

COMMUNE de CHATEAUNEUF DE GADAGNE
(Vaucluse)

---oo0oo---

DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 28 FÉVRIER 2022

Le vingt-huit février deux mille vingt-deux, à dix-huit heures trente minutes, le Conseil Municipal de la Commune de Châteauneuf-de-Gadagne, régulièrement convoqué le 22 février 2022, s'est réuni sous la Présidence de Monsieur Etienne KLEIN, Maire.

Nombre de conseillers en exercice : 23

Présents : M. AIMADIEU Franck, M. ALLIES Christophe, Mme AUBERT Valérie, Mme BERTRAND Laurence, M. BERUD François, Mme CEAGLIO Coralie, Mme CHAMBARLHAC Liliane, Mme CHANSEL Catherine, Mme FLOURY Stéphanie, M. GATTO Fabio, M. GEREN Jean-Marc, Mme MALRIEU Catherine, M. MASSEAU Christian, M. MAUSSAN Thierry, M. POYNARD Stéphan, Mme ROLLAND Pascale, M. VANDENHAUTTE Lionel, Mme VAUTRIN Martine, M. VILMER Jean-Paul, Mme VINCENT Claudie.

Absents excusés :

Aucun

Procurations :

Mme FABRE Marielle a donné procuration à M. KLEIN Etienne
M. GOGLIA Carmine a donné pouvoir à M. VILMER Jean-Paul

Lesquels forment la majorité du Conseil Municipal en exercice.

M. Thierry MAUSSAN a été nommé secrétaire de séance.

Séance du 28 FÉVRIER 2022

OBJET : Autorisation d'engager des dépenses en investissement avant le vote du budget 2022 :

L'article L1612-1 du code général des collectivités territoriales dispose que l'exécutif territorial peut engager et mandater des dépenses d'investissement dans la limite du quart des crédits inscrits au budget de l'année précédente. Il est demandé au conseil municipal d'autoriser l'engagement et le mandatement de dépenses imputées en section d'investissement.

LE CONSEIL MUNICIPAL APRES EN AVOIR DELIBERE

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu l'instruction comptable dite M14,
Vu le budget 2021 de la Ville,
Considérant la nécessité d'engager rapidement certaines dépenses d'investissement,
Après en avoir délibéré à la majorité des présents,

Article un : donne son accord pour engager et mandater les dépenses ci-après :

N° opération	Intitulé	Compte	Montant	Détail
62	Eclairage public	21578	5 800,00	Candélabre route de Caumont + projecteurs P. Mille
55	Voirie	2151	6 500,00	Réfection Chemin Moulin Neuf
55	Voirie	2138	6 000,00	Réfection mur remparts
57	Mairie	2051	370,00	logiciel budget lotissement
			18 670,00	

N° opération	Intitulé	Montants inscrits au budget 2021	Engagement maximum autorisé	Montant des engagements prévus	Montant total des engagements avec CM 31 janvier
62	Eclairage public	23 515	5 879	5 800	5 800
55	Voirie	642 752	160 688	12 500	13 600
57	Mairie	306 477	76 619	370	370
				18 670	19 400

Article deux : s'engage à inscrire ces dépenses au budget primitif Ville 2022

POUR : 23 CONTRE : 0 ABSTENTIONS : 0

Pour extrait conforme

Au registre sont les signatures

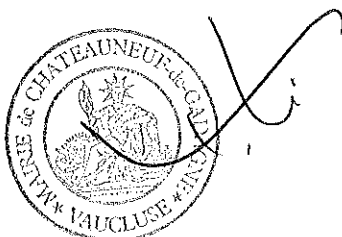
Affiché le 02/03/2022

Transmis au contrôle de légalité le 02/03/2022

Certifié exécutoire le 02/03/2022

Le Maire,

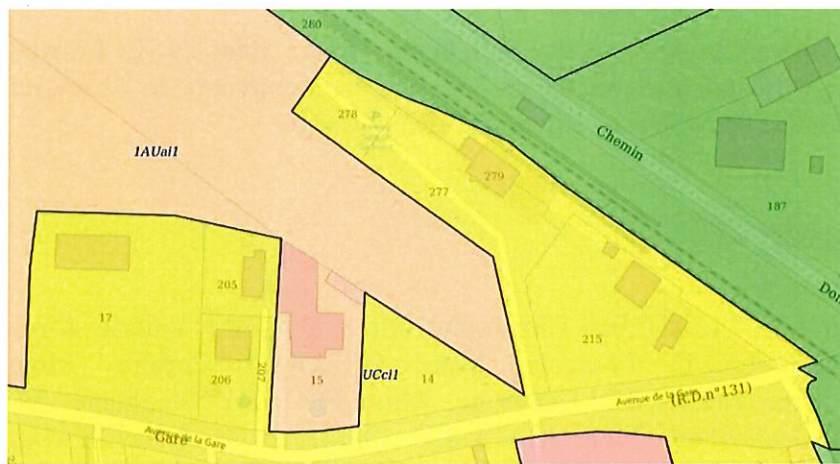
Etienne KLEIN



Séance du 28 FÉVRIER 2022

OBJET : Acquisition à l'euro symbolique des parcelles cadastrées AS 278 et AS 279 :

