

SEANCE DU 11 FEVRIER 2022

Le 11 février 2022

Le Conseil Municipal, légalement convoqué, s'est réuni sous la présidence de Guy DECELLE, Maire de la Commune.

Date de convocation du Conseil Municipal : 04 février 2022

Présent(e)(s) : DECELLE Guy, VERGNION Philippe, BOULLAULT Angèle, CHABOT Jean-Michel, COUSSEAU Stéphanie, CHAIGNAUD Eric, BARBOT Jean-Pierre, BEULZ Loïc, MEIGNIEN Christine, BOIBELET AVRIL Elsa, COUSSEAU Hervé, DÉNOUE Joël, MARTY Didier, MOUNIER Marlène, CADORET Anita, CATINOT Isabelle et NEBOUT Franck.

Observation : Madame BOIBELET AVRIL Elsa présente en début de réunion doit quitter la séance après la 1^{ère} délibération et donne son pouvoir pour la suite de la réunion à Madame COUSSEAU Stéphanie.

Pouvoir(s) : LASNIER Isabelle à DECELLE Guy, TEXIER Isabelle à CHABOT Jean-Michel, BOIBELET AVRIL Elsa à COUSSEAU Stéphanie.

Excusé(e)(s) : LASNIER Isabelle, TEXIER Isabelle et BOIBELET AVRIL Elsa

Nombre de conseillers : - En exercice : 19 - Présents : 16 - Votants : 19

Secrétaire de séance : CHABOT Jean-Michel

Monsieur le Maire laisse la parole au représentant du bureau d'Etudes ALOGIA qui présente à l'assemblée le projet de vie sociale du programme de la Résidence Séniors avant de répondre aux questions des membres de l'assemblée avant de quitter la réunion.

M le Maire ouvre alors la séance du Conseil Municipal.

N° 2022 01 01

APPROBATION DU COMPTE RENDU DU 10 DECEMBRE 2021

Monsieur le Maire soumet, à l'approbation des conseillers municipaux, le compte rendu du Conseil Municipal, séance du 10 décembre 2021, qui leur a été auparavant adressé par mail. Ces derniers sont invités à faire savoir s'ils ont des remarques à formuler sur ce compte rendu avant son adoption définitive.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés, décide :

- D'APPROUVER le compte rendu du 10 décembre 2021.

Vote : **Pour : 19 Contre : 0 Absentions : 0**

Madame BOIBELET AVRIL Elsa s'excuse alors de devoir quitter la séance et laisse son pouvoir pour la suite de la réunion à Madame COUSSEAU Stéphanie

**PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE (PSC) AU PROFIT DES AGENTS –
DEBAT SUR LES GARANTIES ACCORDEES.**

M. Maire laisse à parole a M Philippe VERGNION, adjoint chargé des Ressources Humaines (RH) qui rappelle que la protection sociale complémentaire, dite PSC, est constituée des contrats que les agents territoriaux souscrivent auprès de prestataires en santé en complément du régime de la sécurité sociale et en prévoyance (ou garantie maintien de salaire).

Le législateur a prévu en 2007 la possibilité pour les employeurs locaux de participer financièrement aux contrats de leurs agents. Le dispositif, précisé dans un décret d'application n°2011-1474 du 8 novembre 2011, permet aux employeurs de participer aux contrats dans le cadre :

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

La nouvelle ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021, qui attend ses décrets d'application, prévoit l'obligation pour les employeurs de participer financièrement aux contrats prévoyance de leurs agents en 2025 (elle ne pourra être inférieure à 20% d'un montant de référence) et aux contrats santé en 2026 (qui ne pourra être inférieure à 50 % d'un montant de référence). Ces dispositions visent à permettre aux agents de bénéficier d'une couverture assurantielle les garantissant contre la précarité et d'harmoniser avec la législation déjà en vigueur dans le secteur privé.

