# **PV Conseil communautaire** Du mardi 14 mai 2024 dûment convoqué le 07 mai 2024

L'an deux mille vingt-quatre, le quatorze mai à 17 heures 30, le Conseil Communautaire des Terres du Lauragais, légalement convoqué en date du sept mai, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, à Villefranche de Lauragais, sous la présidence de M. Christian PORTET

Membres titulaires présents

membres cicatan es pres	iembres titulaires presents						
ALBERTON	Jean	De La PANOUSE	Geoffroy	OBIS	Eliane		
ARPAILLANGE	Michel	FEDOU	Nicolas	PEDRERO	Roger		
AVERSENG	Pierre	FERLICOT	Laurent	PEIRO	Marielle		
BARTHES	Serge	FIGNES	Jean-Claude	PORTET	Christian		
BENETTI	Mireille	GLEYSES	Lison	POUILLES	Emmanuel		
BIGNON	Christine	GUAGNO	Antoine	POUS	Christian		
BODIN	Pierre	GUERRA	Olivier	RAMADE	Jean-Jacques		
BOMBAIL	Jean-Pierre	GRAFEUILLE-ROUDET	Valérie	RAMOND	Patrice		
BOURGAREL	Roger	HEBRARD	Gilbert	RANC	Florence		
BRESSOLLES	Pierre	KONDRYSZYN	Serge	REUSSER	Isabelle		
CAMINADE	Christian	LABATUT	David	ROBERT	Anne-Marie		
CANAL	Blandine	LATCHÉ	Catherine	ROS-NONO	Francette		
CASES	Françoise	LASMAN	Daniel	ROUQUAYROL	Pierre-Alain		
CASSAN	Jean-Clément	MILHES	Marius	ROUVILLAIN	Thierry		
CASTAGNÉ	Didier	MIR	Virginie	RUFFAT	Daniel		
CAZELLES	Jean Pierre	MOULIS-DAYMIER	Marie-Gabrielle	SAFFON	Sébastien		
CAZENEUVE	Serge	MOUYON	Bruno	SIORAT	Florence		
CESSES	Evelyne	MOUYSSET	Maryse	TOUJA	Michel		
CROUX	Christian	NAUTRE	Eva				
DARNAUD	Guy	NAVARRO	Karine				

Membres suppléants représentants un titulaire

CAUSSINUS	Serge	Représente M. ZANATTA Rémy
DELHON	Jacques	Représente M. IZARD Christian
HEDIN	Philippe	Représente Mme ESCRICH-FONS Esther
JUSTAUT	Sylvain	Représente M. MIQUEL Laurent
MARCHANT	Marcel	Représente M. CLARET Jean-Jacques
MARTORELL	Didier	Représente Mme VERCRUYSSE Sandrine

Membres titulaires absent(e)s ou excusé(e)s

THE HISTOR STREET	to the district of the executive of the						
ADROIT	Sophie	IZARD	Christian	ROUGÉ	Cédric		
BARRAU	Valery	LEBRUN	Guillaume	STEIMER	John		
BREIL	Christophe	MALMAISON	Patricia	VERCRUYSSE	Sandrine		
CALMETTES	Francis	MAHCER	Abdelrani	VIVIES	Sylvie		
CLARET	Jean-Jacques	MAZAS CANDEIL	Alexandra	ZANATTA	Rémy		
COLOMBIES	Christophe	METIFEU	Marc				
De LAPLAGNOLLE	Axel	MIQUEL	Laurent				
DUMAS-PILHOU	Bertrand	PALLEJA	Patrick				
ESCRICH-FONS	Esther	PERA	Annie				
FAURE GIRARDIN	Christel	RIAL	Guilhem				

<u>Pouvoirs</u>

ADROIT	Sophie	Procuration à Mme SIORAT Florence
COLOMBIES	Christophe	Procuration à Mme GRAFEUILLE-ROUDET Valérie
De LAPLAGNOLLE	Axel	Procuration à M. De La PANOUSE Geoffroy
DUMAS-PILHOU	Bertrand	Procuration à Mme CASES Françoise
FAURE GIRARDIN	Christel	Procuration à M. DARNAUD Guy
MALMAISON	Patricia	Procuration à M. SAFFON Sébastien
PERA	Annie	Procuration à M. PORTET Christian
ROUGÉ	Cédric	Procuration à M. CAZELLES Jean Pierre
STEIMER	John	Procuration à Mme LATCHÉ Catherine

Nombre de membre nécessaire pour le quorum : 42

Nombre de membres titulaires présents : 58

Nombre de membres suppléants prenant part au vote : 6 Nombre de membres ayant une procuration : 9 Secrétaire de Séance : Madame CASES Françoise

Nombre de votants : 73

# Table des matières

1.	Rapport d'activité 2023 du PETR Pays Lauragais – DL2024_053	3
2.	Emplois permanents - DL2024_054	3
3. DL202	Augmentation horaire d'un emploi permanent d'EJE Département Petite Enfance –	4
4.	Recrutement de deux apprentis en 2024 – DL2024_056	5
5.	Instauration heures complémentaires et supplémentaires – DL2024_057	6
6.	Compte Epargne Temps (CET) – DL2024_058	.11
7.	Modalités de mise en œuvre du télétravail – DL2024_059	.13
8.	Modalités d'organisation du temps de travail à temps partiel – DL2024_060	.21
9. et les	Délibération relative au temps de travail fixant les cycles de travail, les horaires variable modalités de réalisation de la journée de solidarité - DL2024_061	
10.	Mise en place d'astreinte – DL2024_062	.47
11.	Accroissement temporaire d'activité – DL2024_063	.50
12. MANE	Adhésion au Syndicat Mixte pour l'Accueil des gens du voyage en Région Occitanie -	.51
13. de l'Et	Prolongation de l'expérimentation de covoiturage ILLICOV et sollicitation d'un subventi tat dans le cadre du fonds vert – DL2024_065	
14. broya	Sollicitation d'une subvention de l'Etat dans le cadre du fonds vert pour le projet de ge des déchets verts dans les communes – DL2024_066	.56
15. transp	Convention de délégation de compétence portant organisation d'un service public de port d'intérêt local et demande de subvention – DL2024_067	.57
16. transp	Convention de délégation de compétence portant organisation d'un service public de port à la demande et demande de subvention – DL2024_068	.58
17.	Choix du scénario d'aménagement de la CAMAVE IV – DL2024_069	.60
18. Laura	Convention pour la Généralisation de l'Education Artistique et Culturelle en Pays gais – DL2024_070	.64
19.	Approbation du plan d'actions du schéma de développement touristique – DL2024_071	167
20. exerci	Décision modificative n°1 – Budget Général Abondement compte 673 titres annulés sui ices antérieurs – DL2024_072	
21.	Dépenses investissement service Enfance-Jeunesse – DL2024_073	.69
22.	Attribution du marché travaux du barrage du lac de la Thésauque – DL2024_074	.70
23. (2022	Avenant au marché acquisition de nouveaux matériels de collecte et pré-collecte 003) – DL2024 075	.70

- <u>Désignation du secrétaire de séance</u>: Madame CASES Françoise
- Approbation du PV du 26 mars 2024 : Approuvé

#### **ADMINISTRATION GENERALE**

#### 1. Rapport d'activité 2023 du PETR Pays Lauragais - DL2024\_053

Monsieur le Président rappelle à l'assemblée que la communauté de communes des Terres du Lauragais est adhérente au PETR du Pays Lauragais.

Il informe les membres du Conseil Communautaire que le PETR du Pays Lauragais a approuvé son rapport d'activité pour l'année 2023 tel que demandé par l'article L5211-93 du CGCT.

Monsieur le Président donne lecture des principaux points de ce rapport et indique qu'il doit être communiqué aux conseillers communautaires et mis à disposition des administrés.

Monsieur le Président demande au conseil communautaire de bien vouloir prendre acte.

# Le Conseil de Communauté, Ouï l'exposé de Monsieur le Président,

- PREND ACTE du rapport d'activité 2023 du PETR Pays Lauragais.
- **ADRESSE** une ampliation de la présente à Monsieur le Préfet de la Haute-Garonne pour le contrôle de sa légalité.

Envoyé en préfecture le 21/05/2024 Reçu en préfecture le 21/05/2024 Affiché le 22/05/2024 ID : 031-200071298-20240514\_DL2024\_053

#### **RESSOURCES HUMAINES**

# 2. Emplois permanents - DL2024\_054

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique, et notamment ses articles L. 332-8.2°et L. 313-1; Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale;

Vu le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels ;

Le Président propose de créer des emplois permanents comme suit :

Filière	Cadre d'emploi	Cat	Nbre	Durée hebdomadaire
Technique	Cadre d'emplois des Techniciens territoriaux	В	1	35 h 00
Administrative	Cadre d'emploi des Attachés territoriaux	Α	1	35 h 00

Monsieur le Président demande aux membres présents de se prononcer sur ces créations d'emplois permanents dont les crédits sont prévus au budget primitif 2024.

Il précise ensuite que ces emplois seront occupés par des fonctionnaires toutefois, en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, ils pourront être occupés par des agents contractuels de droit public sur la base de l'article L. 332-8-2° précité;

#### Le Conseil de Communauté,

Ouï l'exposé de Monsieur le Président,

Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :

- **D'APPROUVER** la création des emplois permanents tels que présentés ci-dessus, dont les crédits sont prévus au budget 2024.
- **De DONNER** mandant à Monsieur le Président pour signer toutes pièces utiles à cette affaire.
- **D'ADRESSER** une ampliation de la présente à Monsieur le Préfet de la Haute-Garonne pour le contrôle de sa légalité.

Envoyé en préfecture le 21/05/2024 Reçu en préfecture le 21/05/2024 Affiché le 22/05/2024

ID: 031-200071298-20240514\_DL2024\_054

# 3. Augmentation horaire d'un emploi permanent d'EJE Département Petite Enfance – DL2024 055

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,

Vu la délibération n° DL 2022\_173 en date du 25/10/2022,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 13 mai 2024,

Le Président expose au conseil communautaire la nécessité de modifier la durée hebdomadaire de travail d'un emploi permanent d'Éducateur de Jeunes Enfants de classe exceptionnelle à temps non complet afin de pallier au besoin du Département Petite Enfance comme suit :

- Emploi permanent d'Éducateur de Jeunes Enfants de classe exceptionnelle à 30h30 hebdomadaires passage à 35 heures,

Il précise que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice et que ce point a obtenu l'avis favorable des membres du CST en date du 13 mai 2024.

Il indique enfin qu'il convient de supprimer à compter du 1er septembre 2024 l'emploi permanent existant et de le recréer à la même date sur la nouvelle durée hebdomadaire de 35 heures.

Monsieur le Président demande au conseil communautaire de bien vouloir se prononcer.

#### Le Conseil de Communauté,

Ouï l'exposé de Monsieur le Président,

Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité:

- **D'APPROUVER** l'augmentation de la durée hebdomadaire de travail de cet emploi permanent d'EJE de classe exceptionnelle à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2024 comme cidessus énoncé.
- **D'APPROUVER** la suppression d'un emploi d'EJE de classe exceptionnelle à 30h30 et la création d'un nouvel emploi d'EJE de classe exceptionnelle à 35h00 et ce à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2024.
- **De DONNER** mandant à Monsieur le Président pour signer toutes pièces utiles à cette affaire.

- **D'ADRESSER** une ampliation de la présente à Monsieur le Préfet de la Haute-Garonne pour le contrôle de sa légalité.