. Dans le cadre de l'opération « Le nouveau Chai » il était prévu la rétrocession à la commune du parking dit de la gare et de la voie qui y permet l'accès. Ces parcelles sont identifiées sur le plan ci-dessous :



L'acte de rétrocession ne sera passé que sous la condition que la voirie et les réseaux soient en bon état. Il est demandé au conseil municipal d'approuver cette acquisition et d'autoriser le Maire à effectuer toutes les démarches et signer tous les documents relatifs à ce dossier

LE CONSEIL MUNICIPAL APRES EN AVOIR DELIBERE

Vu le Code Général des Collectivité territoriales,
Considérant l'opération « le nouveau Chai » portée par Grand Delta,
Considérant l'intérêt pour la commune de se porter acquéreur des parcelles cadastrées section AS n° 278 et n° 279,
Après en avoir délibéré à la majorité des présents,

Article un : approuve l'acquisition à l'euro symbolique des parcelles cadastrées AS 278 et 279.

Article deux : dit que cette acquisition est conditionnée à un bon état des voirie, réseaux et espaces cédés.

Article trois : autorise le Maire à réaliser toute démarche et signer tout document se rapportant à cette affaire.

POUR : 23 CONTRE : 0 ABSTENTIONS : 0

Pour extrait conforme

Au registre sont les signatures

Affiché le 02/03/2022

Transmis au contrôle de légalité le 02/03/2022

Certifié exécutoire le 02/03/2022

Le Maire,

Etienne KLEIN



Séance du 28 FÉVRIER 2022

OBJET : Création du budget annexe lotissement

La commune s'est portée acquéreur en 2021 de la parcelle AP 125. Il est envisagé sur une partie de cette parcelle et une partie de la parcelle AP 124 de diviser des terrains, de les viabiliser et de les vendre.

L'instruction budgétaire et comptable M14 stipule que les communes qui sont amenées à effectuer des opérations de viabilisation de terrains dans le but de les vendre, doivent tenir une comptabilité de stock spécifique pour ces opérations. En effet, ces terrains, destinés à la vente, n'ont pas à être intégrés dans le patrimoine de la collectivité. Le budget lotissement est assujéti à la TVA. Dans ce cadre, il convient de créer un budget annexe de comptabilité M14 qui regroupera les écritures comptables du lotissement.

Ce budget annexe permettra :

- Le suivi de la situation financière du lotissement, de dégager ses propres résultats et de retracer l'affectation donnée à ces résultats.
- De décrire les mouvements financiers qui s'opèrent entre le budget principal de la commune et celui du lotissement avec notamment le transfert du patrimoine et la réaffectation des dépenses déjà engagées ;
- De faciliter la mise en œuvre des obligations fiscales (TVA)
- D'isoler les risques financiers.

Il est proposé au conseil municipal de décider la création de ce budget annexe lotissement et d'autoriser le Maire à réaliser toutes les démarches nécessaires notamment auprès de l'administration fiscale.

LE CONSEIL MUNICIPAL APRES EN AVOIR DELIBERE

Vu le Code Général des Collectivités territoriales,

Vu le Code Général des Impôts,

Vu l'instruction comptable dite M14,

Considérant le souhait pour la commune de vendre des terrains à bâtir une fois ceux-ci viabilisés,

Considérant la nécessité de créer un budget annexe, s'agissant d'une activité commerciale et concurrentielle,

Considérant la réponse de la DDFIP en date du 14 février 2022 relatif au régime fiscal applicable et précisant que s'appliquera le régime de la TVA sur marge,

Après en avoir délibéré à la majorité des présents,

Article un : décide la création d'un budget annexe lotissement

Article deux : autorise le Maire à lancer les démarches nécessaires à l'immatriculation de ce budget auprès de l'INSEE et du Service des Impôts des Entreprises

Article trois : autorise le Maire à signer tout document se rapportant à cette affaire.

