

Séance du 24 novembre 2025

L'an deux mille vingt-cinq, le vingt-quatre novembre, à vingt heures et trente minutes, le Conseil Municipal régulièrement convoqué s'est réuni à la Mairie d'ASSAC sous la Présidence de Madame Myriam VIGROUX – Maire

Etaient présents : Myriam VIGROUX, Aline MALATERRE, Christophe SERRES, Alexandra PIZZETTA, Jérôme CORSO, Pascal DELBES, Josiane DELMAS, Dominique FAGES, Stéphane TROJANSKI

Absents excusés : Lucie ANGLES-MARTY (pouvoir à Pascal DELBES), Benoît VAN GAVER

Monsieur Stéphane TROJANSKI a été élu secrétaire de séance.

Approbation du procès-verbal de la réunion du 29 septembre 2025

Approbation à l'unanimité.

Modalité de liquidation du Syndicat Intercommunal de la Vallée du Tarn

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment les articles L.5211-25-1 et L.5211-26 ;

Vu les statuts du Syndicat Intercommunal d'Aménagement de la Vallée du Tarn (SIAVT) ;

Vu la délibération du Conseil Syndical du SIAVT en date du 14 avril 2025 actant la dissolution du syndicat ;

Vu la délibération du Conseil Syndical du SIAVT en date du 29 septembre 2025 concernant les modalités de liquidation du SIAVT ;

Vu la délibération du Conseil Municipal en date du 29 septembre 2025 approuvant la dissolution du SIAVT ;

Il convient de prévoir les conditions de liquidation du syndicat :

La dissolution du Syndicat Mixte implique la répartition de l'actif et du passif du Syndicat Mixte d'une part, et de régler le sort du personnel et des contrats en cours d'autre part.

Répartition de l'actif et du passif du Syndicat Mixte :

Il est rappelé que le dernier emprunt a été remboursé par anticipation, aucune répartition du passif n'est à prévoir.

La répartition des biens se fera selon la clef de répartition suivante :

Les équipements reviennent aux communes où ils ont été installés.

Le tableau joint en annexe présente la liste de divers équipements et travaux réalisés par le syndicat.

Le transfert des biens aux communes se fera en pleine propriété.

Par ailleurs, sur la base du résultat de clôture de l'exercice au 31 décembre 2025, la trésorerie restante sera également répartie entre les communes membres selon la clef de répartition proposée à savoir la population DGF au 1er janvier 2025.

Sort du personnel

L'agent occupant le poste de secrétaire pour le syndicat à temps partiel souhaite démissionner de son poste au 31 décembre 2025.

Sort des contrats

Le syndicat mixte se chargera de toutes les résiliations de contrats et effectuera les démarches.

Archives

Les documents et archives du Syndicat Mixte seront conservées dans les locaux de la commune d'Ambialet.

Le Conseil Municipal, ouï le rapport de Madame le Maire et après en avoir délibéré à l'unanimité, décide :

- De valider la clé de répartition telle qu'elle a été précisée dans la délibération du SIAVT ;
- D'approuver les conditions de liquidations et la répartition de l'actif et du passif, telles que décrites et précisées dans l'annexe à la délibération ;
- D'autoriser la Présidente à signer tous documents administratifs et comptables pour mener à bien la dissolution dudit Syndicat.

Signature d'une convention avec la Communauté de Communes Val 81 définissant les modalités d'accueil du médicobus dans les communes

Madame le Maire expose à l'assemblée que pour faire face aux difficultés croissantes d'accès aux soins la Communauté de Communes Val 81 avec la Communauté de Communes du Carmausin Ségala et la Communauté de Communes des Monts d'Alban et du Villefranchois ont souhaité mettre en commun leurs moyens pour la mise en place et le fonctionnement d'un médicobus.

Il s'agit d'une expérimentation destinée à renforcer l'offre de soins en médecine générale et dentaire sur le territoire de chaque intercommunalité. Pour la Communauté de Communes Val 81, et selon la volonté de communes membres, le médicobus s'installera pour une période d'une semaine, suivant un calendrier établi.

Les Communes souhaitant accueillir le médicobus doivent signer avec la Communauté de Communes Val 81, une convention fixant les modalités d'accueil.