Envoyé en préfecture le 21/05/2024 Reçu en préfecture le 21/05/2024 Affiché le 22/05/2024

ID: 031-200071298-20240514\_DL2024\_055

#### 4. Recrutement de deux apprentis en 2024 – DL2024\_056

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le code du travail, et en particulier les articles L. 6211-1 et suivants, les articles D. 6211-1 et suivants ;

Vu la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ; Vu l'ordonnance n°2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle ;

Vu le décret n° 2016-1998 du 30 décembre 2016 fixant la liste des collectivités territoriales autorisées à participer aux expérimentations prévues aux articles 76 et 77 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;

Vu le décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant ;

Vu l'avis favorable du comité social territorial en date du 13/05/2024;

#### Monsieur le Président rappelle à l'assemblée :

Considérant que le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé par lequel l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage (article L. 6221-1 du code du travail). L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation ;

Considérant que l'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 29 ans révolus d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration ; que cette formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre ;

Considérant que la rémunération est versée à l'apprenti en tenant compte de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation qu'il poursuit ;

Considérant que ce dispositif présente un intérêt tant pour les jeunes accueillis que pour les services accueillants, compte tenu des diplômes préparés par les postulants et des qualifications requises par lui ;

Considérant qu'il revient à l'assemblée délibérante de délibérer sur la possibilité de recourir au contrat d'apprentissage ;

Monsieur le Président indique ensuite que l'accueil de ces apprentis a fait l'objet d'une saisine du CST en date du 13 /05/2024 qui a émis un avis favorable.

Le Conseil de Communauté, Ouï l'exposé de Monsieur le Président, Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :

- **De RECOURIR** au contrat d'apprentissage.
- **D'AUTORISER** l'autorité territoriale à exécuter toutes les démarches nécessaires au recrutement de deux apprentis conformément au tableau suivant :

Service d'accueil de	Fonctions de	Diplôme ou titre préparé	Durée de la	
l'apprenti	l'apprenti	par l'apprenti	formation	
Crèche ODP	Auxiliaire de Puériculture	Auxiliaire de Puériculture	1 an	
Crèche LPC	Auxiliaire de Puériculture	Auxiliaire de Puériculture	1 an	

- **D'AUTORISER** Monsieur le Président à signer tout document relatif à ce dispositif et notamment les contrats d'apprentissage ainsi que les conventions conclues avec les Centres de Formation d'Apprentis
- **D'ADRESSER** une ampliation de la présente à Monsieur le Préfet de la Haute-Garonne pour le contrôle de sa légalité.

Envoyé en préfecture le 21/05/2024 Reçu en préfecture le 21/05/2024 Affiché le 22/05/2024

ID: 031-200071298-20240514\_DL2024\_056

# 5. Instauration heures complémentaires et supplémentaires – DL2024\_057

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires;

Vu le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;

Vu l'avis favorable du comité social territorial en date du 13/05/2024;

#### Monsieur le Président rappelle à l'assemblée :

#### 1-Distingo entre les heures complémentaires et les heures supplémentaires

Les heures complémentaires et les heures supplémentaires sont des heures effectuées à la demande expresse du supérieur hiérarchique et/ou de l'autorité territoriale. Ces heures n'ont pas vocation à se répéter indéfiniment : elles doivent rester ponctuelles, exceptionnelles.

Les heures complémentaires sont les heures faites par les agents à temps non complet, jusqu'à hauteur d'un temps complet : seuls les agents à temps non complet peuvent faire des heures complémentaires.

Au-delà de la 35ème heure, il s'agit d'heures supplémentaires.

Les heures complémentaires peuvent être effectuées, à la demande du supérieur hiérarchique/autorité territoriale, par des agents de catégorie A, B ou C.

Les heures supplémentaires sont les heures faites par :

- -les agents à temps non complet à compter de la 36ème heure ;
- -les agents à temps complet à compter de la 36ème heure.

Les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées, à la demande du supérieur hiérarchique/autorité territoriale, que par des agents de catégorie B ou C : les agents de catégorie A sont exclus du bénéfice des heures supplémentaires.

#### 2-Les heures complémentaires

Le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet est venu préciser les modalités de calcul des heures complémentaires des agents nommés dans des emplois à temps non complet.

Le décret précise que la rémunération d'une heure complémentaire est déterminée en divisant par 1820 la somme du montant annuel du traitement brut d'un agent au même indice exerçant à temps complet.

Il est rappelé que la DGCL, dans sa note du 26 mars 2021, précise que les heures complémentaires ne peuvent être que rémunérées, avec, le cas échéant, la majoration, mais elles ne peuvent pas faire l'objet d'un repos compensateur.

#### 3-Les heures supplémentaires

L'octroi d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) est subordonné à la réalisation effective d'heures supplémentaires.

Le versement des IHTS est subordonné à la mise en place de moyens de contrôle automatisé des heures supplémentaires. Un décompte déclaratif contrôlable est néanmoins suffisant pour les agents exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement, ainsi que pour les sites sur lesquels l'effectif des agents susceptibles de bénéficier d'IHTS est inférieur à 10.

Les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel peuvent bénéficier du versement d'IHTS. Leur taux sera calculé selon des modalités spécifiques : le montant de l'heure supplémentaire est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein.

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent ne pourra excéder 25 heures par mois.

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent à temps partiel ne pourra excéder un nombre égal au produit de la quotité de travail à temps partiel par 25 heures (exemple pour un agent à 80 %: 25 h x 80 % = 20 h maximum).

La compensation des heures supplémentaires doit préférentiellement être réalisée sous la forme d'un repos compensateur ; à défaut, elle donne lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

- la rémunération horaire est multipliée par 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures suivantes.
- -l'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit, et des deux tiers lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié.

Le temps de récupération accordé à un agent est égal à la durée des travaux supplémentaires effectués. Une majoration de nuit, dimanche ou jours fériés peut être envisagée dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération, c'est-à-dire une majoration de 100% pour le travail de nuit et des 2/3 pour le travail du dimanche et des jours fériés.

Il appartient à l'organe délibérant de fixer la liste des emplois ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ainsi que les conditions d'une éventuelle majoration du temps de récupération.

Monsieur le Président demande au Conseil Communautaire de bien vouloir se prononcer.

#### **Intervention Madame MOUYSSET**

Les heures supplémentaires doivent-elles être payées ?

#### Réponse Madame CAQUINEAU

Non, concernant les heures supplémentaires, c'est-à-dire toutes les heures faites au-delà de 35 heures, vous pouvez faire le choix de les faire récupérer ou de les payer. A Terres du Lauragais nous favorisons la récupération de ces heures. Mais dans certains cas nous payons ces heures.

# Le Conseil de Communauté, Ouï l'exposé de Monsieur le Président,

#### Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité:

- **D'ABROGER** les délibérations antérieures N° DL2017\_029, DL2021\_161 et DL2021\_260 relatives à la gestion des travaux supplémentaires.
- **D'INSTAURER** les heures complémentaires pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public à temps non complet, dans les conditions rappelées ciavant.
  - Ces heures seront indemnisées, conformément au décret n°202-592 du 15 mai 2020. Ces heures complémentaires ne seront pas majorées.
- **D'INSTAURER** les indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour les fonctionnaires et le cas échéant les agents contractuels de droit public relevant des cadres d'emplois suivants :

Cadres d'emplois	Emplois			
Techniciens	Responsable de Département			
	Responsable de secteur Environnement Déchets			
	Responsable de secteur			
	Responsable de secteur Voirie			
	Responsable de secteur Bâtiments			
	Responsable de secteur Espaces Verts			
	Responsable de secteur Prévention			
	Administrateur réseau et système			
	Responsable de secteur SI			
	Chef de projet informatique			
	Technicien Support informatique			
	Technicien d'exploitation SI			
Rédacteurs territoriaux	Responsable de Département			
	Responsable Département Enfance Jeunesse			
	Responsable Département Finances Achats			
	Responsable de secteur			
	Responsable de secteur Achats Marchés Publics			
	Responsable de secteur Vie administrative- Emploi et			
	compétence			
	Responsable de secteur achats – Marchés publics			
	Responsable France Service			
	Gestionnaire budgétaire et financier			
	Instructeur des applications des sols (ADS)			
	Chargé de communication			
	Chargé de gestion administrative et financière du			
	personnel			
	Chargé des carrières –paies			
	Chargé de la formation de l'emploi et des			
	compétences			

Animateurs territoriaux	Assistant RH Assistant de gestion administrative Chargé de mission Chargé de mission France Service (animateur(trice) départemental(e)) Chef d'équipe Secrétariat du responsable département enfance jeunesse  Responsable de secteur Centre Nord Enfance Jeunesse Responsable de secteur Sud Enfance Jeunesse Responsable de Secteur Directeur/Adjoint/Animateur des accueils de loisirs
Educateurs territoriaux des APS	Animateur sportif
Agents de maitrise territoriaux	Responsable de secteur Voirie Responsable de secteur Responsable de secteur Environnement déchets Chef d'équipe déchetteries Responsable de secteur Prévention Chef d'équipe Chef d'équipe Collecte Chef d'équipe espaces verts Chef d'équipe maintenance bâtiments Coordinateur gestion technique et administrative services Techniques Chefs d'équipe espaces verts / encadrant technique ACI Agent espaces verts Agent de collecte Agent de déchetterie Agent maintenance bâtiments Assistant de Prévention
Adjoints administratifs territoriaux	Chef d'équipe Chargé des carrières-paies Assistant RH Assistant de gestion financière et comptable Assistant de gestion administrative Agent de liaison courrier – Agent d'accueil Animateur France Service Conseiller numérique France Service Assistant gestion administrative, chargée d'accueil / archives et documentation Assistant administratif et juridique Agent d'accueil/secrétariat ADS-urbanisme Assistant de gestion administrative/secrétariat Assistant de gestion financière, budgétaire et comptable Chargé de l'absentéisme et du temps de travail Instructeur des applications des sols (ADS) Assistant de gestion comptable et marché public Secrétariat responsable département Enfance Jeunesse

	Secrétariat département enfance jeunesse Centre Nord Chargé de communication Agent d'accueil Secrétariat administratif enfance jeunesse Secrétariat secteur nord Petite Enfance – agent d'accueil
Adjoints territoriaux	Directeur/adjoint/animateur des accueils de loisirs
d'animation	Animateur d'accueil de loisirs
Auxiliaires de puériculture	Auxiliaire de puériculture
territoriaux	Auxiliaire de puériculture volante
Adjoints techniques territoriaux	Responsable de secteur Chef d'équipe Chef d'équipe environnement déchets Assistant prévention et conditions de travail Agent atelier mécanique Agent de crèche CAP PE Agent de crèche CAP PE volant Agent de restauration et d'entretien crèche et gymnase Agent de transport Agent d'entretien crèche Agent d'entretien espaces verts- Adjoint encadrant technique ACI Agent d'entretien espaces verts Agent d'entretien et de restauration des accueils de loisirs Agent polyvalent de maintenance des bâtiments Agent technique polyvalent Ambassadeur du tri

- **De COMPENSER** les heures supplémentaires par l'attribution d'un repos compensateur ou par le versement de l'indemnité horaires pour travaux supplémentaire.
- **De MAJORER** dans les conditions de la circulaire NOR : LBL/B/02/10023C du 11 octobre 2002 relative au nouveau régime indemnitaire des heures et travaux supplémentaires dans la fonction publique territoriales, le temps de récupération dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération.
  - Ainsi, une majoration de nuit, dimanche ou jours fériées est instaurée, à savoir une majoration de 100% pour le travail de nuit et de 2/3 pour le travail du dimanche et des jours fériés.
- **Le CONTROLE** des heures supplémentaires sera effectué sur la base d'un suivi automatisé (saisi des heures supplémentaires sur le logiciel RH)
- **D'APPROUVER** le nouveau règlement définissant les modalités de gestion des Heures Complémentaires et Supplémentaires.
- **D'ADRESSER** une ampliation de la présente à Monsieur le Préfet de la Haute-Garonne pour le contrôle de sa légalité.