POUR : 23 CONTRE : 0 ABSTENTIONS : 0

Pour extrait conforme

Au registre sont les signatures

Affiché le 02/03/2022

Transmis au contrôle de légalité le 02/03/2022

Certifié exécutoire le 02/03/2022

Le Maire,

Etienne KLEIN



Séance du 28 FÉVRIER 2022

OBJET : Site de la Chapelle – tableau des effectifs :

En 2022, l'activité de la Chapelle devrait reprendre comme avant la crise sanitaire.

Il convient de prévoir le personnel nécessaire au fonctionnement du site dans de bonnes conditions et afin que le service soit qualitatif pour les clients

Pour ce faire, il est proposé au conseil municipal de porter le temps de travail de l'agent polyvalent en CDI de 20 h à 25 h hebdo : cette augmentation du temps de travail a pour objectif de lui permettre de s'investir plus avant dans la gestion du site aux côtés du Directeur.

Il est également proposé de créer un emploi saisonnier à temps complet (35 h hebdo) à compter du 15 mars et jusqu'au 31 octobre. Ce saisonnier aura en charge pour partie des tâches liées à la préparation des repas et pour partie des tâches liées à l'entretien. Il sera rémunéré par référence au SMIC auxquels s'ajoutent les congés payés et la prime de fin d'année.

LE CONSEIL MUNICIPAL APRES EN AVOIR DELIBERE

Vu le Code Général des Collectivités territoriales,
Considérant l'activité prévisionnelle de l'activité du site de la Chapelle,
Considérant la nécessité de modifier les effectifs pour assurer l'accueil des usagers du site,
Après en avoir délibéré à la majorité des présents,

Article un : décide de porter le temps de travail de l'agent polyvalent en CDI de 20h à 25 heures hebdomadaires à compter du 15 mars 2022.

Article deux : approuve la création d'un emploi saisonnier du 15 mars au 31 octobre 2022 à temps complet. Cet emploi sera rémunéré par référence au SMIC et bénéficiera de la prime de fin d'année. Suivant l'organisation retenue, il pourra bénéficier de l'indemnité de congés payés.

Article trois : autorise le Maire à signer tout document se rapportant à cette affaire.

POUR : 23 CONTRE : 0 ABSTENTIONS : 0

Pour extrait conforme

Au registre sont les signatures

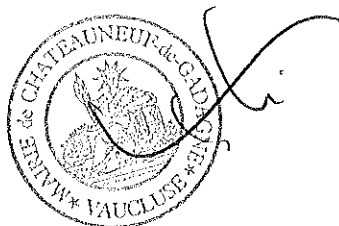
Affiché le 02/03/2022

Transmis au contrôle de légalité le 02/03/2022

Certifié exécutoire le 02/03/2022

Le Maire,

Etienne KLEIN



Séance du 28 FÉVRIER 2022

OBJET : Création d'un emploi Parcours Emploi Compétences :

Le contrat Parcours emploi compétences (P.E.C.) a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. A cette fin, il comporte des actions d'accompagnement professionnel.

La prescription des P.E.C. est centrée sur les publics éloignés du marché du travail, l'entrée dans un PEC se fait sur la base du diagnostic du prescripteur.

L'aide à l'insertion professionnelle de l'Etat est attribuée à l'employeur qui, en contrepartie, doit obligatoirement mettre en place des actions d'accompagnement et de formation.

L'employeur doit également désigner un tuteur parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction.

Le P.E.C. fait l'objet d'un accompagnement en quatre phases :

- Diagnostic du prescripteur
- Entretien tripartite réunissant le prescripteur, l'employeur et le futur salarié au moment de la signature de la demande d'aide qui doit permettre la formalisation des engagements
- Suivi pendant la durée du contrat
- Entretien de sortie de 1 à 3 mois avant la fin du contrat

Le P.E.C. prend la forme d'un contrat à durée déterminée d'une durée de 6 à 12 mois à raison de 20 heures par semaine minimum.

Le renouvellement du contrat n'est ni prioritaire ni automatique, il est conditionné à l'évaluation, par le prescripteur, de son utilité pour le bénéficiaire et autorisé uniquement si les engagements antérieurs de l'employeur ont été respectés.