M. VERGNION précise alors que les employeurs publics doivent mettre en débat ce sujet avant le 18 février 2022 au sein de leurs assemblées délibérantes et dans le cadre du dialogue social avec les instances représentatives du personnel. Ce débat peut porter sur les points suivants :

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

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

Cette brique assurantielle vient compléter les dispositifs de prévention des risques au travail, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour rendre soutenable la pénibilité de certains métiers et limiter la progression de l'absentéisme.

Ainsi, selon un baromètre IFOP pour la MNT de décembre 2020, la couverture des agents est la suivante :

- Près des 2/3 des collectivités interrogées participent financièrement à la complémentaire santé : 62% ont choisi la labellisation et 38% la convention de participation. Le montant de la participation s'élève en moyenne à 18,90 euros par mois et par agent.
- Plus des 3/4 des collectivités interrogées participent financièrement à la complémentaire prévoyance : 62% ont choisi la convention de participation et 37% la labellisation. Le montant de la participation s'élève en moyenne à 12,20 euros par mois et par agent.

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

Il s'agit alors d'une véritable opportunité managériale pour valoriser leur politique de gestion des ressources humaines. **En prenant soin de leurs agents, les élus donnent une dynamique positive de travail afin de délivrer une bonne qualité de service aux habitants de leur territoire.** Aussi, dans sa politique d'accompagnement des collectivités en matière de gestion des ressources humaines, le CDG 16 reste attentif à doter les employeurs locaux qui le souhaitent de dispositifs contractuels protecteurs leur permettant de répondre à leurs obligations, en leur proposant notamment une offre en matière de santé comme de prévoyance avec faculté pour les collectivités ou établissements publics d'y adhérer ou non.

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

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

M. VERGNION rappelle enfin qu'en ce qui concerne la commune de VAL DES VIGNES :

- Par délibération N° 2021 06 03, en date du 24 septembre 2021, le Conseil Municipal a décidé d'adhérer à la convention de participation avec le CDG 16 pour le Risque Santé avec une participation communale de 20 €/mois/agent par temps plein.

- Par délibération n° 2021 06 04, en date du 24 septembre 2021, le Conseil Municipal a décidé d'adhérer à la convention de participation avec le CDG 16 pour le Risque Prévoyance avec une participation communale de 20 €/mois/agent par temps plein.

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

L'assemblée fait le point sur les effectifs de la collectivité :

7 agents titulaires (dont un agent polyvalent qui occupe 2 postes à temps non complet)
Pas d'agents contractuels

A ce jour **4 agents** ont choisi de bénéficier de la **garantie santé** représentant un budget annuel prévisionnel de 817.68 € pour l'année 2022.

A ce jour **tous les agents** ont choisi de bénéficier de la **garantie prévoyance** représentant un budget annuel prévisionnel de 1 537,68 € pour l'année 2022.

Les élus débattent sur la protection sociale complémentaire.

Lorsque les participations seront obligatoires (2025/2026), si les montants de références sont supérieurs aux participations déjà accordées par la commune, celle-ci décidera des conditions de revalorisations.

Le Conseil Municipal a débattu des enjeux de la protection sociale complémentaire.

N° 2022 01 03

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (35 H) SUITE A LA CREATION DE LA COMMUNE NOUVELLE

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 la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 47; Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié 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 modifié 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 l'arrêté du Préfet de la Charente en date du 05 octobre 2015 portant création de la commune nouvelle de Val des Vignes au 1^{er} janvier 2016 ;

Vu la délibération de la commune d'Aubeville en date du 28 septembre 2001 relative au passage au 35h ;

Vu la délibération de la commune de Jurignac, en date du 09 novembre 2021, relative à la mise en place des 35 h pour le personnel communal ;

Vu la délibération de la commune de Mainfonds, en date du 17 décembre 2001, relative à l'aménagement et à la réduction du temps de travail ;

Vu la délibération de la commune de Péreuil, en date du 05 décembre 2001, relative à l'aménagement de la réduction du temps de travail ;

Considérant l'avis du comité technique en date du 27 janvier 2022 ;

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 territoriaux et un retour obligatoire aux 1607 heures ;