Envoyé en préfecture le 21/05/2024 Reçu en préfecture le 21/05/2024

ID: 031-200071298-20240514\_DL2024\_057

#### 6. Compte Epargne Temps (CET) - DL2024\_058

Monsieur le Président expose aux membres présents,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, Vu le Code général des collectivités territoriales;

Vu le Code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ;

Vu l'arrêté du 24 novembre 2023 fixant les montants des jours indemnisés dans le cadre du compte épargne-temps ;

Vu le décret n° 2024-15 du 9 janvier 2024 portant modification du compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ;

Vu l'arrêté 9 janvier 2024 pris pour l'application de l'article 7-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 13/05/2024;

#### Monsieur le Président rappelle à l'assemblée :

L'instauration du compte épargne-temps est obligatoire dans les collectivités territoriales et dans leurs établissements publics mais l'organe délibérant doit déterminer, après avis du comité social territorial, les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte épargne-temps, ainsi que les modalités d'utilisation des droits.

Ce compte permet à leurs titulaires d'accumuler des droits à congés rémunérés en jours ouvrés.

Il est ouvert de droit et sur leur demande aux fonctionnaires titulaires et aux agents contractuels de droit public, qu'ils occupent un emploi à temps complet ou un ou plusieurs emplois à temps non complet, sous réserve :

- qu'ils ne relèvent pas d'un régime d'obligations de service défini par leur statut particulier (cela concerne les professeurs et les assistants d'enseignement artistique)
- qu'ils soient employés de manière continue et aient accompli au moins une année de service.

Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas bénéficier d'un compte épargne-temps ; s'ils en avaient déjà ouvert un auparavant, ils ne peuvent, durant le stage, ni utiliser leurs droits, ni en accumuler de nouveaux.

Les agents contractuels de droit privé, ainsi que les assistants maternels et familiaux ne peuvent pas bénéficier d'un compte épargne temps.

Le nombre total de jours inscrits sur le CET ne peut excéder 60.

Par dérogation, le plafond global de jours pouvant être maintenu sur le CET au terme de l'année 2024 est fixé à 70 jours ou, pour l'agent dont le nombre de jours épargnés au terme de l'année 2023 excède 70 jours, au nombre de jours épargnés augmenté de 10 jours.

L'option de maintien sur le CET de jours épargnés ne peut donc être exercée que dans cette limite.

Les nécessités de service ne pourront être opposées lors de l'ouverture de ce compte mais seulement à l'occasion de l'utilisation des jours épargnés sur le compte épargne-temps. Tout refus opposé à une demande de congés au titre du compte épargne-temps doit être motivé. L'agent peut former un recours devant l'autorité dont il relève, qui statue après consultation de

la commission administrative paritaire, ou commission consultative paritaire pour les agents contractuels de droit public. A l'issue d'un congé de maternité, de paternité, et d'accueil de l'enfant, de proche aidant ou de solidarité familiale (accompagnement d'une personne en fin de vie), l'agent bénéficie de plein droit, sur sa demande, des droits à congés accumulés sur son CET

Le compte épargne-temps peut être utilisé sans limitation de durée. Le fonctionnaire conserve ses droits à congés acquis au titre du compte épargne temps en cas notamment de mutation, d'intégration directe, de détachement, de disponibilité, d'accomplissement du service national ou d'activités dans la réserve opérationnelle ou la réserve sanitaire, de congé parental, de mise à disposition ou encore de mobilité auprès d'une administration, d'une collectivité ou d'un établissement relevant de l'une des trois fonctions publiques.

Au plus tard à la date d'affectation de l'agent, la collectivité ou l'établissement d'origine doit lui adresser une attestation des droits à congés existant à cette date. Elle doit également fournir cette attestation à l'administration ou à l'établissement d'accueil.

Au plus tard à la date de réintégration de l'agent dans sa collectivité ou son établissement d'origine, la collectivité ou l'établissement d'accueil doit lui adresser une attestation des droits à congés existant à l'issue de la période de mobilité. Elle doit également fournir cette attestation à l'administration ou à l'établissement dont il relève.

Monsieur le Président demande au Conseil Communautaire de bien vouloir se prononcer.

# Le Conseil de Communauté, Ouï l'exposé de Monsieur le Président, Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :

- ARTICLE 1 Abrogation des délibérations antérieures :
  - DL2017\_359 relative à la mise en place d'un compte épargne temps,
  - DL2018\_267 relative à la modification du règlement du compte épargne temps,
  - DL2020\_171 relative à la modification du règlement du compte épargne temps,

#### - ARTICLE 2 – Règles d'ouverture du compte épargne-temps

La demande d'ouverture du compte épargne-temps doit être effectuée par demande écrite de l'agent et adressée au service Ressources Humaines de la communauté de communes. Cette demande écrite fixe la date permettant de déterminer l'année civile au titre de laquelle le CET peut commencer à être alimenté.

#### - ARTICLE 3 – Règle de fonctionnement de gestion du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps peut être alimenté par le report :

- d'une partie des jours de congés annuels, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à 20 (proratisés pour les agents à temps partiel et à temps non complet), ainsi que les jours de fractionnement;
- de jours R.T.T. (sans limitation)
- de repos compensateurs générés suite à la réalisation d'heures supplémentaires (le CET ne peut être alimenté que par journée et consommé par journée ou ½ journée).

L'alimentation du CET ne peut se faire que par le dépôt de jours entiers.

L'alimentation du compte épargne-temps doit être effectuée par demande écrite de l'agent avant le 15 janvier de l'année N+1 au plus tard.

L'agent est informé des droits épargnés et consommés annuellement, au plus tard le 15 février de l'année n+1.

#### - ARTICLE 4 – Modalités d'utilisation des droits épargnés

La collectivité ne compensera pas financièrement les jours accumulés sur le compte épargne temps (monétisation forfaitaire) et ne prendra pas en compte les jours inscrits sur le compte épargne temps dans le cadre de la RAFP (Retraite Additionnelle de la Fonction Publique).

Les jours accumulés sur le compte épargne-temps peuvent être utilisés uniquement sous forme de congés.

#### - ARTICLE 5 – Règles de fermeture du compte épargne-temps

Sous réserve de dispositions spécifiques, en cas de cessation définitive des fonctions, le compte épargne temps doit être soldé à la date de la radiation des cadres pour le fonctionnaire ou des effectifs pour l'agent contractuel de droit public.

#### - ARTICLE 6 - Règlement du CET

D'approuver le nouveau règlement du CET.

#### - ARTICLE 7 – Contrôle de légalité

D'adresser une ampliation de la présente à Monsieur le Préfet de la Haute-Garonne pour le contrôle de sa légalité.

Envoyé en préfecture le 21/05/2024 Reçu en préfecture le 21/05/2024 Affiché le 22/05/2024 ID : 031-200071298-20240514\_DL2024\_058

#### **Intervention Monsieur MOUYON**

Comment cela se passe pour les agents à temps non-complet?

#### Réponse Madame CAQUINEAU

C'est l'équivalent de leur temps non-complet, tout est proratisé.

#### 7. Modalités de mise en œuvre du télétravail – DL2024\_059

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans 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 et dans la magistrature ;

Vu le décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, notamment son article 37-1-III;

Vu le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires de la fonction publique territoriale, notamment son article 20 ;

Vu le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

Vu les articles L. 1222-9 et suivant du Code du travail qui définissent les modalités d'organisation du télétravail pour les agents contractuels de droit privé ;

Vu la délibération DL2024\_061 en date du 14 mai 2024 relative au temps de travail et fixant les cycles de travail, les horaires variables et les modalités de réalisation de la journée de solidarité;

Vu la circulaire NOR : RDFF1710891C du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique ;

Vu l'accord-cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021 ;

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 13/05/2024

#### Monsieur le Président rappelle à l'assemblée que :

Le télétravail est un mode d'organisation du travail dont l'objectif est de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle. Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 détermine ses conditions d'exercice : quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail, nécessité d'une demande de l'agent, mentions que doit comporter l'acte d'autorisation. Sont exclues du champ d'application dudit décret les autres formes de travail à distance (travail nomade, travail en réseau...).

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. Un agent peut bénéficier au titre d'une même autorisation de ces différentes possibilités.

#### Le télétravail repose sur les principes suivants :

- Le volontariat : le télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite de l'agent ;
- L'alternance entre travail sur site et télétravail;
- L'accès des agents aux outils numériques fournis par l'employeur ;
- La réversibilité du télétravail : l'autorité territoriale et l'agent concernés peuvent mettre fin au télétravail après respect du délai de prévenance. Lorsque l'administration souhaite mettre fin à une autorisation de télétravail, sa décision, communiquée par écrit, doit être précédée d'un entretien et motivée au regard de l'intérêt du service. L'agent en télétravail n'a pas pour sa part à justifier sa décision de renoncer au bénéfice d'une autorisation de télétravail.

L'autorisation de télétravail est délivrée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail. Elle peut prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois ainsi que l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an dont l'agent peut demander l'utilisation à l'autorité responsable de la gestion de ses congés. Un agent peut, au titre d'une même autorisation, mettre en œuvre ces différentes modalités de télétravail.

La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine ou à 12 jours par mois. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine ou à 8 jours par mois.

Par dérogation, les fonctions pourront être exercées sous la forme de télétravail plus de 3 jours par semaine dans les cas suivants :

- pour une durée maximum de six mois, à la demande des agents dont l'état de santé ou le handicap le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ; cette dérogation est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ;
- à la demande des femmes enceintes, sous réserve que leurs activités soient télétravaillables ;
- à la demande des agents éligibles au congé de proche aidant prévu à l'article L. 3142-16 du code du travail, pour une durée de trois mois maximum, renouvelable, sous réserve que leurs activités soient télétravaillables ;
- lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.

Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation, ils restent soumis notamment aux règles prévues par le code général de la fonction publique ;

L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

L'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail.

Dans le cas où la demande est formulée par un agent en situation de handicap, l'autorité territoriale met en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées à ce titre par l'employeur.

Lorsqu'un agent demande l'utilisation des jours flottants de télétravail ou l'autorisation temporaire de télétravail en raison d'une situation exceptionnelle, l'autorité territoriale peut autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent.

Aucun candidat à un emploi ne peut être incité à accepter un poste sous condition d'exercer en télétravail, aucun emploi ne peut être réservé à un agent en télétravail, ni sous condition de ne pas demander à télétravailler. Aucun agent ne peut être discriminé du fait de ne pas demander à télétravailler.

Tout refus d'une demande initiale ou de renouvellement de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doit faire l'objet d'un entretien préalable et peut faire l'objet d'une saisine de la commission administrative paritaire par le fonctionnaire ou de la commission consultative paritaire par l'agent contractuel de droit public.

L'agent en télétravail n'a pas pour sa part à justifier sa décision de renoncer au bénéfice d'une autorisation de télétravail.

Enfin, il est rappelé, conformément à l'article 2-1 du décret précité n° 85-603 du 10 juin 1985 que « les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ». Ainsi, il appartient aux autorités territoriales :

- -de respecter les principes de prévention, de protection et de promotion de la santé de tous les agents publics et d'intégrer notamment dans le document unique d'évaluation des risques professionnels les risques spécifiques liés au télétravail;
- -de veiller au droit à la déconnexion des agents afin d'éviter un dépassement des durées de travail et un empiètement sur la vie personnelle ;
- -de respecter, plus largement, les cycles de travail de la collectivité, et, le cas échéant, les garanties minimales de temps de travail, et de garantir notamment les temps de repos ;
- -de réguler la charge de travail et de respecter strictement la vie privée des agents.

