

COMMUNE D'ANAN

REUNION DU CONSEIL MUNICIPAL

Procès-Verbal de la séance du 18 Février 2022 à 21heures

Conseillers présents :

Mmes : Hoornaert Marie-France, Abadie Joselyne, Dubech Marie-Pierre, Amiel Emilie, Briol Laurent, Riout Thierry, Lamarque Bernard.

Absents : Mmes Morandin Maryse, Drouart Marylise et M. Delavergne Emmanuel
Mme Abadie Joselyne a été élue secrétaire de séance.

Le compte-rendu de la séance du 19 novembre 2021 n'attirant pas d'observation particulière a été déclaré définitivement adopté préalablement à l'ordre du jour.

1 – Nouveau Tarif Ticket Cantine Scolaire

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal, qu'il a reçu en date du 17/12/2021, un courrier de la Société « Le Panier des Genévriers » fournisseur de repas de la Cantine Scolaire dans lequel il l'informait d'une revalorisation des tarifs à compter du 1^{er} Février 2022.

A compter de cette date le prix du repas nous sera facturé 3.68€ au lieu de 3.20€.

Monsieur le Maire propose de revoir ce tarif et d'appliquer une augmentation de 0.40€ à compter du 1^{er} Mars 2022.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

- Décide d'appliquer le tarif de 3.70€ pour un repas enfant destiné à un élève fréquentant la cantine scolaire d'ANAN.

Précise que ce tarif sera applicable à compter du 1^{er} Mars

2 – Recrutement d'un Agent Contractuel de Droit Public Non Permanent pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité (Article 3.1 de la loi du 2601/1984)

Le Conseil Municipal d'ANAN

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

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

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment son article 3.1° ;

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

Considérant qu'il est nécessaire de recruter un agent contractuel pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité à savoir l'entretien des locaux de la cantine scolaire et le service des repas aux élèves.

Sur le rapport de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré ;

DECIDE

Le recrutement d'un agent contractuel dans le grade d'Adjoint Technique pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité pour une période de **douze mois** (12 mois maximum pendant une même période de 18 mois) allant du **1^{er} Mars 2022 au 31 Août 2023**. Cet agent assurera des fonctions d'agent d'entretien rattaché au service cantine scolaire à temps non complet pour une durée hebdomadaire de service de **sept heures**.

La rémunération de l'agent sera calculée par référence à l'indice brut 371 (indice majoré 343) du grade de recrutement.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

Le Maire :

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois à compter de sa notification, sa réception par le représentant de l'Etat et sa publication.

3 – Création d'un Emploi Aidé (PEC)

Le dispositif du parcours emploi compétences a pour objet l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

La mise en œuvre du parcours emploi compétences repose sur le triptyque emploi-formation-accompagnement : un emploi permettant de développer des compétences transférables, un accès facilité à la formation et un accompagnement tout au long du parcours tant par l'employeur que par le service public de l'emploi, avec pour objectif l'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail.

Ce dispositif, qui concerne, notamment, les collectivités territoriales et leurs établissements, prévoit l'attribution d'une aide de l'Etat.

Les personnes sont recrutées dans le cadre d'un contrat de travail de droit privé. Ce contrat bénéficie des exonérations de charges appliquées aux contrats d'accompagnement dans l'emploi dans la limite de la valeur du SMIC.

La durée hebdomadaire afférente à l'emploi est 20 heures par semaine, la durée du contrat est de 9 mois et la rémunération doit être au minimum égale au SMIC.

Monsieur le Maire propose de créer un emploi dans le cadre du parcours emploi compétences dans les conditions suivantes :

- Contenu du poste : Agent d'entretien des espaces publics et bâtiments communaux.
- Durée des contrats : 9 mois
- Durée hebdomadaire de travail : 20 h
- Rémunération : SMIC
- et de l'autoriser à intervenir à la signature de la convention avec l'Etat et du contrat de travail à durée déterminée avec la personne qui sera recrutée.