Le montant de l'aide est déterminé comme suit :

- Pour les personnes résidant au sein d'un **quartier prioritaire de la ville (QPV) ou d'une Zone de Revitalisation Rurale (ZRR)** : l'aide correspond à **80%** du montant brut du SMIC
- Pour les **jeunes de moins de 26 ans ainsi que les jeunes reconnus travailleurs handicapé jusqu'à 30 ans**, l'aide correspondant à **65%** du montant brut du SMIC
- Pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, lorsqu'un co-financement des PEC BRSA par le Conseil départemental et l'Etat est prévu dans le cadre d'une Convention Annuelle d'objectifs et des Moyens (CAOM), l'aide correspond à **60%** du montant brut du SMIC
- Pour les **personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi**, l'aide correspondant à **60%** du montant brut du SMIC
- Pour toutes **personnes rencontrant des difficultés sociales ou professionnelles particulières d'accès à l'emploi**, l'aide correspondant à **40%** du montant brut du SMIC

Notre commune peut décider d'y recourir en conciliant ses besoins avec la perspective d'aider un demandeur d'emploi à s'insérer dans le monde du travail.

Il est proposé au conseil municipal de créer un emploi PEC de 35 h hebdomadaires pour le service bâtiment voirie d'une durée d'un an. Cet emploi sera prioritairement proposé à des jeunes de moins de 26 ans.

Séance du 28 FÉVRIER 2022

OBJET : Création d'un emploi Parcours Emploi Compétences :

LE CONSEIL MUNICIPAL APRES EN AVOIR DELIBERE

Vu le Code Général des Collectivités territoriales,
Considérant le dispositif Parcours Emploi Compétences,
Considérant les besoins en personnel identifiés,
Après en avoir délibéré à la majorité des présents,

Article un : approuve la création à partir du 1^{er} avril 2022 d'un emploi à temps complet Parcours Emploi Compétences pour le service bâtiment voirie pour une durée d'un an. La rémunération est fixée par référence au SMIC. La prime de fin d'année pourra être versée à cet emploi.

Article deux : dit que cet emploi sera prioritairement proposé à des jeunes de moins de 26 ans

Article trois : autorise le Maire à signer tout document se rapportant à cette affaire.

POUR : 23 CONTRE : 0 ABSTENTIONS : 0

Pour extrait conforme

Au registre sont les signatures

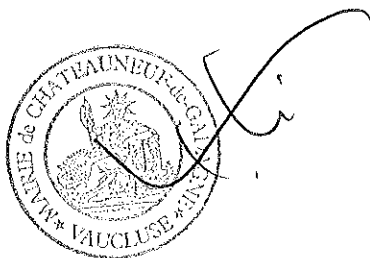
Affiché le 02/03/2022

Transmis au contrôle de légalité le 02/03/2022

Certifié exécutoire le 02/03/2022

Le Maire,

Etienne KLEIN



Séance du 28 FÉVRIER 2022

OBJET : Modification du tableau des effectifs :

Dans le cadre de l'évolution du réseau postal et de la réorganisation des services postaux, La Poste a réduit de façon conséquente les horaires du bureau de poste de la commune. Après plusieurs mois de discussions, La Poste avait proposé à la commune la mise en place d'une Agence Postale Communale qui permettrait le maintien de ce service. Cette agence aurait pour mission de proposer certains services de la Poste en étant intégrée à son réseau et rattachée comptablement à un bureau de Poste. Elle proposerait des produits et services postaux courants et également certaines prestations financières. La commune pourrait ainsi déterminer les jours et heures d'ouverture.

La commune a accepté ce principe par délibération en date du 28 mai 2018. Il était convenu que l'Agence Postale communale serait mise en place au printemps 2022.

La commune s'est par ailleurs rapprochée de l'EPIC tourisme afin de voir s'il serait intéressé à ce que dans le cadre de l'Agence Postale, des missions soient réalisées pour lui.

Ainsi, l'APC bénéficierait d'un double financement de la Poste et de l'EPIC

Afin de lancer le recrutement de l'agent affecté à l'APC, il convient de créer un poste d'adjoint administratif au tableau des effectifs. Le temps de travail est évalué à 25 h hebdo.

Par ailleurs, il est proposé au conseil municipal de créer un poste d'adjoint technique pour le service bâtiment voirie. Cet agent aura en charge l'entretien des salles.

LE CONSEIL MUNICIPAL APRES EN AVOIR DELIBERE

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Considérant le projet d'Agence Postale Communale,

Considérant les besoins au service bâtiment voirie,

Après en avoir délibéré à la majorité des présents,

Article un : approuve la création d'un poste d'adjoint administratif à temps non complet (25 /35ème) pour les missions d'accueil à l'Agence Postale Communale. Pour des raisons de continuité de service et si la commune ne peut recruter un titulaire dans les délais pour l'ouverture du service, il pourra être fait appel à un contractuel sur la base de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984. La rémunération sera alors fixée par référence au cadre d'emploi des adjoints administratif et l'agent pourra bénéficier des primes et indemnités prévues pour les titulaires. La durée maximale du contrat sera alors d'un an renouvelable dans la limite de deux ans.