La mise en œuvre du télétravail répond pour la communauté de communes Terres du Lauragais à cinq grands objectifs rassemblés dans un projet télétravail 2022 :

Préserver la qualité du service rendu aux usagers en garantissant une continuité de service tout en modernisant l'organisation du travail. La préparation du projet de télétravail a permis de poser clairement les enjeux organisationnels associés à la mise en place du télétravail. La multiplicité des services au sein de l'intercommunalité, l'existence de cycles de travail différents ont validé l'hypothèse de partir pendant la période d'expérimentation d'un an sur une quotité maximale de 1 jour par semaine de télétravail pour un agent à temps plein. Elles plaident pour la mise en place d'une organisation du télétravail en jours flottants qui sera limité pour 1 agent à temps complet à 57 jours par an avec la possibilité de prendre 2 jours par semaine. La présence minimale hebdomadaire sur site sera de 2 jours. Le nombre de jours de télétravail octroyé par an est proportionnel au nombre de jours de travail effectif effectué par

l'agent. Ainsi, les absences liées au motifs listés ci-après entrainent un écrêtement proportionnel du quota de jours de télétravail (1 jour de télétravail retiré par période d'absence équivalente aux obligations hebdomadaire de service de l'agent):

- Formation personnelle,
- Disponibilité,
- Détachement à l'extérieur de la collectivité.
- S'inscrire dans la politique de développement durable de l'intercommunalité arrêtée dans le cadre du Plan Climat Air Energie Territorial approuvé le 10 février 2020. Dans le plan d'action associé à ce dernier, la communauté de communes s'est engagée à développer le télétravail afin de promouvoir une démarche d'exemplarité interne. L'ADEME estime que le bénéfice environnemental net de la réduction des trajets entre le domicile et le travail est moyenne de 200 kilogrammes équivalent carbone (kg eqCO2) par an.
- Améliorer la Qualité de vie au travail des agents en supprimant la fatigue et le stress liés au temps et aux conditions de trajet en transport jusqu'au lieu de travail habituel ou en offrant une autonomie et flexibilité accrue de l'agent tout en respectant les contraintes d'organisation et de disponibilités fixées par l'EPCI. Il convient dans ce cadre d'être vigilant aux risques psychosociaux qui peuvent être associés à la mise en œuvre du télétravail. Le sentiment d'isolement, l'éloignement du collectif de travail, le surinvestissement ou les difficultés de communication sont autant de risques qu'ils convient d'intégrer dans la mise en œuvre du télétravail. Le projet de télétravail 2022 pose clairement les règles et propose des outils à destination des agents et des managers pour maintenir le lien, garantir des modes de communication de chacun mais aussi évaluer en amont la capacité d'autonomie des agents vis-à-vis du télétravail.
- Associer les agents dans la détermination des activités télétravaillables et l'établissement des règles et des outils. La communauté de communes a conduit tout au long du projet une démarche de concertation large. 2 ateliers de travail avec les managers et 5 ateliers avec les services ont ainsi été organisés réunissant une soixantaine d'agents différents. Ils ont permis de définir notamment les conditions de réversibilité du télétravail, le nombre de jours minimum de télétravail annuels ou de priorisation de l'accès au télétravail.
- Développer l'attractivité de la marque employeur par la mise en œuvre le télétravail au 1er janvier 2022. Ce déploiement du télétravail sera progressif en fonction des disponibilités du parc matériel. Il intégrera les capacités financières contraintes de la communauté de communes qui imposent de faire des arbitrages. Ainsi, la communauté de communes ne prendra pas en charge les adaptations de poste des agents télétravaillables qui ne bénéficient pas d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et qui ont un aménagement de poste pour raison médicale.

Monsieur le Président demande au Conseil Communautaire de bien vouloir se prononcer.

Le Conseil de Communauté, Ouï l'exposé de Monsieur le Président, Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :

- ARTICLE 1 L'Abrogation de la délibération antérieure :
  - DL2021\_259 relative à la mise en place du télétravail

#### - ARTICLE 2 - Bénéficiaires

Le dispositif est ouvert à tout agent de la collectivité fonctionnaire ou contractuel de droit public ayant un temps de contrat de 6 mois minimum, quelle que soit la catégorie d'emploi (A, B, C) disposant d'une ancienneté dans la collectivité d'au moins 3 mois.

Le télétravail est ouvert aux agents à temps partiel ou à temps non complet dans la mesure où leur temps travail n'est pas inférieur à 50 % d'un agent à temps complet.

Le télétravail est ouvert pour les stagiaires de l'enseignement ayant un contrat d'au moins 6 mois, les apprentis, si les fonctions le permettent, sur décision du N+1 et après 3 mois de service.

Les emplois aidés n'entrent pas dans le dispositif.

Le recours au télétravail requiert plusieurs conditions :

- La capacité à disposer d'un espace de télétravail adapté sur le plan fonctionnel et matériel,
- L'aptitude de l'agent à réaliser ses tâches de manière autonome,
- La capacité de l'agent à planifier et organiser son activité en maniant présentiel et distanciel, intégration dans le collectif de travail,
- La maîtrise des outils bureautiques, des logiciels métiers et des systèmes de connexion à distance.
- Le principe du télétravail est celui du volontariat : cette modalité ne peut être imposée à l'agent par l'employeur.

#### - ARTICLE 3 – Identification des activités éligibles au télétravail

Le télétravail est ouvert à tous les agents de la collectivité dont les activités professionnelles peuvent s'effectuer en partie à distance du lieu de travail habituel (annexe cartographie des activités télé-travaillables par fonction jointe).

À ce titre, n'entrent pas dans le dispositif les missions imposant :

- Une présence physique indispensable sur le lieu de travail (exemples : accueil et relation avec le public, intervention sur le patrimoine intercommunal...),
- Des équipements techniques dont il n'est pas envisageable de disposer au domicile de l'agent (exemple : équipement informatique spécifique, ...),
- L'utilisation de logiciels non compatibles avec le télétravail.

L'inéligibilité de certaines activités au télétravail, si celles-ci ne constituent pas la totalité des activités exercées par l'agent ne s'oppose pas à la possibilité pour l'agent d'accéder au télétravail dès lors qu'un volume suffisant d'activités télétravaillables peuvent être identifiées et regroupées. Une cartographie des activités télétravaillables par fonction est annexée à la présente délibération.

# - ARTICLE 4 – Identification des locaux mis à disposition pour l'exercice du télétravail Le télétravail peut avoir lieu :

- Soit au domicile de l'agent et/ou dans un autre lieu privé, qui peut être un tiers lieu, ou un autre local. Dans ce cas, ce dernier devra être situé suffisamment proche pour permettre un délai de route raisonnable estimé à 1 heure environ en cas de retour pour nécessité de service.
- Soit au sein d'un des bâtiments administratifs de la Communauté de communes des Terres du Lauragais (par exemple : pôle de proximité Cocagne à Nailloux, pôle de proximité de Caraman, etc.) sous réserve de bureau disponible.

L'acte individuel (arrêté pour les fonctionnaires ou avenant au contrat pour les agents contractuels) précise le ou les lieux où l'agent exerce ses fonctions en télétravail.

## ARTICLE 5 – Règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données

La mise en œuvre du télétravail nécessite le respect de règles de sécurité en matière informatique.

L'agent en situation de télétravail s'engage à utiliser le matériel informatique qui lui est confié dans le respect des règles en vigueur en matière de sécurité des systèmes d'information.

Le télétravailleur doit se conformer à l'ensemble des règles en vigueur au sein de son service en matière de sécurité des systèmes d'information et en particulier aux règles relatives à la protection et à la confidentialité des données et des dossiers en les rendant inaccessibles aux tiers.

Par ailleurs, le télétravailleur s'engage à respecter la confidentialité des informations obtenues ou recueillies dans le cadre de son travail et à ne pas les utiliser à des fins personnelles. Afin de garantir cette confidentialité, la liste des documents pouvant être emportés à domicile sera établie par le N+1.

Seul l'agent visé par l'acte individuel peut utiliser le matériel mis à disposition par l'administration.

Les données à caractère personnel ne peuvent être recueillies et traitées que pour un usage déterminé et légitime, correspondant aux missions de l'établissement.

L'agent en télétravail ne rassemble ni ne diffuse de téléchargement illicite via l'internet à l'aide des outils informatiques fournis par l'employeur. Il s'engage à réserver l'usage des outils informatiques mis à disposition par l'administration à un usage strictement professionnel.

L'autorité territoriale reste responsable de la sécurité des données personnelles traitées par les agents à titre professionnel.

Les consignes à respecter permettant le maintien du bon fonctionnement et de la bonne sécurité des outils informatiques figurent dans la charte informatique de la communauté de communes approuvée par le conseil communautaire du 13 juillet 2021 que tout agent devra avoir signé avant transmission de sa demande de télétravail à l'autorité territoriale.

# - ARTICLE 6 – Règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé

L'employeur est responsable de la protection de la santé et de la sécurité professionnelles du télétravailleur.

L'agent en télétravail est soumis à la même durée du travail que les agents au sein de l'établissement. La durée du travail respecte les garanties minimales prévues à l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

L'agent assurant ses fonctions en télétravail doit effectuer les mêmes horaires que ceux réalisés habituellement au sein de l'établissement.

Il ne peut être demandé à l'agent de dépasser ses heures de travail, sauf dans le cadre de la réalisation d'heures complémentaires (pour les catégories A, B et C) et/ou supplémentaires (pour les catégories B ou C), à la demande expresse du supérieur hiérarchique et/ou de l'autorité territoriale.

Durant le temps de travail l'agent est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Par ailleurs, l'agent n'est pas autorisé à quitter son lieu de télétravail pendant ses heures de travail. Si l'agent quitte son lieu de télétravail pendant ses heures de travail sans autorisation préalable de l'autorité territoriale, il pourra faire l'objet d'une procédure disciplinaire pour manquement au devoir d'obéissance hiérarchique.

L'agent pourra également se voir infliger une absence de service fait pour le temps passé en dehors de son lieu de télétravail.

L'agent télétravailleur bénéficie de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres agents.

Les agents travaillant à leur domicile sont couverts pour les accidents survenus à l'occasion de l'exécution des tâches confiées par l'employeur. Tout accident intervenant en dehors du lieu de télétravail pendant les heures normalement travaillées ne pourra donner lieu à une

reconnaissance d'imputabilité au service. Le télétravailleur s'engage à déclarer tout accident survenu sur le lieu de télétravail. La procédure classique de traitement des accidents du travail sera ensuite observée.

L'agent télétravailleur bénéficie de la médecine préventive dans les mêmes conditions que l'ensemble des agents.

Le poste du télétravailleur fait l'objet d'une évaluation des risques professionnels au même titre que l'ensemble des postes de travail du service. Il doit répondre aux règles de sécurité et permettre un exercice optimal du travail.

Les risques liés au poste en télétravail sont pris en compte dans le document unique d'évaluation des risques.

# - ARTICLE 7 – Modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité

Les membres de la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (FSSSCT) peuvent réaliser une visite des locaux où s'exerce le télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité, dans les limites du respect de la vie privée. Ces visites concernent exclusivement l'espace de travail dédié aux activités professionnelles de l'agent et, le cas échéant, les installations techniques y afférentes.

Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, ces visites sont subordonnées à l'information préalable de l'agent en télétravail en respectant un délai de prévenance de 10 jours, et à l'accord écrit de celui-ci.

Les missions de la FSSSCT doivent donner lieu à un rapport présenté au comité.

#### - ARTICLE 8 - Modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail

Un suivi automatisé est effectué par le biais du logiciel des gestion du temps et des absences qui permet la saisie des jours de télétravail des agents.

Conformément aux recommandations de la Commission Nationale Informatique et liberté (CNIL), ces dispositifs de contrôle sont obligatoirement et préalablement portés à la connaissance des agents.

Ces dispositifs sont strictement proportionnés à l'objectif poursuivi et ne peuvent pas porter une atteinte excessive au respect des droits et libertés des agents, particulièrement le droit au respect de leur vie privée. Ces dispositifs ne peuvent également consister en un outil de surveillance permanente des agents.

Ces dispositifs sont portés au registre des activités de traitement, prévus par l'article 30 du Règlement général sur la protection des données (RGPD).