Suite à cet exposé, Madame le Maire propose au Conseil municipal d'accueillir le médicobus sur la commune et de signer à cet effet cette convention et ses éventuels avenants avec la Communauté de Communes Val 81.

Après en avoir délibéré le Conseil municipal à l'unanimité :

- Approuve cette proposition,
- Autorise en conséquence le Maire ou son représentant à signer ladite convention et ses éventuels avenants afin d'accueillir le médicobus sur la commune ;

S'engage à prendre à sa charge les frais inhérents à cet accueil, dans la commune

Mise en œuvre du RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expérience et de l'engagement professionnel) – IFSE et CIA

Annule et remplace la précédente délibération n° 2017.11.03 en date du 3 novembre 2017

Vu les articles L.714-4 à L.714-13 du code général de la fonction publique, relatifs au régime indemnitaire dans la Fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2010-997 du 10 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés (le cas échéant),

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat,

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu l'avis du Comité Technique en date du 28 octobre 2016 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité d'Assac,

Le Maire propose à l'assemblée délibérante de considérer le dispositif du RIFSEEP mis en œuvre lors de la délibération N° 2017.11.03 en date du 3 novembre 2017 et de définir les critères d'attribution suivants :

Le présent régime indemnitaire est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois ;

- Aux agents contractuels de droit public.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

Rédacteur territorial
Adjoint administratif territorial
Agent de maîtrise territorial
Agent de service territorial
Adjoint technique territorial
Agent d'entretien des espaces naturels
Agent d'accueil territorial
Agent polyvalent des services techniques

La mise en place du RIFSEEP consiste en la refonte du régime indemnitaire existant. Elle vise à valoriser l'exercice des fonctions, à reconnaître l'expérience professionnelle, la manière de servir et la motivation des agents.

Ce dernier rappelle que les primes initialement instaurées par la commune sont :
L'Indemnité d'Exercice de Missions des Préfectures (I.E.M.P) pour le cadre d'emploi des secrétaires de mairie, instaurée le 09/07/1999

- L'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (I.F.T.S) pour le cadre d'emploi des secrétaires de mairie, instaurée le 28/11/2003
- L'Indemnité d'Administration et de Technicité (I.A.T) pour les cadres d'emplois des adjoints administratifs territoriaux et des adjoints techniques territoriaux, instaurée le 24/11/2015.

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

1. D'abroger la délibération n° 2017.11.03 en date du 3 novembre 2017 instaurant les primes liées au régime indemnitaire antérieures à la présente délibération ;
2. D'instaurer l'IFSE et le CIA au bénéfice des agents concernés dans la collectivité ;
3. De répartir les postes par groupe de fonctions selon les critères professionnels suivants :
 - Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :
 - ✓ Responsabilité d'encadrement ou de coordination d'une équipe
 - ✓ Responsabilités d'élaboration et de suivi de dossiers importants
 - ✓ Conduite de projets
 - Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - ✓ Niveau de technicité et d'expertise des connaissances
 - ✓ Autonomie et initiative dans le poste

- ✓ Diversité et simultanée des tâches, des dossiers ou des projets
- ✓ Diversité des domaines de compétence, polyvalence
 - ✓ Maîtrise de logiciels métiers
 - Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel,
 - ✓ Risques liés au poste
 - ✓ Contraintes horaires, déplacements
 - ✓ Responsabilité
 - ✓ Vigilance
 - ✓ Confidentialité
 - ✓ Relations externes

4. De déterminer les montants plafonds des groupes comme suit :

CADRES D'EMPLOIS	GROUPE DE FONCTIONS	PLAFOND ANNUEL ÉTAT IFSE	MONTANT PLAFOND ANNUEL PROPOSE PAR LA COLLECTIVITÉ PAR AGENT IFSE	PLAFOND ANNUEL ÉTAT CIA	MONTANT PLAFOND ANNUEL PROPOSE PAR LA COLLECTIVITÉ PAR AGENT CIA
Rédacteur territorial	Groupe 1	17 480 €	17 480 €	2 380 €	2 380 €
Adjoint administratif territorial Agent de maîtrise territorial	Groupe 1	11 340 €	11 340 €	1 260 €	1 260 €
Adjoint technique territorial Agent d'entretien des espaces naturels Agent d'accueil territorial Agent polyvalent des services techniques	Groupe 3	10 800 €	10 800 €	1 200 €	1 200 €