LE CONSEIL MUNICIPAL,

- **DECIDE** de créer 1 poste dans le cadre du dispositif du parcours emploi compétences dans les conditions suivantes :

- Contenu du poste : Agent d'entretien des espaces publics et des bâtiments communaux.
- Durée des contrats : 9 mois
- Durée hebdomadaire de travail : 20 h
- Rémunération : SMIC,

- **AUTORISE** Monsieur le Maire à mettre en œuvre l'ensemble des démarches nécessaires pour ce recrutement.

4 – Avis de la COMMUNE SUR le PLH 2022/2027

Dans sa séance du 21 octobre 2021, le conseil communautaire de la communauté de communes Cœur & Coteaux Comminges a arrêté son premier Programme Local de l'Habitat (PLH).

Il est issu d'une réflexion collective menée avec l'ensemble des élus et des partenaires et vise à définir les besoins en logements et en hébergement ainsi que les moyens à mettre en place pour les satisfaire, pour les six années à venir.

Le PLH fixe pour la période 2021-2027 des objectifs de production de logements sur l'ensemble du territoire communautaire, décliné par secteur et par type de commune et par typologie de logements.

Il compte 6 orientations déclinées dans des fiches actions :

1 Actions transversales de politiques foncières et immobilières

- 1.1 Acquisitions foncières et immobilières ponctuelles de la Communauté de communes ;
- 1.2 Etude de faisabilité d'une foncière habitat ;
- 1.3 Aide à l'acquisition de logements communaux ;
- 1.4 Accompagner la mise en œuvre du droit de préemption urbain (poursuite de l'action intercommunale).

2 Améliorer la qualité de l'offre en logements

- 2.1 Aide à l'amélioration des logements communaux ;
- 2.2 Accompagner les OPAH RU de Saint-Gaudens et Montréjeau ;
- 2.3 Action communautaire universelle à l'amélioration ;
- 2.4 Animation du PIG (hors Montréjeau et Saint-Gaudens) ;
- 2.5 Contribuer à la lutte contre l'habitat indigne ;
- 2.6 Instaurer un permis de louer ;

- 2.7 Inciter les bailleurs sociaux à engager la rénovation thermique de leur logement ;
- 2.8 Créer un service mutualisé de police de l'urbanisme ;
- 2.9 Repérer et accompagner les copropriétés en difficulté dans le cadre des OPAH RU

3 Diversifier l'offre de logements

- 3.1 Répondre aux appels en matière de logements locatifs sociaux adaptés ;
- 3.2 Inciter la production de petits logements dans le parc ancien.

4 Planifier, organiser et animer la diversification

- 4.1 Création d'une maison de l'habitat : lieu d'information des porteurs de projet habitat ;
- 4.2 Mise en place d'une commission d'animation des partenariats opérationnels ;
- 4.3 Observatoire de l'habitat, du foncier et de la rénovation ;
- 4.5 Organiser la veille réglementaire et institutionnelle pour pouvoir adapter les modalités de mise en œuvre des actions.

5 Adapter l'offre de logements aux situations des ménages les plus fragiles

- 5.1 Constitution et animation de la Commission Intercommunale du Logement ;
- 5.2 Création d'une plateforme Internet dédiée au logement étudiant ;
- 5.3 Extension et mise aux normes de l'aire de grand passage ;
- 5.4 Aire d'accueil ;
- 5.5 Terrains familiaux ;
- 5.6 Médiation locative ;
- 5.7 Mise en place d'une caution locative.

6 Améliorer la qualité de l'offre en logements

Dans le cadre de la procédure, l'article L.302-2 du code de la construction et de l'habitation prévoit que le PLH arrêté par la communauté de communes est transmis aux communes qui disposent d'un délai de deux mois pour faire connaître leur avis.

Monsieur le Maire soumet à l'assemblée le PLH arrêté.