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 technique ;

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 que les quatre communes historiques de la commune nouvelle appliquaient bien toutes le régime des 35 heures mais que la commune nouvelle a continué à appliquer ce régime, établi par ses communes fondatrices, mais sans en délibérer elle-même ;

➤ **M. Philippe VERGNION, Adjoint chargé des Ressources Humaines informe l'assemblée :**

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1607 heures, soit 35 heures hebdomadaires (elle est proratisée pour les agents à temps non complet, en fonction du nombre d'heures hebdomadaires du poste). Elle est 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 1600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1 607 heures

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies :

- La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures.

- La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures.
- Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures.
- L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures.
- Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.
- Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

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.

➤ **Ouïe cet exposé, M. le Maire propose à l'assemblée :**

- **De fixer la durée hebdomadaire du temps de travail**

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune est fixé à 35h 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 (RTT).

- **De déterminer le cycle de travail**

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l'organisation du cycle de travail au sein des services de la commune est fixée comme il suit pour **l'ensemble des Services (Administratifs et Techniques) :**

- Durée hebdomadaire du travail : 35h
- Travail du lundi au vendredi
- Durée du travail journalier comprise dans une fourchette de 0 à 9 h.
- Amplitude horaire maximum : entre 8h du matin et 18h le soir selon les agents
- Temps de pause-déjeuner compris dans une fourchette de $\frac{3}{4}$ d'heure à 2 h (1/2 h possible à la demande de l'agent)

Cette organisation peut être occasionnellement modifiée en cas de nécessité du service ou à la demande d'un agent (exemple : canicule)

- **De déterminer les modalités de mise en œuvre de la journée de solidarité**

La journée de solidarité instituée afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, sera effectuée selon les modalités suivantes :

Lundi de la Pentecôte travaillé

Après en avoir délibéré, l'organe délibérant, à l'unanimité de ses membres présents ou représentés :

DÉCIDE :

- d'adopter les modalités d'organisation du temps de travail telles que proposées. Les dispositions de la présente délibération entreront en vigueur à partir du **1^{er} janvier 2022**.
- d'abroger en conséquence, à cette date, les dispositions antérieures prévues dans les délibérations, précitées dans les visas, de ses communes fondatrices.

Vote : Pour : 19 Contre : 0 Absentions : 0

2022 01 04

MODALITES D'APPLICATION DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE

Sans suite car le sujet est inclus dans le point 3 de l'ordre du jour vu précédemment.

N° 2022 01 05

MISE EN PLACE DE LA PROCEDURE RELATIVE AU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT AVDHAS (ACTE DE VIOLENCES, DISCRIMINATION, HARCELEMENT, AGISSEMENTS SEXISTES)

M. Philippe VERGNION, adjoint chargé des Ressources Humaines, expose à l'assemblée :

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

Vu le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique,

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est venue notamment modifier la loi du 13 juillet 1983 susvisée en instaurant « un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements ».

Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la Fonction Publique en fixe le cadre réglementaire.

Toutes les collectivités et les établissements publics ont l'obligation de mettre en place ce dispositif, depuis le 1er mai 2020.

M. VERGNION rappelle que, par délibération n° 2021 07 02, en date du 05 novembre 2021, la commune a décidé de passer une convention avec le Centre de Gestion de la Fonction Publique de la Charente (CDG 16) pour lui confier la gestion de ce dispositif de signalement ainsi que la fonction de référent (chapitre IV de la Convention de service Santé Hygiène et Sécurité au Travail).

Conformément à la convention suscitée, la commune a requis l'avis du Comité Technique/Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CT/CHSCT) sur le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (ADVHAS) établi par le biais du CDG 16.

Monsieur le Maire informe ensuite l'assemblée que le CT/CHSCT, lors de sa réunion du 27 janvier 2022, n'a émis aucune observation sur le dispositif présenté.

Le Conseil Municipal prend acte de ces informations.