5. De prévoir la modulation de l'IFSE en fonction de l'expérience professionnelle selon les critères suivants :

- Approfondissement des savoir-faire ;
- Diversification des connaissances pratiques.
Ce montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :
- En cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions ;

- Tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste, pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
 - En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.
6. De déterminer le montant du CIA en fonction des critères retenus pour l'entretien professionnel.
7. D'instaurer une périodicité de versement pour chacune des 2 parts :
Mensuelle pour l'IFSE ;
Annuelle pour le CIA.
8. De prévoir un montant proratisé en fonction du temps de travail.
9. D'attribuer le RIFSEEP :
 - Aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois ;
 - Aux agents contractuels de droit public.
10. Le réexamen du montant de l'I.F.S.E. attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale :
 - En cas de changement de fonctions ;
 - Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...) ;
 - En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

La revalorisation éventuelle du montant de l'IFSE au vu de l'expérience, du changement de grade ou de fonctions sera décidée par l'autorité territoriale par arrêté.
11. Les modalités de maintien de l'I.F.S.E. dans certaines situations de congé :
 - En cas de congé de maladie ordinaire : l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement,
 - Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera versée intégralement ;
 - En cas de congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement).
 - En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : l'I.F.S.E. sera suspendu après un délai de carence fixé à 90 jours.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.
12. La date d'effet :
Les dispositions de la présente délibération prennent effet au 01/12/2025.
13. Les règles de cumul du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.)

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- ✓ L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.) ;
- ✓ L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.) ;
- ✓ L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.).

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- ✓ L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- ✓ Les dispositifs d'intéressement collectif,
- ✓ Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- ✓ Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),

Adhésion à la convention de participation SANTÉ souscrite par le Centre de gestion 81

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code des assurances, de la mutualité et de la sécurité sociale,

Vu le code général de la fonction publique, notamment les articles L.827-1 à L.827-11,

Vu le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection complémentaire de leurs agents,

Vu le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de PSC et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement

Vu la délibération du Centre de gestion n°28-2025 en date du 19 mai 2025 portant choix du prestataire retenu pour la conclusion de la convention de participation pour le risque « santé »

Vu la convention de participation signée entre le Centre de gestion 81 et le groupement conjoint constitué du gestionnaire-courtier COLLECTEAM et du porteur de risque – assureur GENERALI,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 20/10/2025,

Madame le Maire expose que, conformément aux dispositions des articles L.827-7 et L.827-8 du code général de la fonction publique, le Centre de Gestion de la FPT du Tarn (81) a mis en place une convention de participation dans le domaine de la protection sociale complémentaire « santé », pour les agents des collectivités affiliées et non affiliées, à compter du 1er janvier 2026, pour se terminer au 31 décembre 2031.

A l'issue de la procédure de consultation, le groupement conjoint constitué du gestionnaire-courtier COLLECTEAM et du porteur de risque – assureur GENERALI s'est imposé et a été retenu comme candidat titulaire, selon une notation conforme au cadre réglementaire rappelé à l'article 18 du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011.

Les collectivités territoriales et établissements publics peuvent désormais adhérer à la convention de participation sur délibération de leur assemblée délibérante, après consultation du Comité Social Territorial dont elles ressortent.

Par ailleurs, l'autorité territoriale précise que, dans le cadre de ce dispositif, les collectivités et établissements publics se rattachant à la convention de participation portée par le CDG 81 sont redevables de frais de gestion encadré par la convention de gestion jointe en annexe. Cette tarification s'appuie sur la délibération du CDG81 n°29-2025 du 19 mai 2025

Caractéristique du contrat-groupe « santé »

Trois formules sont proposées au choix des agents avec des garanties conformes à celles prévues par le l'article L911-7 II. du code de la sécurité sociale, à savoir :

Niveau 1 – Le socle

Niveau 2 – Renfort 1

Niveau 3 – Renfort 2

Ces trois formules se déclinent en 3 possibilités d'adhésions :

1^{ère} possibilité : Isolé

2^{ème} possibilité : Duo

3^{ème} Possibilité : Famille

Et une tarification supplémentaire est prévue à destination des retraités.