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Maire et en avoir débattu, le conseil municipal :

- **APPROUVE** à l'unanimité et sans réserve le projet de Programme Local de l'Habitat, tel qu'il lui ait soumis :

5 – Adhésion au contrat Groupe assurance statutaire au 1^{er} janvier 2022

Le Maire informe l'Assemblée que, depuis 1992, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne (CDG31) propose une mission optionnelle d'assurance des risques statutaires afférents aux personnels territoriaux, par application des dispositions du Décret n° 86-552 du 14 mars 1986 pris pour l'application de l'article 26 alinéa 5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Ce service consiste en

- la mise en place d'un contrat groupe d'assurance à adhésion facultative, pour le compte des structures publiques territoriales employeurs du département de la Haute-Garonne ;
- la réalisation d'une prestation de suivi des sinistres et des conditions d'application du contrat groupe et de conseil.

Après mise en concurrence par voie d'appel d'offres ouvert, le groupement Gras Savoye (Courtier mandataire) et CNP (Assureur) est titulaire du contrat groupe permettant la couverture des risques afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC et des risques afférents aux agents affiliés à la CNRACL.

Les deux couvertures prennent effet au 1^{er} Janvier 2022 pour une durée de 4 ans.

Le Maire indique que les conditions de couverture et les conditions financières proposées au titre du contrat groupe sont les suivantes.

Pour la couverture des risques statutaires afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC (agents titulaires et stagiaires dont le temps de travail est inférieur à 28 heures hebdomadaires, agents contractuels de droit public ou de droit privé) :

- Garantie :
 - Congé de maladie ordinaire avec une franchise de 10 jours fermes par arrêt en maladie ordinaire
 - Congé de grave maladie
 - Congé de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé adoption et paternité/accueil de l'enfant
 - Congé pour accident ou maladie imputables au service
- Taux de cotisation : **0,60 %**
- Résiliation : chaque structure adhérente peut résilier son adhésion au 1^{er} janvier de chaque année en respectant un préavis de 2 mois.
- Conditions de garanties :

Le contrat groupe a vocation à couvrir tous les risques statutaires. Cependant, ce principe fait l'objet de quelques tempéraments.

Tout d'abord, les garanties sont établies en fonction des textes législatifs et réglementaires existants à la date de lancement de la consultation (07/09/2021) qui a permis la conclusion du contrat groupe.

Le CDG31 pourra étudier avec le titulaire du contrat groupe une évolution des garanties en fonction de l'évolution réglementaire, durant le marché.

Par ailleurs, le titulaire du contrat groupe a émis dans son offre une réserve qui sera applicable dans le cadre de l'exécution du contrat.

Ainsi, l'indemnisation des sinistres ne sera réalisée que sur production des décomptes de la Sécurité Sociale.
- Prestations complémentaires
Le contrat groupe comporte des prestations complémentaires, à savoir :
 - la gestion des dossiers via un extranet et les formations à son utilisation ;
 - le suivi et l'analyse des statistiques de sinistralité ;
 - l'organisation et la prise en charge de contrôles médicaux (contre-visites médicales et expertises médicales) ;

la mise en œuvre de recours contre tiers responsables permettant le recouvrement de sommes non couvertes par l'assurance ;

- une assistance psychologique et sociale à destination des agents ;
- des formations en prévention à l'initiative du CDG31 ;
- des prestations d'accompagnement spécifiques (gestion de crise notamment) sur devis préalable.

Pour la couverture des risques statutaires afférents aux agents affiliés à la CNRACL
(agents titulaires et stagiaires dont le temps de travail est supérieur ou égal à 28 heures hebdomadaires)

Cinq choix de couverture et de taux sont proposés aux structures publiques territoriales employeurs comptant un effectif inférieur ou égal à 30 agents CNRACL.

