristiques de leur activité, le nouveau régime du temps de travail identifie différents types de cycles.

### 1. Les différents types d'organisation

#### A- Horaires fixes standards ou aménagés

Les agents ont un planning sans variation d'une semaine sur l'autre de la durée ou des horaires de travail. Le temps de travail peut être réparti sur 5.5 jours, 5 jours, 4.5 jours ou sur 4 jours en libérant une journée ou une demi-journée de travail qui est définie en fonction des besoins du service.

Avec l'augmentation du temps de travail annuel à 1607 heures et la mise en œuvre des ARTT, le temps de travail hebdomadaire des agents passera au 1<sup>er</sup> janvier 2022 à des cycles plus importants de travail. Les heures de travail effectives seront réparties différemment selon les directions et les services.

Les horaires peuvent être modifiés pour tenir compte des nécessités de service.

#### Cycle de travail de 37 heures

(5 semaines de congés annuels et 12 jours d'ARTT dont 3 jours déjà fixés pour : 1 jour de solidarité, 1 jour pour le lendemain de Noël et 1 jour pour le lendemain du jour de l'An en raison de la fermeture administrative sauf s'ils tombent un jour non travaillé).

Les agents à temps non complet ne bénéficient pas d'ARTT, puisque la durée de travail définie pour le poste est inférieure à 35 heures.

Sont concernés :

#### **Agents administratifs de l'hôtel de ville**

L'amplitude de travail sera la suivante :

- Du lundi au vendredi
- Du lundi au vendredi et le samedi matin pour le pôle citoyenneté population.

#### **Agents du service entretien**

L'amplitude de travail sera la suivante :

- Du lundi au vendredi
- Travail ponctuel en soirée, weekends et jours fériés pour le protocole
- 

#### **Agents polyvalents des services techniques**

L'amplitude de travail sera la suivante :

- Du lundi au vendredi
- Horaires d'été du 01 juin au 31 août
- Travail ponctuel en soirée, weekends et jours fériés pour les manifestations

#### B- Horaires selon plannings annualisés

Les agents concernés sont les personnels qui connaissent un cycle de travail spécifique au regard de leurs missions.

Il s'agit notamment des agents qui sont soumis au rythme scolaire (comme les ATSEM par exemple, ou encore les agents qui travaillent dans les cantines, les animateurs, etc...) et qui exercent principalement leurs fonctions au cours des périodes scolaires mais qui peuvent également effectuer des heures durant les vacances scolaires.

Pour ces catégories de personnel dont le temps de travail est soit exclusivement, soit majoritairement concentré sur l'année scolaire, les collectivités et établissements ont développé une pratique de calcul de temps de travail, qui s'appelle l'annualisation du temps de travail.

L'objet de l'annualisation est ainsi double :

- d'une part, elle consiste à condenser le temps de travail de l'agent lorsque la collectivité a des besoins et de le libérer lors des périodes creuses ;
- d'autre part, elle consiste à maintenir une rémunération identique tout au long de l'année, y compris pendant des périodes d'inactivités (ou de faibles activités) telles que par exemple les vacances scolaires.

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.

Aucun texte, qu'il soit législatif ou réglementaire, ne précise de méthode de calcul de l'annualisation. Néanmoins, dans la pratique développée par les collectivités et établissements, il est obligatoire, dans le cadre du calcul de l'annualisation, de respecter :

- d'une part, les règles relatives à la durée annuelle du temps de travail,

- d'autre part, les règles relatives aux garanties minimales du temps de travail.

Dans le cadre de cette annualisation, un planning annuel de travail sera établi 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.

Les horaires peuvent être modifiés pour tenir compte des nécessités de service.

1- Emplois en relation avec les activités basées sur les affaires scolaires

Cycle de travail de 35 heures

5 semaines de congés annuels et 1 journée de 7 heures (pour un agent à temps plein) à effectuer au titre de la journée de solidarité.

Sont concernés :

**Agents spécialisés des écoles maternelles**

- 36 semaines scolaires à 37h sur 4 jours
- 16 semaines hors périodes scolaires : entretien : 1 journée à chaque petites vacances et 5 journées pour le grand ménage avant la rentrée scolaire, accompagnement des instituteurs pour la pré-rentrée : 1 journée, à définir selon le planning annuel, en déduction des congés annuels et récupérations : interventions en périscolaire, accueil de loisir, ...