Ainsi, les prix proposés par le contrat précités sont les suivants :

Actifs	Socle	Renfort 1	Renfort 2
Isolé	39.50	75	100
Duo	73	138	185
Famille	105	195	265

Retraités	Socle	Renfort 1	Renfort 2
Isolé	69.13	131.26	175.01
Duo	138.25	262.50	350
Famille	177.75	337.50	450

La convention de participation « santé » s'adresse aux agents actifs, fonctionnaires ou agents contractuels de droit public/privé et aux retraités, sous conditions d'adhésion.

La tarification est proposée sans tranche d'âge, sans questionnaire médical et sans délai de carence.

Il revient à chaque agent de décider ou non d'adhérer aux garanties auxquelles ils souhaitent souscrire. Les montants de cotisation indiqués sont maintenus les deux premières années.

Participation financière de l'employeur

L'adhésion à la convention de participation proposée par le Centre de gestion est conditionnée au versement d'une participation financière versée aux agents ayant souscrit.

L'aide financière mensuelle est à ce jour libre (minimum 1 euro), puis deviendra obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2026 sur la base d'un montant minimum de référence fixé par décret à hauteur de 15€/mois/agent, dans la limite du montant de la cotisation dû par l'agent.

Le montant alloué peut être soit identique pour l'ensemble des agents, soit modulée dans un but d'intérêt social en prenant en compte le revenu ou la situation familiale de l'agent.

Vu l'exposé de Madame le Maire,

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

- d'adhérer à la convention de participation pour le risque « Santé » » conclue entre le Centre de gestion 81 et le groupement « Collecteam - Generali »,
- d'accorder sa participation financière aux fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public et de droit privé de la collectivité en activité ayant adhéré au contrat attaché à la convention de participation portant sur le risque « Santé ».
- de fixer le niveau de participation financière de la collectivité à hauteur de 38 €, par agent, par mois, à chaque agent qui aura souscrit au contrat découlant de la convention de participation et de la convention d'adhésion signées par Madame le Maire.
- d'autoriser Madame le Maire à signer les documents contractuels en découlant.
- D'inscrire au budget primitif, les crédits nécessaires au versement de la participation financière aux agents et à la convention de gestion avec le Centre de gestion 81

Adhésion à la convention de participation « PRÉVOYANCE » souscrite par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Tarn

Vu le code général de la fonction publique, notamment les articles L.827-1 à L.827-11,

Vu le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection complémentaire de leurs agents,

Vu le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de PSC et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement

Vu le code des assurances, de la mutualité et de la sécurité sociale,

Vu l'avis du Comité Social Territorial du Centre de gestion 81 en date du 14 mai 2024,

Vu la délibération du Centre de gestion 81 n°2024/22 en date du 15 mai 2024 portant choix du prestataire retenu pour la conclusion de la convention de participation pour le risque « prévoyance »,

Vu la convention de participation signée entre le Centre de gestion 81 et le groupement « **Collecteam - Allianz** »,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 28/11/2024,

Madame le Maire expose que, conformément aux dispositions des articles L.827-7 et L.827-8 du code général de la fonction publique, le Centre de gestion 81 a mis en place une convention de participation dans le domaine de la protection sociale complémentaire, pour les agents des collectivités affiliées et non affiliées à compter du 1er janvier 2025, pour une durée de 6 ans.

A l'issue de la procédure de consultation, le Centre de gestion 81 a souscrit une convention de participation pour le risque « Prévoyance » auprès du groupement « **Collecteam - Allianz** » pour une durée de six ans. Cette convention prend effet le 1er janvier 2025, pour se terminer le 31 décembre 2030.

Les collectivités territoriales et établissements publics peuvent désormais adhérer à la convention de participation sur délibération de leur assemblée délibérante, après consultation de leur Comité Social Territorial.