- Garanties et taux :

Choix	Garanties	Taux*
1	Décès / Accident et maladie imputable au service / Accident et maladie non imputable au service / Seule franchise : Maladie ordinaire avec une franchise de 10 jours fermes par arrêt	8,11%
2	Décès / Accident et maladie imputable au service / Accident et maladie non imputable au service / Seule franchise : Maladie ordinaire avec une franchise de 20 jours fermes par arrêt	5,96%
3	Décès / Accident et maladie imputable au service / Accident et maladie non imputable au service / Seule franchise : Maladie ordinaire avec une franchise de 30 jours fermes par arrêt	5,18%
4	Décès – Accident et maladie imputables au service – Accident et maladie non imputables au service sauf maladie ordinaire, maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé adoption et paternité/accueil de l'enfant	3,13%
5	Décès - Accident et maladie imputables au service	1,52%

** Majoration Décès : le marché prévoit qu'en cas de reconduction du dispositif transitoire applicable en 2021, une majoration de 0,07% sera appliquée.*

- Résiliation : chaque structure adhérente peut résilier son adhésion au 1^{er} janvier de chaque année en respectant un préavis de 2 mois.
- Conditions de garanties
Le contrat groupe a vocation à couvrir tous les risques statutaires. Cependant, ce principe fait l'objet de quelques tempéraments.

Tout d'abord, les garanties sont établies en fonction des textes législatifs et réglementaires existants à la date de lancement de la consultation (07/09/2021) qui a permis la conclusion du contrat groupe.

Le CDG31 pourra étudier avec le titulaire du contrat groupe une évolution des garanties en fonction de l'évolution réglementaire, durant le marché.

Par ailleurs, le titulaire du contrat groupe a émis dans son offre des réserves qui seront applicables dans le cadre de l'exécution du contrat.

Ainsi, il convient de préciser que :

- l'assureur ne couvrira que pendant une période de 12 mois le maintien du demi-traitement réalisé par application des dispositions du décret n°2011-1245 du 5/10/2011 (périodes transitoires en cas d'attente d'une décision de l'administration en matière de réintégration, de reclassement ou de mise en disponibilité pour raison de santé et périodes à l'issue de la période préparatoire au reclassement dans l'attente de mise en retraite pour invalidité) ;
- une procédure d'arbitrage pourra être mise en œuvre dès lors qu'une demande de mise en jeu des garanties du contrat est formulée par l'assuré dont la décision est contraire aux avis rendus par la commission de réforme ou aux conclusions du médecin agréé : ainsi une expertise d'arbitrage pourra être mise en œuvre si l'assuré demande la mise en jeu des garanties alors que :
 - la commission de réforme ne reconnaît pas l'imputabilité ;
 - L'assuré reconnaît l'imputabilité sans saisir la commission de réforme et en présence de conclusions de l'expert ne validant pas l'imputabilité.
- en matière de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), l'indemnisation par l'assureur sera accordée jusqu'à la date fixée par la Commission départementale de réforme : en l'absence de date précisée, l'assureur indemniserà dans la limite de **180 jours** après la date de la séance de la commission départementale de réforme ou du rapport de la dernière expertise indiquant l'aménagement du poste de travail ou le reclassement.
- Prestations complémentaires
Le contrat groupe comporte des prestations complémentaires, à savoir :
 - la gestion des dossiers via un extranet et les formations à son utilisation ;
 - le suivi et l'analyse des statistiques de sinistralité ;
 - L'organisation et la prise en charge de contrôles médicaux (contre-visites médicales et expertises médicales) ;
 - la mise en œuvre de recours contre tiers responsables permettant le recouvrement de sommes non couvertes par l'assurance ;
 - une assistance psychologique et sociale à destination des agents ;
 - des formations en prévention à l'initiative du CDG31 ;
 - des prestations d'accompagnement spécifiques (gestion de crise notamment) sur devis préalable.

Le Maire précise que les adhésions à chacune des couvertures (risques statutaires afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC et risques statutaires afférents aux agents affiliés à la CNRACL) sont totalement indépendantes.

Il précise en outre que les taux sont garantis pendant deux ans à couverture constante. A compter du 1er Janvier 2024, ils pourront être révisés dans les conditions fixées par le marché.

Le Maire indique que le CDG31 propose aux employeurs territoriaux du département de la Haute-Garonne d'adhérer à ce contrat groupe, pour chacune des couvertures.

Ce service est mis en œuvre par le CDG31 mobilise une équipe de 5 conseillères en assurance, sous la responsabilité d'un responsable de service.

Il donne lieu à la signature d'une convention d'adhésion et à la perception par le CDG31 d'une rémunération spécifique par couverture souscrite, d'un montant représentant 5% du montant de la prime d'assurance, avec une perception minimale de 25 €.