Article deux : approuve la création d'un poste d'adjoint technique à temps non complet (20/35ème) pour le service bâtiment voirie. Pour des raisons de continuité de service et si la commune ne peut recruter un titulaire dans les délais, il pourra être fait appel à un contractuel sur la base de l'article 3-2 de la loi de 1984. La rémunération sera alors fixée par référence au grade des adjoints techniques et l'agent pourra bénéficier des primes et indemnités prévues pour les titulaires. La durée maximale du contrat est alors d'un an renouvelable dans la limite de deux ans.

POUR : 23 CONTRE : 0 ABSTENTIONS : 0

Pour extrait conforme

Au registre sont les signatures

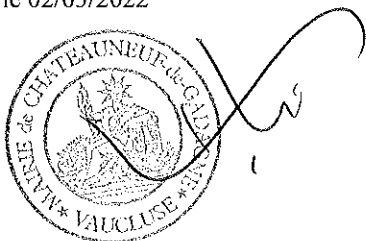
Affiché le 02/03/2022

Transmis au contrôle de légalité le 02/03/2022

Certifié exécutoire le 02/03/2022

Le Maire,

Etienne KLEIN



Séance du 28 FÉVRIER 2022

OBJET : Limitation de l'exonération de la base imposable à la taxe foncière sur les propriétés bâties des logements neufs :

Antérieurement à la réforme de la taxe d'habitation, l'article 1383 du Code Général des Impôts prévoyait qu'à défaut de délibération en limitant les effets, les constructions nouvelles, reconstructions et additions de construction à usage d'habitation étaient exonérées de la taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB) durant deux années qui suivaient celle de leur achèvement. Ce dispositif existait depuis 1992.

Les communes avaient cependant la possibilité de supprimer cette exonération sur la part communale. La commune n'avait pas délibéré dans ce sens.

Avec la suppression de la taxe d'habitation et la refonte de la TFPB (récupération par la commune des produits du département) l'article en question a été modifié et il est seulement possible de limiter l'exonération de la TFPB sur les constructions neuves, dans les conditions suivantes :

- Limitation de l'exonération de deux ans de la taxe foncière sur les propriétés bâties en faveur des constructions nouvelles, additions de construction, reconstructions et conversions de bâtiments ruraux en logements, en ce qui concerne les immeubles à usage d'habitation entre 40 à 90 % de la base imposable ;

Cette limitation d'exonération ne peut s'appliquer pas aux habitations ayant bénéficié de prêts aidés par l'Etat.

Dans un cadre budgétaire très contraint et au regard de la suppression de la taxe d'habitation pour les habitants de la commune, il paraît justifié de limiter l'exonération de TFPB pour les constructions nouvelles afin de permettre la participation de tous au maintien des services à la population et à la réalisation des investissements nécessaires à l'accueil des populations nouvelles.

Aussi, il est proposé au Conseil Municipal de limiter l'exonération de deux ans de la taxe foncière sur les propriétés bâties en faveur des constructions nouvelles, additions de construction, reconstructions et conversions de bâtiments ruraux en logements, en ce qui concernent les immeubles à usage d'habitation à 40 % de la base imposable.

LE CONSEIL MUNICIPAL APRES EN AVOIR DELIBERE

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu le Code Général des Impôts et notamment l'article 1383,
Après en avoir délibéré à la majorité des présents,

Article un : décide de limiter l'exonération de deux ans de la taxe foncière sur les propriétés bâties en faveur des constructions nouvelles, additions de construction, reconstructions, et conversions de bâtiments ruraux en logements, à 40 % de la base imposable, en ce qui concerne tous les immeubles à usage d'habitation.

Article deux : charge le Maire de notifier cette décision aux services préfectoraux.

POUR : 23 CONTRE : 0 ABSTENTIONS : 0

Pour extrait conforme

Au registre sont les signatures

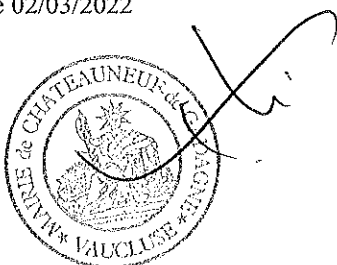
Affiché le 02/03/2022

Transmis au contrôle de légalité le 02/03/2022

Certifié exécutoire le 02/03/2022

Le Maire,

Etienne KLEIN



Séance du 28 FÉVRIER 2022

OBJET : Mise en œuvre des 1607 heures:

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

- de 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 ;
- de 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.