**Agents de l'accueil Jeunes**

L'amplitude de travail sera la suivante :

- Du lundi au samedi

**Agents du RAM LAEP**

L'amplitude de travail sera la suivante :

- Du lundi au vendredi

**Agents de service à la restauration scolaire**

L'amplitude de travail sera la suivante :

- Du lundi au vendredi

Cycle de travail de 37 heures

(5 semaines de congés annuels et 12 jours d'ARTT dont 3 jours déjà fixés pour : 1 jour de solidarité, 1 jour pour le lendemain de Noël et 1 jour pour le lendemain du jour de l'An en raison de la fermeture administrative sauf s'ils tombent un jour non travaillé).

Les agents à temps non complet ne bénéficient pas d'ARTT, puisque la durée de travail définie pour le poste est inférieure à 35 heures.

Sont concernés :

**Agents de l'ALSH**

L'amplitude de travail sera la suivante :

- Du lundi au vendredi

**Agents de production à la restauration scolaire**

L'amplitude de travail sera la suivante :

- Du lundi au vendredi

**Agents administratifs de l'Economat**

L'amplitude de travail sera la suivante :

- Du lundi au vendredi

## 2 - Emplois organisés en fonction des activités saisonnières

Ces services, compte tenu du caractère irrégulier de l'activité ne peuvent organiser le travail dans le cadre d'une durée hebdomadaire régulière, mais sur des cycles de travail.

Le cycle peut s'établir sur une durée variable (semaines, trimestres, voire année). Dans ce cas l'agent se voit attribué un planning sur la durée du cycle. Ce dernier garantit une durée hebdomadaire moyenne de 35h (ou plus) sur le cycle.

### Cycle de travail de 37 heures

(5 semaines de congés annuels et 12 jours d'ARTT dont 3 jours déjà fixés pour : 1 jour de solidarité, 1 jour pour le lendemain de Noël et 1 jour pour le lendemain du jour de l'An en raison de la fermeture administrative sauf s'ils tombent un jour non travaillé).

Les agents à temps non complet ne bénéficient pas d'ARTT, puisque la durée de travail définie pour le poste est inférieure à 35 heures.

Sont concernés :

### **Agents d'entretien des espaces verts**

Le travail est conditionné selon la saisonnalité avec deux périodes creuses dites d'hiver de janvier à avril et d'octobre à décembre et une période forte dite d'été de mai à septembre.

L'amplitude de travail sera la suivante :

- Horaires d'hiver  
Du lundi au vendredi soit 30 semaines à 35h
- Horaires d'été  
Du lundi au vendredi soit 22 semaines à 40h

## 3- Emplois en relation avec la sécurité

### Cycle de travail de 37 heures

(5 semaines de congés annuels et 12 jours d'ARTT dont 3 jours déjà fixés pour : 1 jour de solidarité, 1 jour pour le lendemain de Noël et 1 jour pour le lendemain du jour de l'An en raison de la fermeture administrative sauf s'ils tombent un jour non travaillé).

Les agents à temps non complet ne bénéficient pas d'ARTT, puisque la durée de travail définie pour le poste est inférieure à 35 heures.

L'amplitude de travail sera la suivante :

- Du lundi au dimanche, ainsi que pour les jours fériés
  - Travail de patrouilles
  - Travail ponctuel sur manifestations
- Vu** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;  
**Vu** la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernité du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale ;  
**Vu** le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et les garanties minimales sur le temps de travail ;  
**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 la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;  
**Vu** le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;  
**Vu** le décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ;  
**Vu** le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;  
**Vu** la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 et la loi n°2008-351 du 16 avril 2008 relatives à la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;  
**Vu** la loi n° 2019-829 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;  
**Vu** l'avis du Comité technique commun en date du 21 mai 2021 ;  
**Considérant** la nécessité d'adopter par voie de délibération l'ensemble des règles relatives à la durée et l'organisation du temps de travail des agents municipaux ;  
**Précise** que la convention intérieure dans le cadre des dispenses de services pour raisons diverses du 17 novembre 1983 a été modifiée par le règlement intérieur adopté par délibération le 8 juin 2017,

**Dit** que le règlement intérieur fera l'objet d'une modification le 1<sup>er</sup> janvier 2022, date d'entrée en vigueur de cette présente délibération ;

**Précise** que la délibération du 20 décembre 2001 relative à la réduction du temps de travail est abrogée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, date d'entrée en vigueur de cette présente délibération ;

**Précise** que la délibération du 25 novembre 2004 relative à la journée de solidarité est abrogée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, date d'entrée en vigueur de cette présente délibération ;

**Précise** que, sauf dispositions contraires, le nouveau régime est applicable à l'ensemble des agents municipaux de la ville de Courthézon (stagiaires, titulaires, contractuels de droit public et de droit privé) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, date d'entrée en vigueur de cette présente délibération ;

Le conseil municipal ayant oui l'exposé du Maire-Adjoint en charge des Finances et après en avoir délibéré:

**DECIDE** d'augmenter le temps de travail à 1607 heures pour les agents de la commune de COURTHEZON pour se mettre en conformité avec la loi de transformation publique du 6 août 2019.