Après discussion, l'Assemblée décide :

- D'adhérer au service Contrats-groupe du CDG31 à l'occasion de la mise en place du contrat groupe d'Assurance statutaire 2022/2025, aux conditions ci-après exposées :
- De souscrire à la couverture afférente aux agents affiliés à l'IRCANTEC ;
- De souscrire à la couverture afférente aux agents affiliés à la CNRACL aux conditions qui correspondent au **choix n°2**
- D'autoriser Le Maire à signer tous les documents contractuels et conventionnels afférents aux décisions précédentes, ainsi qu'à procéder au choix des variables de couverture (bases de l'assurance et de couverture au titre des rémunérations assurées) ;
- D'inscrire au Budget de la structure les sommes correspondantes au recours à la mission optionnelle du CDG31 et aux primes annuelles d'assurance.

6 – Mise en Place 1607 heures / Cycles de travail des Agents à Temps non Complet

Le Conseil Municipal d'ANAN,

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° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et notamment son article 47 ;

Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;

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° 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° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du comité technique en date du *16/12/202*

Considérant ce qui suit :

Rappel du contexte

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

Cependant, les collectivités territoriales bénéficiaient, en application 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 n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a remis en cause cette possibilité.

En effet, l'article 47 de ladite loi pose le principe de la suppression des régimes de temps de travail plus favorables, et l'obligation, à compter du 1^{er} janvier 2022, de respecter la règle des 1607h annuels de travail.

Ainsi, tous les jours de repos octroyés en dehors du cadre légal et réglementaire qui diminuent la durée légale de temps de travail en deçà des 1607h doivent être supprimés.

Rappel du cadre légal et réglementaire

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

Par conséquent, pour un agent à temps complet :

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

Le décompte des 1607 h s'établit comme suit :

Nombre de jours de l'année		365 jours
Nombre de jours non travaillés :		
- Repos hebdomadaire :	104 jours (52x2)	
- Congés annuels :	25 jours (5x5)	
- Jours fériés :	8 jours (forfait)	
- Total	137 jours	
Nombre de jours travaillés		(365-137) = 228 jours travaillés
Calcul de la durée annuelle		
2 méthodes :		
soit (228 jours x 7 h) = 1596 h arrondi légalement à	—————>	1600 h
ou		
soit (228 jours/5 jours x 35h) = 1596 h arrondi légalement à	—————>	1600 h
+ Journée de solidarité		7 h
TOTAL de la durée annuelle		1607 h

Par ailleurs, 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) ;
- la durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;
- 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.

Il est possible de prévoir un ou plusieurs cycles de travail, afin de tenir compte des contraintes propres à chaque service, et de rendre ainsi un meilleur service à l'utilisateur.

Rappel de la notion de temps non complet

Un emploi à temps non complet se caractérise par une durée hebdomadaire d'emploi inférieure à 35 heures.

Un emploi à temps non complet s'exprime sous forme de fraction de temps complet exprimée en heures : par exemple : 20/35ème.

Le temps de travail d'un agent à temps non complet est proratisé comme suivant : Nombre d'heures de travail prévues à l'année $\times 35/1607 =$ durée hebdomadaire

Un cycle de travail inférieur à un temps complet doit respecter, au prorata de la durée hebdomadaire définie, le cadre légal et réglementaire ci-avant rappelé.

Le Conseil Municipal

Après en avoir délibéré,

DECIDE

Article 1 : La suppression de tous les jours de congés non prévus par le cadre légal et réglementaire, afin de garantir le respect de la durée légale du temps de travail qui est fixée à 1607 heures, dans les conditions rappelées ci-avant.

Article 2 : Dans le respect de la durée légale de temps de travail, les services suivants sont soumis aux cycles de travail suivant :

Service administratif : (1 Agent) : Cycle hebdomadaire : 14/35^{ème} réparties sur 3 demi-journées.

Soit un temps de travail annuel égal à $(14 \times 1607h/35) = 643H$.