Vote : Pour : 19 Contre : 0 Absentions : 0

N° 2022 01 06

TRAVAUX DE VOIRIE ROUTE DE BARBEZIEUX

M. CHAIGNAUD Eric, adjoint chargé des travaux de voirie, informe le Conseil Municipal sur la nécessité d'engager des travaux de réfection du trottoir longeant et desservant les habitations situées route de Barbezieux, (commune historique de Péreuil) sur une longueur d'environ 65 mètres et présente le devis relatif à ces travaux, établi par la Sté SCOTPA, d'un montant total de 16 578,00 HT soit 19 893,60 € TTC, sachant qu'une option, un peu moins onéreuse (avec de l'enrobé), pourra être éventuellement retenue si elle est réalisable.

M. le Maire demande au Conseil Municipal de se prononcer sur le sujet.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité :

- Accepte l'engagement de ces travaux et autorise M. le Maire à signer le devis de la SCOTPA pour un montant maximum de 16 578,00 HT.
-
- Dit que les crédits nécessaires seront inscrits au compte 2151 du budget primitif 2022.

Vote : Pour : 19 Contre : 0 Absentions : 0

N° 2022 01 07

ADHESION A L'ASSOCIATION « POUR LA SECURITE DE TOUS »

M. le Maire informe le conseil municipal de la création d'une association « POUR LA SECURITE DE TOUS », présidée par la Sénatrice Nicole BONNEOY et ayant pour objectif de réfléchir et faire des propositions pour réduire le trafic poids lourds en transit sur les axes RN 10 et RN 141 afin d'améliorer la sécurité sur ces axes et d'éviter les stationnements sauvages engendrant de nombreuses dégradations et nuisances.

M. le Maire propose que la commune adhère à cette association, le territoire communal étant particulièrement impacté. Le montant annuel de l'adhésion est fixé à 10,00 €.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité :

- Emet un avis **favorable** à cette adhésion
- Autorise M. le Maire à signer les documents correspondants
- Dit que le montant de l'adhésion sera inscrit au budget 2022.

Vote : Pour : 19 Contre : 0 Absentions : 0

N° 2022 01 07

ADHESION A L'ASSOCIATION « POUR LA SECURITE DE TOUS »

M. le Maire informe le conseil municipal de la création d'une association « POUR LA SECURITE DE TOUS », présidée par la Sénatrice Nicole BONNEOY et ayant pour objectif de réfléchir et faire des propositions pour réduire le trafic poids lourds en transit sur les axes RN 10 et RN 141 afin d'améliorer la sécurité sur ces axes et d'éviter les stationnements sauvages engendrant de nombreuses dégradations et nuisances.

M. le Maire propose que la commune adhère à cette association, le territoire communal étant particulièrement impacté. Le montant annuel de l'adhésion est fixé à 10,00 €.
Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité :

- Emet un avis **favorable** à cette adhésion
- Autorise M. le Maire à signer les documents correspondants
- Dit que le montant de l'adhésion sera inscrit au budget 2022.

Vote : **Pour : 19** **Contre : 0** **Absentions : 0**

QUESTIONS ET INFORMATIONS DIVERSES

- **Reprise du dossier PLU**
Un PADD retravaillé devrait prochainement être soumis à l'approbation du Conseil.
- **Résidence « cette Famille »**
La Sté BERMAX est venue étudier sur site le lieu d'implantation afin d'établir un premier projet de plan.
- **Dates à retenir :**
 - Vote du CA et du Compte de Gestion 2021 le 11 mars 2022
 - Vote du budget 2022 le 18 mars 2022
 - Elections Présidentielles les 10 et 24 avril 2022
 - Elections Législatives les 12 et 19 juin 2022
 - Marché de producteurs à Péreuil le 15 juin 2022
 -
- **Associations**
Poursuite du processus de regroupement

Fait et délibéré en Mairie les jours, mois et an que dessus.

Au registre sont les signatures.

Pour copie conforme.

En Mairie le 18 février 2022,

Le Maire,

Guy DECELLE