Caractéristiques de la convention de participation « prévoyance »

L'offre de base et ses options se composent ainsi :

Assiette de cotisation / Indemnisation	Sur TBI + NBI + CTI + RI	
	Taux d'indemnisation	Taux de cotisation
Garanties obligatoires		
Incapacité Temporaire Totale de Travail (ITT) : En relais des obligations statutaires Invalidité RI au premier jour de CLM / CLD	90%	2,30 %
Garanties Optionnelles Facultatives		
Option 1 : ITT + Invalidité + Perte de Retraite	90%	2,95 %
Option 2 : Décès – PTIA	100%	+ 0.30 %

Les taux de cotisation proposés sont maintenus les deux premières années.

Il revient à chaque agent de décider d'adhérer à titre individuel au contrat-groupe « prévoyance » sans questionnaire médical et sans délai de stage.

Participation financière de l'employeur

L'adhésion de la collectivité à la convention de participation proposée par le Centre de gestion 81 est conditionnée :

- Au versement d'une participation financière versée aux agents ayant adhéré à ladite convention de participation.
- A la signature de la convention de gestion entre la collectivité et le Centre de gestion 81.

Le montant de la participation financière peut être soit identique pour l'ensemble des agents, soit modulée dans un but d'intérêt social.

La participation financière mensuelle est obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2025 sur la base d'un montant de référence fixé par décret à hauteur de 7€/mois/agent minimum.

Vu l'exposé de Madame le Maire,

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

- D'adhérer à la convention de participation pour le risque « Prévoyance » conclue entre le Centre de gestion 81 et le groupement « Collecteam - Allianz »,
- D'accorder sa participation financière aux fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public et de droit privé de la collectivité en activité ayant adhéré à la convention de participation portant sur le risque « Prévoyance ».
- De fixer le niveau de participation financière de la collectivité à hauteur de 20 € par agent et par mois pour chaque agent qui aura adhéré à la convention de participation.
- D'autoriser Madame le Maire à signer les documents contractuels en découlant.

- D'inscrire au budget primitif, les crédits nécessaires au versement de la participation financière aux agents et à la convention de gestion avec le Centre de gestion 81

Modification du temps de travail d'un emploi à temps non complet (supérieur à 10 % et perte du bénéfice de l'affiliation CNRACL)

Le Maire informe l'assemblée :

Compte tenu que l'agent au poste de secrétaire général de mairie quitte ses fonctions sur sa deuxième collectivité au 31/12/2025, il pourra donc exercer davantage d'heures sur la commune d'Assac au vu de l'importante charge de travail. Il convient de modifier la durée hebdomadaire de service de l'emploi correspondant.

Cette modification est assimilée à une suppression d'emploi et à la création d'un nouvel emploi car elle :

- modifie au-delà de 10% la durée initiale de l'emploi et
- a pour conséquence la perte de l'affiliation du fonctionnaire concerné à la CNRACL (départ de l'agent de sa deuxième collectivité donc sous le seuil d'affiliation de 28h/semaine).

Le Maire propose à l'assemblée :

Conformément aux dispositions fixées aux articles L313-1 et L542-2 du Code général de la fonction publique, de supprimer l'emploi de Rédacteur créé initialement à temps non complet par délibération du 31 octobre 2023 pour une durée de 8 heures par semaine, et de créer un emploi de Rédacteur à temps non complet pour une durée de 10 heures par semaine à compter du 1^{er} janvier 2026.

Le conseil municipal après en avoir délibéré,

Vu le Code général de la fonction publique, notamment ses articles L313-1 et L542-2,

Vu le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié, portant dispositions statutaires relatives aux fonctionnaires territoriaux nommés sur des emplois permanents à temps non complet,

Vu l'avis du Comité social territorial émis le 5 novembre 2025,

Vu le tableau des emplois,

DECIDE :

- d'adopter la proposition du Maire
- de modifier ainsi le tableau des emplois,
- d'ajuster les crédits correspondants inscrits au budget.

Organisation du temps de travail

Vu le Code général des collectivités territoriales et notamment son article L611-2

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 et dans la magistrature ;

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 (article L611-2 du Code général de la fonction publique) ;

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique ;

Vu l'avis du comité social territorial en date du 30 octobre 2025 ;

Considérant ce qui suit :

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a organisé la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et collectivités territoriaux et un retour obligatoire aux 1607 heures.