**ADOpte** le nouveau régime du temps de travail tel que présenté dans le protocole ci-joint annexé.

**ABROGE** les précédentes délibérations relatives à la durée et à l'organisation du temps de travail des agents municipaux.

**DIT** que les amplitudes horaires des cycles de travail seront précisés ultérieurement et feront l'objet, après avis du comité technique commun, d'un avenant au protocole ci-joint annexé.

<b>Adopté à l'unanimité</b> <b>VOTANTS : 28</b> <b>POUR : 28</b> <b>ABSTENTION : 0</b>
---

#### **POINT 4 : BUDGET / ADMISSIONS EN NON VALEUR DE CREANCES IRRECOURUES**

Sur proposition de la trésorerie et après étude précise par les services concernés, il est proposé de procéder à l'admission en non valeur des créances arrêtées à la date du 29 avril 2021, liste n°4883140215, pour un montant total de 122,35€, détail ci-dessous :

Date Emission titre	Référence du titre	Nom du redevable	Objet du titre	Motif de présentation	Montant restant à recouvrer
14/09/2012	T-297	BUSCH-BARON Lydie	Repas cantine	Combinaison infructueuse d'actes	19,25
17/01/2013	T-460	BUSCH-BARON Lydie	Accueil CLSH Enfant Juin 2012	Combinaison infructueuse d'actes	42,50
07/01/2014	T-451	BUSCH-BARON Lydie	Présence CLSH Enfant - Facture impayée	Combinaison infructueuse d'actes	60,60
<b>TOTAL</b>					<b>122,35</b>

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales,

**Vu** la demande produite par la Trésorerie de Sorgues, reçue en date du 4 mai 2021 ;

**Vu** le code général de la propriété des personnes publiques, notamment son article L.2125- 1 ;

Considérant les motifs de présentation sus visés,

Le conseil municipal ayant oui l'exposé du Maire-Adjoint en charge des finances et après en avoir délibéré :

**APPROUVE** l'admission en non-valeur des titres émis sur exercices antérieurs, ci haut détaillés, pour un montant total de 122,35€ ,

**DIT QUE** les mandats seront émis, pour ces mêmes montants, au compte 6541- Créances admises en non valeur,

**AUTORISE** Monsieur le Maire à signer tous les documents afférents

**Adopté à l'unanimité**  
**VOTANTS : 28**  
**POUR : 28**  
**ABSTENTION : 0**

#### **POINT 5 : EDUCATION ENFANCE JEUNESSE /AIDE AU PERMIS**

Le permis de conduire constitue un atout incontestable pour l'emploi et la formation des jeunes. Son obtention contribue en outre à la lutte contre l'insécurité routière qui constitue la première cause de mortalité des jeunes de moins de 25 ans (de nombreux jeunes à ce jour conduisent sans permis).

En complément, l'obtention du permis de conduire favorise la mobilité qui est un atout indéniable pour l'insertion à l'emploi, mais aussi au déplacement liée à la scolarité de tous les jeunes.

Néanmoins, ce passage nécessite des moyens financiers qui ne sont pas à la portée de toutes les familles. Pour favoriser l'accès des jeunes au permis de conduire et répondre aux problématiques d'accès, la municipalité souhaite mettre en place le dispositif « Aide au Permis ».

A cet effet, il a été acté un budget de 10 000 euros en faveur de ce dispositif dans le budget primitif 2021, voté le seize février 2021.

Aussi, il est proposé au Conseil Municipal d'approuver la convention à passer avec la mission Locale du Haut Vaucluse et l'Auto-école de Courthézon « Oxyg'n », annexée à la présente délibération.

Il est également proposé de délibérer pour attribuer 20 bourses pour l'année 2021 d'un montant de 500 € par bénéficiaire, soit une aide financière globale de 10 000 € en 2021.

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment son article L.2121-29

**Vu** Le rapport présenté au Conseil Municipal

Le conseil municipal ayant oui l'exposé du Maire- Adjoint en charge de et après en avoir délibéré:

- **APPROUVE** la convention d'aide au permis annexée à la présente délibération
- **FIXE** le montant de cette bourse à 500 € par attributaire relative à la présente délibération.