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 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 de jours travaillées = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1.600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1.607 heures

- La durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- Aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives de travail sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;

Séance du 28 FÉVRIER 2022

OBJET : Mise en œuvre des 1607 heures:

- L'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;
- Les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;
- Le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- Les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

Pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services, et afin de répondre aux mieux aux besoins des usagers, il convient en conséquence d'instaurer pour les différents services de la commune des cycles de travail différents.

LE CONSEIL MUNICIPAL APRES EN AVOIR DELIBERE

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

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

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

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 ;

Considérant le protocole d'accord envisagé,

Considérant l'avis favorable du comité technique du 3 février 2022,

Après en avoir délibéré à la majorité des présents,

Article un : La durée hebdomadaire du travail est fixée conformément au protocole d'accord annexé à la présente délibération

Article deux : Les cycles de travail par service sont définis conformément au protocole d'accord annexé à la présente délibération

Article trois : 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 conformément au protocole d'accord annexé à la présente délibération.

POUR : 23 CONTRE : 0 ABSTENTIONS : 0

Pour extrait conforme

Au registre sont les signatures

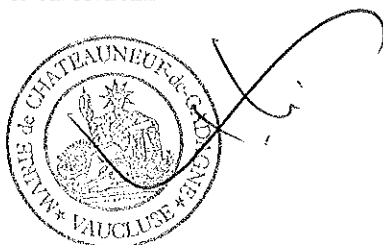
Affiché le 02/03/2022

Transmis au contrôle de légalité le 02/03/2022

Certifié exécutoire le 02/03/2022

Le Maire,

Etienne KLEIN



Séance du 28 FÉVRIER 2022

OBJET : Débat sur la protection sociale complémentaire (PSC) :

Le présent rapport répond à une obligation réglementaire d'organiser un débat sans vote en conseil municipal, conformément à l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique. Les points suivants sont exposés au conseil municipal.

1 / Etat des lieux de la réglementation actuelle :

La sécurité sociale et le statut de la fonction publique territoriale offrent une protection de base et partielle face aux risques de la maladie, d'arrêt de travail ou encore d'invalidité.

En effet, dans la fonction publique territoriale, il existe une protection sociale dite « statutaire » qui permet d'assurer un maintien intégral puis partiel du traitement pendant une certaine période, en cas de maladie, maternité ou accident de travail. A titre d'exemple, un agent titulaire qui se retrouve dans l'incapacité de travailler temporairement, pourra prétendre à trois mois de rémunération à plein traitement et à 9 mois à demi-traitement.

Par ailleurs et contrairement au secteur privé, dans la fonction publique, l'agent ne dispose pas obligatoirement d'une mutuelle par son employeur, il lui appartient d'en souscrire une.

La protection sociale complémentaire est un mécanisme d'assurance facultatif permettant aux agents de faire face aux conséquences financières des risques « prévoyance » et/ou « sante ».

- **La complémentaire prévoyance** correspond à un maintien de salaire, pour tout ou partie, qui intervient au terme de la protection statutaire, en cas d'incapacité ou d'invalidité. Il peut aussi s'agir d'un versement d'un capital en cas de décès.

- **La complémentaire santé** correspond à une prise en charge des frais non remboursés par la Sécurité sociale en matière de soins courants (pharmacie, dentaire, hospitalisation, optique, etc.)

Contrairement à la protection statutaire qui confère le principe d'automatisme des droits, la protection sociale complémentaire (prévoyance et sante) est **facultative et individuelle pour les agents de la fonction publique**. Parallèlement et jusqu'à la mise en application de la réforme en cours, l'aide financière à cette protection est elle aussi facultative pour les employeurs publics.

Depuis la parution du décret 2011-1474 du 8 novembre 2011, les employeurs de la fonction publique territoriale ont le choix de participer ou non, financièrement, à la couverture complémentaire de leurs agents, en santé et en prévoyance. Les agents sont, quant à eux, libres de souscrire à l'offre de leur choix. Le mécanisme est donc doublement facultatif et la protection très inégale suivant la taille des collectivités.

Les employeurs publics ont la possibilité de participer financièrement à la protection sociale complémentaire (PSC) de leurs agents selon l'un des dispositifs suivants :

- **La labellisation:** si l'employeur décide d'opter pour cette première formule de participation, l'agent adhère individuellement à une complémentaire santé ou prévoyance correspondant à ses besoins. Dès lors que l'agent choisit un contrat « labellisé » qui répond à plusieurs critères réglementaires (dont le principe de solidarité intergénérationnel), il peut bénéficier d'une prise en charge financière de sa cotisation par son employeur. Un arrêté au niveau national fixe la liste des contrats qui remplissent des critères réglementaires.