# - ARTICLE 9 - Modalités de prise en charge des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail

Il est mis à la disposition des agents autorisés à exercer leurs fonctions en télétravail les outils de travail suivants :

- ordinateur portable;
- téléphone portable (selon ses fonctions) ou téléphonie web via 3CX;
- casque audio si nécessaire;
- accès au réseau via VPN;
- accès à la messagerie professionnelle;
- accès aux logiciels indispensables à l'exercice des fonctions;

Le cas échéant, pour les agents en situation de handicap, l'autorité territoriale mettra en œuvre et prendra en charge les aménagements de poste nécessaires, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées à ce titre par l'employeur.

La collectivité n'autorise pas l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent à l'exception éventuellement des écrans et claviers non connectés.

# - ARTICLE 10 - Modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail

Toute demande de télétravail est soumise au suivi d'une formation permettant de comprendre les principaux enjeux et modalités de fonctionnement du télétravail, de connaître les droits et obligations du télétravailleur et de sensibiliser aux risques du télétravail.

Les agents en télétravail bénéficient d'une formation spécifique sur l'environnement bureautique et informatique (utilisation des logiciels métiers, connexion à distance, etc...) ainsi que d'un accompagnement à la conduite des relations professionnelles et leurs modalités d'exercice en télétravail.

Un référent sera désigné par l'autorité territoriale afin de contribuer au déploiement du télétravail. Il apportera des réponses aux questions juridiques et pratiques des agents et des conseils sur les modalités de mise en œuvre des nouvelles organisations du travail.

# - ARTICLE 11 – Modalités et durée de l'autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail L'agent souhaitant exercer ses fonctions en télétravail adresse une demande écrite à l'autorité territoriale qui précise les modalités souhaitées de télétravail (télétravail régulier ou temporaire, jours fixes ou jours flottants, quotité hebdomadaire, lieu d'exercice des fonctions en télétravail)

Lorsque l'agent souhaite exercer le télétravail à son domicile ou dans un autre lieu privé, il joint à sa demande une attestation sur l'honneur certifiant :

- disposer d'un contrat d'assurance multirisques habitation précisant qu'il couvre l'exercice du télétravail au (x) lieu (x) défini (s) dans l'acte individuel ;
- disposer d'installations électriques à mon domicile conformes à la réglementation en vigueur au poste de télétravailleur (Installations Electriques de la zone dédiée, la protection des circuits de la zone dédiée et les dispositions assurant la sécurité des personnes);
- disposer d'un aménagement ergonomique de son poste de travail lui permettant d'exercer son activité professionnelle dans toutes les conditions de sécurité pour lui-même et pour les informations et documents professionnels qu'il pourrait être amené à devoir utiliser;
- disposer de moyens d'émission et de réception de données numériques compatibles avec son activité professionnelle ;
- ne pas recevoir de public et ne pas fixer de rendez-vous professionnels;
- informer sa hiérarchie au plus tôt en cas de déménagement;
- avoir signé la charte informatique de la collectivité.

Au vu de la nature des fonctions exercées et de l'intérêt du service, le Président apprécie l'opportunité de l'autorisation de télétravail. Une réponse écrite est donnée à la demande de télétravail dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de sa réception ou de la date limite de dépôt lorsqu'une campagne de recensement des demandes est organisée.

En cas de changement de fonctions, une nouvelle demande doit être présentée par l'intéressé. Chaque autorisation fera l'objet d'une période d'adaptation d'une durée de 3 mois.

En dehors de la période d'adaptation, il peut être mis fin au télétravail, à tout moment et par écrit, à l'initiative du Président ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois. Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative du Président, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée. Pendant la période d'adaptation, ce délai est ramené à 1 mois.

Le refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être précédés d'un entretien, motivés et peuvent faire l'objet d'un avis de la commission administrative paritaire ou de la commission consultative paritaire à l'initiative de l'agent.

Lors de la notification de l'autorisation, est remis à l'agent un document d'information sur sa situation professionnelle précisant notamment les dispositifs de contrôle et de

comptabilisation du temps de travail prévus, ainsi que les matériels mis à sa disposition pour l'exercice des fonctions à distance.

De plus, il doit lui être communiqué un document faisant état des règles générales contenues dans la présente délibération, ainsi qu'un document l'informant de ses droits et obligations en matière de temps de travail, d'hygiène et de sécurité. Ces éléments seront regroupés dans une charte du télétravail annexée à la présente délibération.

#### - ARTICLE 12 - Contrôle de légalité

D'adresser une ampliation de la présente à Monsieur le Préfet de la Haute-Garonne pour le contrôle de sa légalité.

Envoyé en préfecture le 21/05/2024 Reçu en préfecture le 21/05/2024 Affiché le 22/05/2024

ID: 031-200071298-20240514\_DL2024\_059

#### Intervention Madame LATCHÉ

Ma question ne concerne pas directement le télétravail, mais j'aimerai avoir la liste des agents qui ont un téléphone portable professionnel. Nous avons des numéros dont on ne sait pas s'ils sont personnels ou professionnels. Je ne me vois pas appeler sur un téléphone personnel mais concernant les portables, j'aimerai avoir un répertoire.

### Réponse Madame CAQUINEAU

Tous les agents disposant d'une ligne sont joignables grâce à 3CX. C'est un dispositif qui permet à l'agent de vous répondre par le biais de son ordinateur. Qu'il ait ou non un téléphone mobile, qu'il soit à son poste ou en télétravail, on peut le joindre. On pourra mettre un répertoire à disposition sur l'intranet des élus.

#### Arrivé de Monsieur MAHCER Abdelrani

#### 8. Modalités d'organisation du temps de travail à temps partiel – DL2024\_060

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique,

Vu la loi n° 2023- 270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et notamment son article 21 ;

Vu le décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, et notamment son article 37-1-III, Vu le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires de la fonction publique territoriale, et notamment son article 20,

Vu les décrets n°2023-751 et 2023-753 du 10 août 2023 relatifs au cumul emploi-retraite et à la retraite progressive.

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 13/05/2024;

#### Monsieur le Président rappelle à l'assemblée :

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi que les agents contractuels de droit public, peuvent demander, s'ils remplissent les conditions exigées, à exercer leur service à temps partiel. Selon les cas, cette autorisation est soit accordée de plein droit, soit soumise à appréciation en fonction des nécessités de service.

Monsieur le Président rappelle au Conseil que conformément à l'article L. 612-12 du code général de la fonction publique, les modalités d'exercice du travail à temps partiel sont fixées par l'organe délibérant, après avis du comité social territorial.

#### 1-Le temps partiel sur autorisation

Le temps partiel sur autorisation peut être accordé, sur demande et sous réserve des nécessités de service :

- aux fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, en activité ou en détachement : un fonctionnaire titulaire ou stagiaire à temps non complet ne peut donc bénéficier d'un temps partiel sur autorisation ;
- aux agents contractuels de droit public en activité employés depuis plus d'un an de façon continue à temps complet et, sans condition d'ancienneté de service, aux travailleurs handicapés recrutés en qualité d'agent contractuel sur la base des articles L. 326-1 et suivants du code général de la fonction publique territoriale.

Le temps partiel sur autorisation accordé ne peut être inférieur à 50% du temps complet de l'agent.

#### 2-Le temps partiel de droit

Le temps partiel de droit peut être accordé aux agents à temps complet et à temps non complet pour les quotités exclusives de 50, 60, 70 et 80%.

#### Pour les fonctionnaires

Le temps partiel de droit est accordé, sur demande, aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet ou à temps non complet pour les motifs suivants :

- à l'occasion de chaque naissance, jusqu'aux trois ans de l'enfant, ou de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans suivant l'arrivée au foyer de l'enfant;
- pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'une maladie ou d'un accident grave;
- lorsqu'ils relèvent, en tant que personnes handicapées, de l'article L. 5212-13 du Code du travail, après avis du service de médecine préventive.

#### Pour les agents contractuels de droit public

Le temps partiel de droit est accordé, sur demande, aux agents contractuels de droit public :

- employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein, à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à la fin d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté;
- pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave ;
- relevant, en tant que personnes handicapées, de l'article L. 5212-13 du Code du travail.

Les travailleurs handicapés recrutés en qualité d'agents contractuels sur la base des articles L. 326-1 et suivants du code général de la fonction publique territoriale bénéficient du temps partiel dans les mêmes conditions que les fonctionnaires stagiaires, et donc sans condition d'ancienneté de service.

#### 3- Le temps partiel dans le cadre du dispositif de retraite progressive

Pour bénéficier du dispositif de retraite progressive, le fonctionnaire doit réunir 3 conditions :

- Exercer à titre exclusif son activité :
  - A temps partiel de 50% à 90%
  - A temps non complet sur un ou plusieurs emplois, toutefois la quotité de travail globale ne doit pas excéder 90% du temps complet (= 31h30)
- Le dispositif est accessible 2 ans avant l'âge légal de la catégorie sédentaire.

- Le fonctionnaire doit réunir 150 trimestres en durée d'assurance tous régimes confondus.

La quotité de travail peut être modifiée au cours de la retraite progressive, le montant de la pension partielle est alors modifié.

Le retour à temps plein est possible mais le fonctionnaire ne pourra plus bénéficier du dispositif de retraite progressive même s'il bénéficie à nouveau d'une autorisation de temps partiel.

La pension partielle est calculée sur la base de la pension de retraite à laquelle le fonctionnaire aurait droit s'il cessait définitivement ses fonctions : si le fonctionnaire exerce à temps partiel à 70%, une première liquidation sera effectuée avec une pension calculée au prorata du temps non travaillé, il percevra ainsi 70% de traitement et 30% de pension.

Le fonctionnaire peut surcotiser pour décompter sa période de retraite progressive comme une période de temps plein.

Il est possible de bénéficier de la retraite progressive au-delà de la limite d'âge.

Le calcul de la pension sera basé sur le dernier indice détenu depuis au moins 6 mois au moment de la cessation définitive des fonctions.

La retraite progressive doit être demandée 6 mois avant la date souhaitée :

- L'agent est à temps plein, il demande à son employeur, un temps partiel et sa retraite progressive, l'employeur conserve son pouvoir d'appréciation en matière d'autorisation du temps partiel dans un délai de 2 mois ;
- L'agent est déjà à temps partiel, il demande sa retraite progressive ;
- L'agent est à temps non-complet affiliable à la CNRACL, sa quotité de travail est inférieure à 90% du temps complet, il demande sa retraite progressive sans changement de taux horaire ;
- L'agent est à temps non-complet sur un ou plusieurs emplois dépassant 90% du temps complet, il doit réduire son temps de travail pour faire sa demande.

#### 4- Modalités

Il appartient à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial, de fixer les modalités d'exercice du travail à temps partiel.

Il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier, en fonction des nécessités de fonctionnement du service, les modalités d'attribution et d'organisation du temps partiel demandé par l'agent, en fixant notamment la répartition du temps de travail de l'agent bénéficiaire.

Monsieur le Président demande au Conseil Communautaire de bien vouloir se prononcer.

Le Conseil de Communauté, Ouï l'exposé de Monsieur le Président, Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :

- ARTICLE 1 L'Abrogation des délibérations antérieures :
  - DL2017 246 et DL2018 270 relatives aux modalités d'exercice du temps partiel,
- ARTICLE 2 Organisation du travail
  - Pour le temps partiel de droit

Le temps partiel de droit peut être organisé dans un cadre hebdomadaire ou par quinzaine si les besoins de service le nécessitent.

Pour le temps partiel sur autorisation

Le temps partiel sur autorisation peut être organisé dans un cadre hebdomadaire ou par quinzaine si les besoins de service le nécessitent.

- ARTICLE 3 Quotités de temps partiel
  - Pour le temps partiel de droit

Les quotités du temps partiel de droit sont obligatoirement fixées à 50, 60, 70 ou 80% de la durée hebdomadaire du service d'un agent à temps plein. L'organe délibérant ne peut modifier ni restreindre les quotités fixées réglementairement.