**Adopté à l'unanimité**  
**VOTANTS : 28**  
**POUR : 28**  
**ABSTENTION : 0**

#### **POINT 6: BUDGET PRINCIPAL /SERVICE CULTUREL / RECTIFICATION ERREUR TABLEAU DES SUBVENTIONS ANNUELLES AUX ASSOCIATIONS / 2021**

Le tableau présenté lors de la délibération N°2021030 approuvée au conseil municipal du 16/03/2021, portant sur les subventions aux associations et autres personnes privées comportait une erreur.

En effet, cette délibération fait apparaître le nom MONAGO qui est le nom de la présidente de l'association, au lieu de « ST'ART » qui est la raison sociale.

Il convient d'apporter une rectification sur ce tableau par cette nouvelle délibération en substituant le nom « ST'ART » à celui de MONAGO afin que l'association puisse prétendre à la subvention annuelle allouée par la municipalité d'un montant de 200€.

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales,

**Vu** le code général de la propriété des personnes publiques, notamment son article L.2125- 1 ;

**Considérant** qu'il y a lieu de rectifier cette erreur et de confirmer que le nom de l'association est bien ST'ART et non Monago,

Le conseil municipal ayant oui l'exposé du Maire-Adjoint en charge des Associations et après en avoir délibéré:

- **DECIDE** de rectifier le tableau proposé ci-dessus et de confirmer ainsi le nom de l'association ST'ART.
- **AUTORISE** Monsieur le Maire à signer tous les documents afférents à la présente délibération.

Adopté à l'unanimité  
VOTANTS : 28  
POUR : 28  
ABSTENTION : 0

**POINT 7: DOMANIALITE / CESSION DE LA PARCELLE AP 363 ISSUE DE LA DIVISION AP70 D'UNE CONTENANCE DE 2A66 AU PROFIT DE LA SELARL VETERINAIRE DES REMPARTS**

La parcelle AP 70 sise 19 Avenue Elie Dussaud, dont la commune est propriétaire, supportait il y a quelques années les locaux loués à la Poste.

La Poste ayant décidé de fermer son point de vente de Courthézon, ces locaux sont devenus vacants depuis 2014 pour le bail d'habitation et 2019 concernant le bail commercial.

La commune a donc décidé de vendre ce bien qui demeurait inoccupé.

Une division foncière de la parcelle AP 70 a dû être effectuée, du fait qu'une partie de la parcelle supportait le trottoir ainsi qu'une partie des stationnements publics empruntés par la population. De cette division sont issues les parcelles AP 363, parcelle objet de la vente supportant le bâti et la bande de jardin à l'Ouest, et AP 364 correspondant au trottoir et une partie des stationnements publics.

La SARL VETERINAIRE DES REMPARTS a visité ce bien et a fait une proposition d'achat à la commune d'un montant de 170 000 €.

Il convient donc par la présente délibération, d'approuver la cession de la parcelle AP 363 issue de la division foncière de la parcelle AP 70 au profit de la SELARL VETERINAIRE DES REMPARTS.

**Vu** le Code général des collectivités territoriales (CGCT) en notamment son article L. 2241-1;

**Vu** l'avis de France Domaine ;

**Vu** la proposition d'acquisition de la part de la SARL VETERINAIRE DES REMPARTS pour un montant de 170 000 € ;

Le conseil municipal ayant oui l'exposé du Maire-Adjoint en charge de l'aménagement urbain et après en avoir délibéré:

**APPROUVE** la cession de la parcelle AP 363 issue de la division foncière de AP 70 d'une contenance de 2 A 66 CA au profit de la SELARL VETERINAIRE DES REMPARTS,

**DIT** que cette cession est consentie au prix de 170 000 €,

**DIT** que les frais d'acte afférents à cette cession seront pris en charge par la commune,

**AUTORISE** le Maire à signer l'acte authentique à intervenir ainsi que toute pièce se rapportant à la présente délibération.

Adopté à l'unanimité  
VOTANTS : 28  
POUR : 28  
ABSTENTION : 0

Rappel des décisions prises depuis la séance du 13 Avril 2021.

N°	OBJET
2021-028	ENGAGEMENT LEHTINEN SUSANNA LES MERCREDIS 24 ET 31 MARS ET 7 AVRIL 2021 pour un montant de 1 000 euros net Exécutoire le 19/03/2021
2021-029	Elaboration des certificats de conformité d'accessibilité-DEKRA INDUSTRIAL SAS pour un montant de 840 euros TTC.

	Exécutoire le 30/03/2021
2021-030	FONDATION DU PATRIMOINE - ADHESION 2021 pour un montant de 300€ net Exécutoire le 30/04/2021
2021-031	Contrat d'Assistance année 2021 – DIGITO pour un montant de 13 702,44 euros TTC. Exécutoire le 04/05/2021

\*\*\*\*\*

**L'ordre du jour étant clos, la séance est levée à 19h13**