- **La convention de participation:** si l'employeur décide de mettre en œuvre ce second système, la collectivité (ou le centre de gestion de rattachement) sélectionne par appel à concurrence un organisme de protection sociale complémentaire. S'il adhère à ce contrat collectif non obligatoire, l'agent peut alors bénéficier d'une prise en charge financière de sa cotisation par son employeur.

Séance du 28 FÉVRIER 2022

OBJET : Débat sur la protection sociale complémentaire (PSC) :

Le dispositif actuellement en vigueur n'est donc absolument pas contraignant pour les employeurs publics qui ont la liberté de:

- Participer ou non à la protection sociale de leurs agents
- Choisir entre les garanties : participation à la mutuelle et/ou à la prévoyance
- Déterminer le montant de participation (pas de minimum imposé)
- D'opter pour le système de la labellisation ou de la convention de participation pour chacun des deux risques.

2/ La réforme de la PSC :

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire vise à redéfinir la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels ainsi que les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers, pour favoriser leur couverture sociale complémentaire. **En fixant un plancher obligatoire de participation**, cette réforme tend à s'aligner sur le modèle du secteur privé et à garantir un minimum de participation de l'employeur en faveur de la PSC au profit des agents publics.

Même si les échéances de mise en œuvre qui s'appliquent pour la fonction publique sont relativement lointaines, il en demeure une obligation fixée par le législateur d'organiser un débat sur les garanties de protection sociale complémentaire dans un délai contraint.

A/ les principes :

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique **définit une participation d'un montant minimum qui s'impose de façon obligatoire aux employeurs publics pour la couverture sociale complémentaire de leurs personnels.**

Les obligations de participation portent à la fois sur la garantie santé et sur la garantie prévoyance :

- **Prévoyance** : à compter du **1er janvier 2025**, les employeurs publics participeront à hauteur de **20 % d'un montant de référence** à la garantie prévoyance de leurs agents.
- **Santé** : à compter du **1er janvier 2026**, les employeurs publics participeront à hauteur de **50 % d'un montant de référence** à la mutuelle santé de leurs personnels.

Ce sont des pourcentages exprimés en fonction d'un montant de référence qui n'est pas encore arrêté et qui sera arrêté par décret dans les semaines ou mois à venir. A ce stade, le montant minimum de participation des employeurs publics n'est pas encore acté. Cependant les montants de référence envisagés dans le projet de décret seraient de 27 euros pour la prévoyance et de 30 euros pour la santé ce qui se traduirait par une participation minimale de 5,40 / agent pour la prévoyance et de 15 € / mois / agent pour la santé.

L'ordonnance prévoit deux autres spécificités propres à la fonction publique territoriale:

- **L'ordonnance préserve le maintien de la dualité entre les deux procédures existantes : d'une part la convention de participation et d'autre part, la labellisation.** Possibilité d'opter pour l'un ou l'autre des dispositifs pour chacune des deux garanties et de façon indépendante l'une de l'autre. Ces deux procédures ne peuvent pas être mises en œuvre en parallèle l'une de l'autre pour une même garantie.

- **Le rôle des centres de gestion est renforcé en matière de PSC. Ils ont désormais une obligation de conclure des conventions de participation** en matière de PSC, dès lors qu'ils sont mandatés en ce sens par une ou plusieurs collectivités, et la possibilité de conclure ces conventions à un niveau régional ou interrégional. Les collectivités intéressées donnent mandat au Centre de Gestion, ce qui ne les engage pas pour la suite à une quelconque adhésion.

Séance du 28 FÉVRIER 2022

OBJET : Débat sur la protection sociale complémentaire (PSC) :

Enfin, la réforme prévoit la **tenue d'un débat** portant sur les garanties accordées aux agents en matière de PSC au sein de l'assemblée délibérante, avant le 18 février 2022. Même si l'ordonnance ne précise pas quelle est la **teneur de ce débat**, peuvent notamment être abordés le **choix de la procédure**, la **méthodologie à privilégier**, le **calendrier de mise en œuvre**, l'**enveloppe financière à dédier**, etc.

B/ comparaison des dispositifs :

S'agissant de la fonction publique territoriale, la réforme de la PSC maintient la possibilité pour les employeurs d'opter **pour la convention de participation ou la labellisation** pour chacune des deux garanties : mutuelle et prévoyance de façon indépendante. En revanche, les deux systèmes sont exclusifs l'un de l'autre et ne peuvent pas être mis en œuvre pour une même garantie.