#### Pour le temps partiel sur autorisation

La quotité de temps partiel sur autorisation est fixée à 90% de la durée hebdomadaire de travail afférente au temps plein.

Dans le cadre du dispositif de retraite progressive, le temps partiel est ouvert pour les fonctionnaires qui remplissent les conditions sur les quotités suivantes : de 50% à 90%.

Le nombre de jours ARTT des agents à temps partiel sera calculé au prorata du service à temps complet.

### - ARTICLE 4 - Demande de l'agent et durée de l'autorisation

Les demandes devront être formulées dans un délai de deux mois avant le début de la période souhaitée.

Dans le cadre du dispositif de retraite progressive, le fonctionnaire doit préciser dans sa demande la date d'effet souhaitée de sa retraite progressive compte tenu de la date à laquelle il remplit toutes les conditions. Cette date ne peut être antérieure à la date de sa demande.

La demande de l'agent devra comporter la période, la quotité de temps partiel et l'organisation souhaitées sous réserve qu'elles soient compatibles avec les modalités retenues par la présente délibération. Pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL qui souhaitent surcotiser pour la retraite pendant la période de temps partiel, la demande de sur cotisation devrait être présentée en même temps que la demande de temps partiel.

La durée des autorisations est fixée de 6 mois à 1 an renouvelable par tacite reconduction pour une durée identique dans la limite de trois ans. A l'issue de ces trois ans, le renouvellement de la décision doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse.

#### - ARTICLE 5 - Refus du temps partiel

Dans le cadre d'un temps partiel de droit, l'autorité territoriale se borne à vérifier les conditions réglementaires requises au vu des pièces produites par l'agent sans aucune appréciation : le temps partiel de droit ne peut être refusé que si les conditions statutaires ne sont pas réunies.

Dans le cadre d'un temps partiel sur autorisation, un entretien préalable avec l'agent est organisé afin d'apporter les justifications au refus envisagé, mais aussi de rechercher un accord, en examinant notamment des conditions d'exercice du temps partiel différentes de celles mentionnées sur la demande initiale.

La décision de refus de travail à temps partiel doit être motivée dans les conditions définies par les articles L. 211-2 à L. 211-7 du Code des relations entre le public et l'administration : la motivation doit être claire, précise et écrite. Elle doit comporter l'énoncé des considérations de fait et de droit qui constituent le fondement de la décision de refus.

En cas de refus de l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ou de litige relatif à l'exercice du travail à temps partiel :

- la commission administrative paritaire peut être saisie par l'agent s'il est fonctionnaire;
- la commission consultative paritaire peut être saisie par l'agent s'il est un agent contractuel de droit public.

#### - ARTICLE 6 - Rémunération du temps partiel

Les agents autorisés à travailler à temps partiel perçoivent une fraction du traitement et des primes et indemnités de toute nature.

Cette fraction est égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service réglementairement fixées pour les agents de même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions dans l'administration ou le service concerné.

Toutefois, les quotités de travail à temps partiel 80% et 90% sont rémunérées respectivement à 6/7ème (85,7%) et 32/35ème (91,4%) de la rémunération d'un agent à temps plein.

#### - ARTICLE 7 - Réintégration ou modification en cours de période

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel (changement de jour par exemple) peut intervenir en cours de période, sur demande de l'agent présentée au moins 2 mois avant la date souhaitée.

La réintégration à temps plein peut toutefois intervenir sans délai en cas de motif grave, tel qu'une diminution importante de revenus ou un changement de situation familiale (décès, divorce, séparation, chômage, maladie du conjoint, de l'enfant, ...). Cette demande de réintégration sans délai fera l'objet d'un examen individualisé par l'autorité territoriale.

#### - ARTICLE 8 - Suspension du temps partiel

Si l'agent est placé en congé de maternité, de paternité ou d'adoption durant une période de travail à temps partiel, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue : l'agent est rétabli dans les droits des agents à temps plein, pour toute la durée du congé.

#### - ARTICLE 9 - Contrôle de légalité

D'adresser une ampliation de la présente à Monsieur le Préfet de la Haute-Garonne pour le contrôle de sa légalité.

Envoyé en préfecture le 21/05/2024 Reçu en préfecture le 21/05/2024 Affiché le 22/05/2024

ID: 031-200071298-20240514\_DL2024\_060

# 9. Délibération relative au temps de travail fixant les cycles de travail, les horaires variables et les modalités de réalisation de la journée de solidarité - DL2024\_061

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu les articles L611-1 à L613-11 du Code général de la fonction publique,

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° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, notamment son article 115 ; 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 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 ;

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 13/05/2024;

#### Monsieur le Président rappelle à l'assemblée :

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 social territorial.

Par conséquence, 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	$\longrightarrow$	1600 h
légalement à		
ou		
soit (228 jours/5 jours x 35h) = 1596	$\longrightarrow$	1600 h
h arrondi légalement à		
+ 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'usager.

#### La journée de solidarité :

En outre, conformément à l'article 6 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, une journée de solidarité est instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Elle prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les agents (fonctionnaires et agents contractuels).

Cette journée de solidarité est incluse dans la durée légale annuelle de temps de travail, qui est de 1607 heures pour un agent à temps complet.

Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel, la durée de travail supplémentaire est proratisée en fonction de leurs obligations hebdomadaires de service.

Dans la fonction publique territoriale, cette journée est fixée par délibération, après avis du comité social territorial.

L'assemblée est amenée à se prononcer sur les nouvelles modalités d'application de ce dispositif au niveau de la collectivité.

#### Cycle avec jour d'ARTT:

Lorsque le cycle de travail hebdomadaire dépasse 35 heures, c'est-à-dire que la durée annuelle du travail dépasse 1607 heures, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) sont accordés afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

Le nombre de jours de repos prévus au titre de la réduction du temps de travail est calculé en proportion du travail effectif accompli dans le cycle de travail et avant prise en compte de ces jours. A cette fin, la circulaire n° NOR MFPF1202031C relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 précise que le nombre de jours d'ARTT attribués annuellement est de :

- 3 jours ouvrés par an pour 35h30 hebdomadaires;
- 6 jours ouvrés par an pour 36 heures hebdomadaires;
- 9 jours ouvrés par an pour 36h30 hebdomadaires;
- 12 jours ouvrés par an pour 37 heures hebdomadaires;
- 15 jours ouvrés par an pour 37h30 hebdomadaires;
- 18 jours ouvrés par an pour 38 heures hebdomadaires;
- 20 jours ouvrés par an pour un travail effectif compris entre 38h20 et 39 heures hebdomadaires;
- 23 jours ouvrés par an pour 39 heures hebdomadaires.

Les agents à temps non complet ne peuvent bénéficier de jours d'ARTT.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours d'ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail.

#### Horaires variables:

L'organe délibérant peut décider l'instauration d'un dispositif d'horaires variables (ou « individualisés ») sous réserve des nécessités de service. Cette organisation définit une période de référence durant laquelle chaque agent doit accomplir le nombre réglementaire d'heures de travail prévu. L'horaire variable permet à chaque agent de déterminer librement le début et la fin de chacune des périodes de travail. La mise en place d'horaires variables nécessite l'instauration de plages fixes pendant lesquelles les agents doivent être présents à leur poste, et de plages mobiles pendant lesquelles ils sont libres de déterminer l'heure de départ ou d'arrivée. Un système de contrôle du temps de travail doit être mis en place pour réaliser un

décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent. En retour, les agents sont tenus de se soumettre aux modalités de contrôle fixées par l'employeur.

La loi fixe le cadre général de la mise en œuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail ainsi que des horaires variables dans la fonction publique territoriale. Dans le respect du principe de libre administration, il revient à l'organe délibérant de chaque collectivité ou établissement de fixer les règles applicables en matière de durée et d'organisation du temps de travail au sein de ses services.

#### L'annualisation:

Monsieur le Président rappelle en outre que l'annualisation du temps de travail est une pratique utilisée pour des services alternant des périodes de haute activité et de faible activité. 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.

#### L'instauration d'un régime d'équivalence dans le cadre de séjours avec nuitées :

Monsieur le Président expose que l'article 8 du 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 autorise les collectivités territoriales et leurs établissements publics a institué, par délibération, un régime d'équivalence pour les emplois dont les missions impliquent un temps de présence supérieur au temps de travail effectif.

Il indique que la mise en place d'un régime d'équivalence permet de dissocier le temps de travail productif des périodes d'inaction pendant lesquelles l'agent se trouve sur son lieu de travail à la disposition de son employeur, mais ne peut pas pour autant vaquer librement à ses occupations personnelles. C'est le cas notamment de séjours avec nuitées dans le cadre d'accueil collectif de mineurs avec hébergement.

Il explique que, concernant la fonction publique territoriale, aucune disposition législative ou réglementaire ne fixe de durée d'équivalence à retenir pour le décompte sous forme de temps de travail effectif des périodes d'inaction.

La communauté de communes souhaitant proposer des séjours, Monsieur le Président propose d'instituer un régime d'équivalence horaire qui pourrait être étendu ultérieurement à des situations similaires.

Il précise que, pour autant, l'institution d'un régime d'équivalence ne doit pas porter atteinte aux garanties minimales du temps de travail reconnues aux agents (temps de repos minimum, temps de travail maximum...).

Monsieur le Président demande au Conseil Communautaire de bien vouloir se prononcer.

Le Conseil de Communauté, Ouï l'exposé de Monsieur le Président, Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité : I – Cadre général

#### Article 1 : l'abrogation des délibérations antérieures :

- N° DL2018\_268 sur l'Harmonisation de l'aménagement du temps de travail Cycle de travail ;
- N° DL2018\_269 sur l'Harmonisation de l'aménagement du temps de travail Mise en place de la réduction du temps de travail Dis jours d'ARTT;
- N° DL2019\_239 sur la Modification de la réduction du temp de travail, dit jour d'ARTT.
- DL2017 247 et DL2018 272 sur les modalités de réalisation de la Journée de Solidarité.

### II - L'annualisation des services animation et relais petite enfance

#### Article 2 : Services concernés

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, les services suivants sont soumis à un cycle de travail annualisé :

- Certains postes de l'Enfance Jeunesse;
- Agents des Relais petite enfance (RPE).

#### Article 3: Rythme des services

Les services animation et RPE ont un cycle annualisé.

Le cycle annuel est défini du 1er septembre au 31 août de l'année suivante, avec des périodes de forte activité sur les 36 semaines scolaires et des périodes de moindre activité sur les 16 semaines de vacances scolaires.

#### Le cycle de travail annualisé des agents d'animation secteur sud se détaille comme suit :

- Sur le temps **ALAE**: de 7h30 minimum à 18h30 maximum lundi, mardi, mercredi matin, jeudi et vendredi
- Sur le temps ALSH :

#### Mercredi:

- o secteur sud et centre : de 11h30 minimum à 18h30 maximum;
- secteur nord commune CARAMAN : de 12h minimum à 19h maximum.

#### Vacances (journée continue):

- o secteur sud et centre : de 7h30 minimum et 18h30 maximum du lundi au vendredi ;
- o secteur nord: de 7h minimum à 19h maximum du lundi au vendredi.
- Sur le temps **JEUNESSE**:

### Hors période de vacances (journée continue) :

- o De 8h minimum à 17h maximum lundi et mardi;
- De 12h minimum à 18h maximum mercredi et samedi;
- De 8h minimum à 14h maximum jeudi et vendredi.

#### Période vacances (journée continue) :

- o De 7h30 minimum à 18h maximum du lundi au vendredi.
- Sur le temps **ALAC**: de 11h30 minimum à 14h maximum les lundi, mardi, jeudi et vendredi.

Le cycle de travail annualisé des agents des RPE se détaille comme suit : 5 jours par semaine, du lundi au vendredi, sur l'amplitude quotidienne maximale suivante :

- o secteur SUD et Nord de 9h à 17 heures 30 ;
- o secteur centre de 8h30 à 17 heures 30.