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

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité social territorial. Par ailleurs, le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

Ce principe d'annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées. Ainsi, les cycles peuvent varier en fonction de chaque service ou encore en prenant en considération la nature des fonctions exercées.

Le temps de travail peut également être annualisé notamment pour les services alternant des périodes de haute activité et de faible activité.

Dans ce cadre, l'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

- Répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité
- Maintenir une rémunération identique tout au long de l'année, c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité

Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'agent dont le temps de travail est annualisé pendant les périodes de forte activité seront récupérées par ce dernier pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

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 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.

Le Maire rappelle enfin que pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services administratif et technique et afin de répondre aux mieux aux besoins des usagers, il convient parfois d'instaurer pour les différents services de la commune des cycles de travail commun.

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

➤ Fixation de la durée hebdomadaire de travail

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

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

➤ Détermination du cycle de travail

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l'organisation du cycle travail au sein des services de la commune d'ASSAC est fixée comme suit :

Les services administratifs et techniques :

Les agents des services administratifs seront soumis au cycle de travail hebdomadaire suivant : 35 heures sur 5 jours ou semaine à 35 heures sur 4 jours ou semaine à 39 heures sur 5 jours...

La durée quotidienne sera de 7h chaque jour ou : 2 jours à 5 heures 30 et 3 jours à 8 heures...), les durées quotidiennes de travail étant identiques chaque jour (soit 7 heures pour une durée de travail à 35h).

➤ Journée de solidarité

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, la journée de solidarité, afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, sera instituée :

Par toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel

➤ Heures supplémentaires ou complémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà des bornes horaires définies par le (ou les) cycle(s) de travail ci-dessus.

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

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

La collectivité souhaite compenser les heures supplémentaires réalisées à sa demande par les agents de la commune par des repos compensateur, dans ce cas ; il faudra alors indiquer dans la délibération :

Elles seront récupérées par les agents concernés par l'octroi d'un repos compensateur égal à la durée des travaux supplémentaires effectués. Ce repos

compensateur devra être utilisé par l'agent concerné dans le mois (le trimestre ...) qui suit la réalisation des travaux supplémentaires et avec l'accord exprès de l'autorité territoriale ou du chef de service.

Les heures complémentaires réalisées par les agents à temps non complet peuvent être récupérées ou indemnisées en fonction de l'option retenue par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public.

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public peut décider d'une majoration de leur indemnisation à hauteur :

- de 10 % pour les heures accomplies dans la limite du 10ème des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet
- et de 25 % pour les heures suivantes.

Date d'entrée en application de ces dispositions : 01/01/2026.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

Décision modificative N°2. Ouvertures de crédits

Madame le Maire informe le Conseil Municipal qu'il est nécessaire de changer le piano (cuisinière) de la salle des fêtes.

De ce fait, Madame le Maire propose dès lors à l'assemblée de procéder à l'ouverture des crédits suivants :

SECTION D'INVESTISSEMENT						
Intitulés des comptes	Dépenses			Recettes		
	Chapitre	Compte d'exécution	Montant	Chapitre	Compte d'exécution	Montant
Emprunts auprès des établissements financiers – Emprunts en euros				16	Art. 1641 Opé. 96	6 000.00 €
Immobilisations corporelles – Installations générales, agencements, ménagements des constructions – Bâtiments publics	21	Art. 2135 Opé. 96	6 000.00 €			
	TOTAL		6 000.00 €	TOTAL		6 000.00 €

Après en avoir délibéré, à l'unanimité, le Conseil Municipal décide d'effectuer les ouvertures de crédits mentionnés ci-dessus.

Questions et informations diverses

Choix du devis pour le changement du fourneau de la cuisine de la salle des fêtes : le devis retenu est celui des Ets Chappert pour un montant de 3390.00€ HT.

Cadeaux aux personnes âgées : chocolats + bouteille de jus de pomme. La date de la cérémonie des vœux est fixée au 11 janvier

Passage du lamier sur le chemin du Vergnas et le chemin du Gouty : il est décidé de faire les travaux au printemps. Le devis de l'entreprise Cathala est retenu pour un Montant de 3000€ HT.

Fin de séance : 23 heures

Le maire,
Myriam VIGROUX

La secrétaire,
Josiane DELMAS