	Labellisation	Convention de participation
Principe	La participation de la collectivité est réservée aux agents disposant d'un contrat dit « labellisé » figurant sur une liste officielle garantissant la mise en œuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires (actifs et retraites, familles nombreuses...)	La participation financière de la collectivité est réservée aux agents adhérents au contrat proposé dans le cadre d'une convention de participation signée par la collectivité avec un organisme, au terme d'une mise en concurrence organisée par elle.
Points positifs	- La procédure de mise en place est simple pour l'employeur: aucune sélection d'opérateur à mettre en place, pas de délai de mise en œuvre et aucun engagement dans la durée. - Chaque agent est libre de choisir parmi un large panel de contrats labellisés et/ ou de conserver son assureur, le contrat est individuel et permet à chacun de choisir son niveau de garantie, adapte à ses propres besoins. - Facilite la portabilité de la couverture en cas de mobilité	- Contrat unique (avec différentes options possibles) permettant de définir les besoins des agents et de négocier sur le prix, les prestations et les services associés: <i>Exemple pour la prévoyance : pas de questionnaire de santé pour tout nouvel adhérent peu importe la date d'entrée dans le dispositif, pas d'application du délai de carence, contraindre l'organisme à verser la prestation maintien de salaire sous un délai de 30 jours</i> - Mutualisation et homogénéisation au sein de la collectivité, possibilité de demander un interlocuteur dédié
Points négatifs	- Ne permet pas de faire jouer la concurrence entre les organismes n'entrant pas dans le contenu du contrat - Disparité des situations au sein d'une même collectivité, les agents ayant des contrats différents - Les contrats labellisés sont souvent plus onéreux que les contrats non labellisés en raison du principe de solidarité - Questionnaire médical avec exclusion possible (difficulté de souscrire à un contrat Pour les agents en situation de handicap ou avec des problématiques de santé) - En raison du principe de solidarité, les contrats labellisés ne sont pas toujours intéressants, sur le plan financier même avec l'aide de l'employeur - Les agents renoncent parfois à l'aide de l'employeur pour un contrat non labellisé qui reste plus intéressant financièrement même après déduction de l'aide	- Procédure de mise en concurrence longue et complexe qui nécessite une technicité et une expertise particulière : un accompagnement par une AMO en matière des codes des assurances et de la mutualité est indispensable => Sinon possibilité de recours au CDG - S'agissant de la mutuelle, difficulté de réussir à contenter les besoins hétéroclites des agents - Méconnaissance du nombre final d'adhérents (adhésion facultative) qui peut limiter la négociation sur le prix - Les agents demeurent libres de leur adhésion mais n'ont pas le choix de l'assureur - Réticence de certains agents à devoir changer d'opérateur à l'échéance du contrat de groupe (potentiellement tous les 6 ans) - Défaut de portabilité de la couverture en cas de mobilité - Démarches à faire par les agents pour résilier leur éventuel contrat précédent (s'ils souhaitent bénéficier de ce contrat collectif)

Séance du 28 FÉVRIER 2022

OBJET : Débat sur la protection sociale complémentaire (PSC) :

Dans l'hypothèse où les employeurs optent pour la mise en œuvre de la convention de participation pour au moins un des garanties, ils ont désormais :

- La possibilité de rendre l'adhésion des agents obligatoire, sous réserve de signer un accord majoritaire avec les représentants du personnel
- De mandater le centre de gestion pour conclure une convention de participation, à un niveau régional ou interrégional.

Ces modalités de déploiement sont indépendantes l'une de l'autre mais peuvent tout à fait être cumulées.

3/ Situation de la commune :

Actuellement, la commune ne participe ni au risque « santé », ni au risque « prévoyance »
Il existe un contrat groupé prévoyance qui permet aux agents d'adhérer dans les 6 mois de leur recrutement par la commune sans questionnaire de santé. Mais la commune ne verse aucune participation.
Du fait de cette situation, il n'existe pas d'état des lieux concernant les taux de couverture du personnel municipal pour l'un ou l'autre risque.

4 / Débat :

Il est proposé au conseil municipal au terme de cet exposé de débattre sur la PSC.

LE CONSEIL MUNICIPAL APRES EN AVOIR DELIBERE

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique
Après avoir pris connaissance du rapport relatif à l'évolution de la réglementation concernant la protection sociale complémentaire,

- Prend acte du débat sur la protection sociale complémentaire

Pour extrait conforme

Au registre sont les signatures

Affiché le 02/03/2022

Transmis au contrôle de légalité le 02/03/2022

Certifié exécutoire le 02/03/2022

Le Maire,

Etienne KLEIN