Certaines réunions pourront être organisées en soirée jusqu'à maximum 21 heures.

# Article 4 : Modalité de traitement des jours d'absence pour maladie sur planning annualisés

Lorsque l'agent est arrêté pour raison santé sur un jour de travail, son absence est décomptée pour le nombre d'heures prévues au planning de l'agent le jour de l'absence.

Lorsque l'agent est arrêté pour raison santé sur un jour de congés annuels, il bénéficie du report de ces congés non pris.

Lorsque l'agent est arrêté pour raison de santé sur un jour de récupération, il ne bénéficie pas du report de son jour de récupération.

# Article 5 : L'instauration d'un régime d'équivalence pour les animateurs dans le cadre de séjours avec nuitées

Un régime d'équivalence horaire est mis en place pour les agents publics, quel que soit leur statut, afin d'intégrer pendant les séjours avec nuitées la nécessité d'une continuité dans la prise en charge des enfants ainsi que le respect d'un temps de repos minimal pour les agents. Le temps de présence de nuit (de 21 heures à 7 heures) est comptabilisé de la manière suivante : forfait de 3 heures est instauré pour les 9 premières heures de nuit et ½ heure pour chaque heure supplémentaire au-delà des 9 premières heures.

Pendant les séjours, le planning des animateurs doit impérativement respecter les garanties minimales du temps de travail. Cela implique qu'un animateur qui assure la surveillance de nuit de 21h à 7h du matin, qui effectue donc 3h30 de travail effectif selon le régime d'équivalence, ne peut effectuer plus de 6h30 de travail le jour qui suit (amplitude maximale de 10h d'une journée de travail). Cet agent se verra octroyer un repos minimal de 11h en suivant.

#### III - Cycle de travail avec attribution de jours d'ARTT

#### Article 6 – Agents concernés par un cycle de travail avec jours d'ARTT

Dans le respect de la durée légale de temps de travail, ci-dessous le détail des services soumis ou non aux cycles de travail avec JARTT :

Département	Service	Poste	Cycle de travail	Eligible aux horaire s variabl	Bornes horaires quotidien nes du service	Bornes hebdom adaires du service	Modalités de repos et de pause
Direction	Directio	DGS	Cycle	es OUI	7h00 –	du lundi	Pause
générale	n	<i>D</i> 63	hebdomadaire : <b>39h</b>	001	21h00	au	méridienn
	général e		par semaine sur <b>5 jours</b> , ouvrant droit			vendredi	e : * <b>minimale</b>
			à <b>23 JARTT</b> par an				45mn
							*maximal e 2h
Tous		Responsabl	Cycle	OUI	7h00 –	du lundi	Pause
		es de	hebdomadaire : 39h		21h00	au	méridienn
		départeme	par semaine sur <b>5</b>			vendredi	e:
		nt:	<b>jours</b> , ouvrant droit				*minimale
		Promotion	à 23 JARTT par an				45mn
		du Territoire,					*maximal
		Petite enfance, RH					e 2h
		Prévention,					

Département	Service	Poste  Patrimoine naturel, Patrimoine Bâti, Environnem ent déchets,	Cycle de travail	Eligible aux horaire s variabl es	Bornes horaires quotidien nes du service	Bornes hebdom adaires du service	Modalités de repos et de pause
		Service à la personne,  Responsabl es de					
Administratio	Finance	secteur: Petite enfance Tous les	Cycle	OUI	8h00 –	du lundi	Pause
n et services généraux	s/RH – préventi on / Support / Systèm es d'infor mation	agents et les responsabl es de secteur Et le Responsabl e de Départeme nt Finances	hebdomadaire : <b>39h</b> par semaine <b>sur 5 jours</b> , ouvrant droit à <b>23 JARTT</b> par an	301	18h30	au vendredi	méridienn e: *minimale 45mn *maximal e 2h
Administratio n et services généraux	Service support	Agents d'accueil	Cycle hebdomadaire : 39h par semaine sur 5 jours, ouvrant droit à 23 JARTT par an	OUI	8h00 – 18h	du lundi au vendredi	Pause méridienn e: *minimale 45mn *maximal e 1h30
Administratio n et services généraux	Service support	Agents d'entretien des locaux	Agents à temps non complet non éligibles aux ARTT	NON	Sur planning	du lundi au vendredi	Journée continue
Promotion du territoire	Promoti on du territoir e	Tous les agents (chargés de mission, responsable de secteur,	Cycle hebdomadaire: 39h par semaine sur 5 jours, ouvrant droit à 23 JARTT par an	OUI	8h00 – 18h30	du lundi au vendredi	Pause méridienn e: *minimale 45mn *maximal e 2h

Département	Service	Poste instructeur	Cycle de travail	Eligible aux horaire s variabl es	Bornes horaires quotidien nes du service	Bornes hebdom adaires du service	Modalités de repos et de pause
		(ADS)			_, _,		_
Enfance jeunesse	Enfanc e jeuness e	Responsabl es de secteurs Responsabl es intermédiai res	Cycle hebdomadaire: <b>36h</b> par semaine sur <b>5 jours</b> , ouvrant droit à <b>6 JARTT</b> par an	NON	7h30 – 18h30	du lundi au vendredi	En fonction des plannings
Enfance jeunesse	Enfanc e jeuness e	Administrat if et la Resp de dépt Enfance Jeunesse	Cycle hebdomadaire: 39h par semaine sur 5 jours, ouvrant droit à 23 JARTT par an	OUI	7h30 – 18h30	du lundi au vendredi	Pause méridienn e: *minimale 45mn *maximal e 2h
Enfance jeunesse	Enfanc e jeuness e	Animateurs	Annualisés	NON	Sur planning	Du lundi au vendredi	Sur planning
Enfance jeunesse	Jeuness e	Animateurs	Annualisés	NON	Sur planning	5 Jours du lundi au samedi en fonction du besoin	Pause méridienn e : Journée continue ou pause mini 45mn / maxi 2h
Enfance jeunesse	Jeuness e	Responsabl e et directeurs jeunesse	Cycle hebdomadaire: <b>36h</b> par semaine sur <b>5 jours</b> , ouvrant droit à <b>6 JARTT</b> par an	NON	Sur planning	5 Jours du lundi au samedi en fonction du besoin	Pause méridienn e : Journée continue ou pause mini 45mn / maxi 2h
Petite enfance	Petite enfance	Responsabl es et Animateurs RPE/LAEP	Annualisés	NON	Sur planning	Du lundi au vendredi	Pause méridienn e <b>d'1</b> heure

Département  Petite	Service  Petite	Poste  Administrati	Cycle de travail  Cycle	Eligible aux horaire s variabl es	Bornes horaires quotidien nes du service	Bornes hebdom adaires du service	Modalités de repos et de pause
enfance	enfance	f	hebdomadaire : <b>39h</b> par semaine sur <b>5 jours</b> , ouvrant droit à <b>23 JARTT</b> par an	001	18h30	au vendredi	méridienn e: *minimale 45mn *maximal e:2h
Petite enfance	Petite enfance	Directrices de crèches	Cycle hebdomadaire: 37h30 par semaine sur 5 jours, ouvrant droit à 15 JARTT par	NON	Sur planning	du lundi au vendredi	Pause méridienn e: Journée continue ou pause mini 45mn / maxi 2h
Petite enfance	Petite enfance	Adjointes directrices de crèches	Cycle hebdomadaire: 37h par semaine sur 5 jours, ouvrant droit à 12 JARTT par an	NON	Sur planning	du lundi au vendredi	Pause méridienn e: Journée continue ou pause mini 45mn / maxi 2h
Petite enfance	Petite enfance	Agents des crèches	Cycle hebdomadaire: 36h30 par semaine sur 5 jours, ouvrant droit à 9 JARTT par	NON	Sur planning	du lundi au vendredi	Pause méridienn e : Journée continue ou pause mini 45mn / maxi 2h
Action sociale	Service à la person ne et France Service s	Responsabl e de secteur, Animateurs et Conseiller numérique France service Chargé Mission France	Cycle hebdomadaire: <b>39h</b> par semaine sur <b>5 jours</b> , ouvrant droit à <b>23 JARTT</b> par an	OUI	8h00 – 18h00	du lundi au vendredi	Pause méridienn e: *minimale 45mn *maximal e 1h30

Département	Service	Poste	Cycle de travail	Eligible aux horaire s variabl es	Bornes horaires quotidien nes du service	Bornes hebdom adaires du service	Modalités de repos et de pause
		Service					
		(animatrice					
		départeme					
		ntale)					
Action sociale	Service	Coordinatri	Cycle	OUI	8h00 –	du lundi	Pause
	à la	ce de la	hebdomadaire : <b>39h</b>		18h30	au	méridienn
	person	Convention	par semaine <b>sur 5</b>			vendredi	е:
	ne et	Territoriale	<b>jours</b> , ouvrant droit				*minimale
	France	Globale et	à <b>23 JARTT</b> par an				45mn
	Service	du Projet					*maximal
	s	Social de					e 2h
		Territoire					
Environneme	Tous	Chefs	Cycle	NON	Lundi au	du lundi	Pause
nt déchets		d'équipe	hebdomadaire : <b>36h</b>		vendredi	au	méridienn
			par semaine sur <b>5</b>		8h00	vendredi	e:
			<b>jours</b> , ouvrant droit		12h00/		1 heure
			à <b>6 JARTT</b>		13h00		
	_				16h00		
Environneme	Tous	Administrat	Cycle	OUI	8h00 –	du lundi	Pause
nt déchets		if et	hebdomadaire : 39h		18h30	au	méridienn
		responsabl	par semaine sur <b>5</b>			vendredi	e: *minimale
		e de secteur	<b>jours</b> , ouvrant droit à <b>23 JARTT</b> par an				45mn
		Secteur	a <b>23 JANTI</b> par arr				*maximal
							e 2h
Environneme	Collect	Chauffeur	Cycle	NON	6h00-	4 jours à	Pause
nt déchets	e des	collecte	hebdomadaire : <b>36h</b>		16h00	titre	méridienn
	déchets	robotisée et	par semaine,			expérim	e:
		non	ouvrant droit à <b>6</b>			ental	1 heure
		robotisée	<b>JARTT</b> par an sur			Lundi,	
			<b>4jours</b> (jour libéré le			mardi,	
			mercredi)			jeudi et	
						vendredi	
Environneme	Collect	Transport	Cycle	NON	Semaine 5	du lundi	Pause
nt déchets	e des	Ateliers	hebdomadaire : <b>36h</b>		jours	au	méridienn
	déchets		par semaine <b>sur 5</b>		8h00	vendredi	е:
			jours, ouvrant droit		12h00/13h		1 heure
			à <b>6 JARTT</b>		00 16h00.		