Service technique : (1 Agent) : Cycle hebdomadaire rattaché à l'école 24/35^{ème} annualisé 22/35^{ème} réparties sur 4 journées (Lundi, Mardi, Jeudi, Vendredi selon les bornes suivantes : 7H40/8H40 ; 11H30/13H30 ; 16H15/19H00) plus 1 heure hebdomadaire pour effectuer le ménage des locaux de la Mairie (Mardi 9H00/10H00).

Soit un temps de travail annuel égal à $(24 \times 1607/35) = 1103H$ annualisé 1010H.

Article 3 : La fixation des horaires de travail des agents relève de la compétence du *Maire* dans le respect du cycle défini par la présente délibération.

Article 4 : *la journée de solidarité est fixée selon le dispositif suivant :*

-le travail de sept heures précédemment non travaillées à l'exclusion des jours de congés annuels, de la façon suivante, à savoir : 2 demi-journées de 3H30min :

La journée de solidarité sera proratisée au regard de la durée hebdomadaire de temps de travail.

Article 4 : La délibération entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2022

7 – Demandes de Subvention pour la mise en conformité de l'installation campanaire de l'Eglise (Communauté de Communes et Conseil Départemental)

Monsieur Le Maire informe le Conseil Municipal qu'il convient de mettre en conformité l'installation campanaire de l'église

Il propose d'inscrire cette dépense dans sa programmation 2022

Le coût prévisionnel de cet équipement s'élève 4 320.54 € HT correspondant au devis établi par la Société BODET Campanaire Sud-Ouest

Il est donc demandé au Conseil Municipal de bien vouloir :

- Approuver le plan de financement ci-joint :

Dépenses	HT	RECETTES	HT
EQUIPEMENT	4 320.54€	DEPARTEMENT	1 728.21€
		CNTE COMMUNES (5C)	648.08€
		AUTOFINANCEMENT	1 944.25€
TOTAL	4 320.54€		4 320.54€

- Autoriser Monsieur le Maire à solliciter la Communauté de Communes Cœur et Coteaux du Comminges et le Conseil Départemental afin d'obtenir le versement d'un fonds de concours et d'une subvention au taux maximum pour la mise en conformité de l'installation campanaire de l'église d'ANAN.
- Autoriser Monsieur le Maire à effectuer toutes démarches administratives ou autres nécessaires.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

- Approuve le projet et le plan de financement de mise en conformité de l'installation campanaire de l'église pour un montant de **4 320.54 HT**,
- Autorise Monsieur le Maire à solliciter la Communauté de Communes Cœur et Coteaux du Comminges et le Conseil Départemental afin d'obtenir les versements d'un fonds de concours et d'une subvention au taux maximum pour l'équipement de mise en conformité de l'installation campanaire de l'église d'ANAN.
- Autorise Monsieur le Maire à effectuer toutes démarches administratives.

8 – Questions Diverses

- Suite à la dernière réunion de chantier, les travaux de la Salle des Fêtes devraient être terminés fin février.
- Monsieur le Maire propose de réfléchir à une nouvelle tarification de la location de la Salle des Fêtes. Ce point pourrait être mis à l'ordre du jour d'un prochain Conseil Municipal.
- Monsieur le Maire informe le Conseil qu'il s'est rendu à une réunion provoquée par la Communauté de Communes concernant le service de préparation et de livraison des repas des cantines scolaires et des personnes âgées. Plusieurs pistes sont à l'étude :
 - Préparation par le Collège de l'Isle en Dodon en liaison chaude.
 - Récupérer le self de l'ancien collège pour en faire une cuisine satellite.
 - Prendre contact avec le SIVOM de Saint-Gaudens qui livre déjà certaines écoles sur le territoire de la Communauté de Communes.

La Secrétaire de séance

The signature of the Secretary of the meeting is written in black ink. It consists of a large, stylized initial 'M' followed by a smaller, more complex signature.

Le Maire

The signature of the Mayor is written in black ink. It is a large, bold, and somewhat abstract signature that starts with a prominent 'M' and ends with a long horizontal stroke.