Département	Service	Poste	Cycle de travail	Eligible aux horaire s variabl es	Bornes horaires quotidien nes du service	Bornes hebdom adaires du service	Modalités de repos et de pause
Environneme nt déchets	Déchèt erie	Déchèterie	Cycle hebdomadaire: 36h par semaine, ouvrant droit à 6 JARTT par an sur 4 jours (jours libérés le lundi et jeudi)	NON	8h30 12h00 /13h00 18h30	Semaine 4 jours mardi, Mercredi , Vendredi , Samedi	Pause méridienn e : 1 heure
Environneme nt déchets	Tous service s	Polyvalents A temps complet	Cycle hebdomadaire: 36h par semaine, ouvrant droit à 6 JARTT par an sur 5 jours	NON	8H 12H / 13H 16H	5 Jours du lundi au samedi en fonction du besoin	Pause méridienn e : 1 heure
Environneme nt déchets	Ambass adeurs du tri	Ambassade urs du tri à temps complet	Cycle hebdomadaire: 39h par semaine sur 5 jours, ouvrant droit à 23 JARTT par an	OUI	7h30 – 19h00	du lundi au vendredi	Pause méridienn e : *minimale 45mn *maximale 2h
Environneme nt déchets	Ambass adeurs du tri	Ambassade urs du tri à temps non complet	Cycle hebdomadaire: <b>17,5h</b> par semaine sur 2,5 jours	OUI	Travail sur 2.5 jours par semaine; mardi, mercredi et jeudi matin Non éligible aux		Pause méridienn e: *minimale 45mn *maximale 2h
Patrimoine Naturel et Bâtiments	Secréta riat mutuali sé	Administrat if à temps non complet	Non éligible au RTT	OUI	Travail le mardi journée, mercredi, jeudi et vendredi matin		Pause méridienn e: *minimale 45mn *maximale 1h

Patrimoine Bâtiment	Service  Bâtime  nts	Chef de secteur, Chef d'équipe, Coordinate	Cycle de travail  Cycle hebdomadaire: 36h par semaine, ouvrant droit à 6  JARTT sur 5 jours	Eligible aux horaire s variabl es	Bornes horaires quotidien nes du service  8h00 - 16h00	Bornes hebdom adaires du service  du lundi au vendredi	Modalités de repos et de pause  Pause méridienn e: 1h
		ur administrat if et technique et Agents polyvalents de maintenan ce					
Patrimoine naturel	Espace s verts	Chef de secteur, Chefs d'équipe et Agents d'entretien espaces verts	Cycle hebdomadaire: <b>36h</b> par semaine, ouvrant droit à <b>6 JARTT sur 5 jrs</b>	NON	8h00 – 16h00	du lundi au vendredi	Pause méridienn e : 1h
Patrimoine Bâtiments Infrastructure s	Voirie	Responsabl es de secteur voirie	Cycle hebdomadaire: 39h par semaine sur 5 jours, ouvrant droit à 23 JARTT par an	OUI	8h00 – 18h30	du lundi au vendredi	Pause méridienn e : *minimale 45mn *maximale 2h

Les agents à temps non complet ne bénéficient pas de jours d'ARTT.

### Article 7 – Le nombre de jours d'ARTT

L'agent a un cycle hebdomadaire d'une durée supérieure à 35 heures compensée par des ARTT. Le tableau ci-dessous présente la durée de l'unité jour (durée moyenne d'une journée de travail) et le nombre d'ARTT en fonction des durées hebdomadaires retenues en fonction des besoins des services.

Durée hebdo	36 h	36 h 30	37 h	37 h 30	38 h	38 h 30	39 h
Unité	7 h	7 h	7 h	7 h	7 h	7 h	7 h
jour	12	18	24	30	36	42	48
Nb	6	9	12	15	18	20	23
ARTT	ARTT	ARTT	ARTT	ARTT	ARTT	ARTT	ARTT

Cependant les agents ont la possibilité de solliciter un cycle hebdomadaire à 35 heures sans ARTT.

En ce qui concerne les journées de télétravail ou de formation, un forfait journalier de 7H48 sera automatiquement appliqué pour un agent à temps complet. (Au prorata de la quotité de temps de travail selon la formule suivante :

### Base hebdomadaire en heures /nombre de jours hebdomadaires travaillés

Les agents à temps partiel bénéficient de jours d'ARTT au prorata du nombre d'heures travaillées arrondi à la demi-journée supérieure :

Durée hebdo	36 h	36 h 30	37 h	37 h 30	38 h	38 h 30	39 h
100%	6	9	12	15	18	20	23
90%	5,4	8,1	10,8	13,5	16,2	18	20,7
80%	4,8	7,2	9,6	12	14,4	16	18,4
70%	4,2	6,3	8,4	10,5	12,6	14	16,1
60%	3,6	5,4	7,2	9	10,8	12	13,8
50%	3	4,5	6	7,5	9	10	11,5

La situation de l'agent est fixe. Elle est tacitement reconduite pour l'année suivante. Toutefois, afin de s'adapter aux évolutions personnelles des agents, il sera envisageable de demander un changement de cycle. L'agent devra en faire la demande auprès de son supérieur hiérarchique avant le 15 juin pour une application au 1er septembre.

## Article 8 - Les modalités de prise des jours d'ARTT

Conformément à l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, les jours de ARTT accordés au titre d'une année civile constituent un crédit ouvert au début de l'année civile considérée.

Les jours d'ARTT sont pris librement sur autorisation du chef de service compte tenu des nécessités de service. Une planification prévisionnelle mensuelle de la prise des jours d'ARTT est tenue dans chaque service.

La prise de jours d'ARTT doit être régulière afin de protéger la santé de l'agent et éviter une accumulation excessive de jours d'absence en fin d'année risquant de perturber la continuité du service. Les jours d'ARTT générés au titre de l'année N doivent être consommés avant le 31/12 de l'année N.

Pour les agents en horaires variables, la moitié des jours d'ARTT devra avoir été posée au 31/08/2024.

## Article 9 - Le don de jours d'ARTT

Les agents sont autorisés à faire don de jours et notamment de jours d'ARTT au bénéfice d'un autre agent public relevant du même employeur, qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière

gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Les jours d'ARTT peuvent être donnés en partie ou en totalité. Selon le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015, la procédure de don est la suivante :

- L'agent bénéficiaire du don formule sa demande par écrit auprès de son autorité territoriale avec, comme justificatif, un certificat médical détaillé remis sous plis confidentiel établi par le médecin qui suit l'enfant et attestant la particulière gravité de la maladie de la maladie, du handicap ou de l'accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants auprès de l'enfant.
- L'agent bénéficiaire établit en outre une déclaration sur l'honneur de l'aide effective qu'il apporte à une personne remplissant l'une des conditions prévues aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du code du travail.
- L'agent donneur signifie par écrit à son autorité territoriale, le don et le nombre de jours afférents.
- L'autorité territoriale donne son accord et donne les jours au bénéficiaire

La durée du congé dont l'agent peut bénéficier à ce titre est plafonnée, pour chaque année civile, à quatre-vingt-dix jours par enfant ou par personne concernée.

L'autorité territoriale peut procéder, à tout moment, aux vérifications nécessaires pour s'assurer que le bénéficiaire respecte toujours les conditions d'attribution.

## Article 10 - La réduction des jours d'ARTT suite aux absences pour raisons de santé

Conformément à l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent à due proportion, le nombre de jours d'ARTT que l'agent peut acquérir. Les compteurs de jours d'ARTT seront automatiquement décrémentés si l'agent atteint le seuil du nombre jours d'absences réduisant ses droits aux ARTT par la saisie automatisée via le logiciel RH. L'agent et son responsable en seront ainsi informés en temps réel.

Les situations d'absence du service qui engendrent une réduction des droits à l'acquisition annuelle de jours d'ARTT sont les congés pour raison de santé et les autorisations spéciales d'absences (à l'exception des ASA de droit et des absences pour raison syndicale), notamment .

- s'agissant des fonctionnaires : congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, y compris ceux résultant d'un accident survenu ou d'une maladie contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions, ainsi que ceux résultant d'un accident de trajet;
- s'agissant des agents contractuels : congé de maladie, congé de grave maladie, congé sans traitement pour maladie (ce congé est obtenu lorsque l'agent contractuel est contraint de cesser ses fonctions pour raisons de santé, mais qu'il ne peut prétendre à un congé de maladie rémunéré, en l'absence de temps de services suffisant), y compris ceux résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

## Conformément aux textes précités, la règle de calcul est la suivante :

En régime hebdomadaire, le décompte du temps de travail annuel s'exprime en nombre de jours ouvrables, au nombre de 228, après exclusion de 104 jours de repos hebdomadaires, de 25 jours de congés annuels et de 8 jours fériés.

Soit N1 le nombre de jours ouvrables en régime hebdomadaire (N1 = 228).

Soit N2 le nombre maximum de journées d'ARTT générées annuellement en régime hebdomadaire.

Le quotient de réduction Q résultant de l'opération arithmétique N1/N2 correspond au nombre de jours ouvrés à partir duquel une journée d'ARTT est acquise.

En conséquence, dès lors qu'un agent, en cours d'année, atteint en une seule fois ou cumulativement, un nombre de jours d'absence ci-dessus mentionnées égal à, il convient d'amputer son crédit annuel de jours d'ARTT d'une journée.

## Pour un agent dont la durée hebdomadaire est de 36 heures :

Pour les personnels soumis à ce régime de travail, 228 jours ouvrables annuellement générant 6 jours d'ARTT, le quotient de réduction est égal à 228 / 6 = 38 jours de travail.

Dès que l'absence du service atteint 38 jours, une journée ARTT est déduite du capital de 6 jours ARTT (soit deux journées d'ARTT déduites pour 76 jours d'absence...).

# Pour un agent dont la durée hebdomadaire est de 36 heures et qui exerce ses fonctions à temps partiel :

Un tel service de 36h hebdomadaire à temps plein ouvre droit à l'acquisition de 6 jours d'ARTT. En conséquence, le nombre de jours d'ARTT auquel peut prétendre cet agent à raison de sa quotité de travail à temps partiel à 80% s'élève à 6 x 80/100 = 4,8 jours d'ARTT, soit 5 jours d'ARTT en application de la règle de l'arrondi à la demi-journée supérieure.

Pour un service à 80 %, le décompte du temps de travail annuel exprimé en nombre de jours ouvrables (N1) n'est pas égal à 228 (hypothèse d'un service à temps plein) mais à 228 x 80/100 = 182,4.

Le fonctionnaire considéré ayant un capital de 5 jours d'ARTT, le quotient de réduction est égal à 182,4 / 5 = 36,48 arrondis à 36,5 jours ouvrables.

Dès que l'absence du service atteint 36,5 jours, une journée d'ARTT est déduite du capital de 5 jours d'ARTT (soit deux journées d'ARTT déduites pour 73 jours d'absence...).

## Pour un agent dont la durée hebdomadaire est de 36 heures 30 :

Pour les personnels soumis à ce régime de travail, 228 jours ouvrables annuellement générant 9 jours d'ARTT, le quotient de réduction est égal à 228 / 9 = 25,3 arrondis à 25,5 jours de travail. Dès que l'absence du service atteint 25,5 jours, une journée d'ARTT est déduite du capital de 9 jours d'ARTT (soit deux journées d'ARTT déduites pour 51 jours d'absence...).

# Pour un agent dont la durée hebdomadaire est de 36 heures 30 et qui exerce ses fonctions à temps partiel :

Un tel service de 36h30 hebdomadaire à temps plein ouvre droit à l'acquisition de 9 jours d'ARTT.

En conséquence, le nombre de jours d'ARTT auquel peut prétendre cet agent à raison de sa quotité de travail à temps partiel à 80% s'élève à 9 x 80/100 = 7,2 jours d'ARTT, soit 7,5 jours d'ARTT en application de la règle de l'arrondi à la demi-journée supérieure.

Pour un service à 80 %, le décompte du temps de travail annuel exprimé en nombre de jours ouvrables (N1) n'est pas égal à 228 (hypothèse d'un service à temps plein) mais à 228 x 80/100 = 182,4.

Le fonctionnaire considéré ayant un capital de 7.5 jours d'ARTT, le quotient de réduction est égal à 182,4/7.5 = 24,32 arrondis à 24,5 jours ouvrables.

Dès que l'absence du service atteint 24,5 jours, une journée d'ARTT est déduite du capital de 9 jours d'ARTT (soit deux journées d'ARTT déduites pour 49 jours d'absence...).

## Pour un agent dont la durée hebdomadaire est de 37 heures :

Pour les personnels soumis à ce régime de travail, 228 jours ouvrables annuellement générant 12 jours d'ARTT, le quotient de réduction est égal à 228 / 12 = 19 jours de travail.

Dès que l'absence du service atteint 19 jours, une journée d'ARTT est déduite du capital de 12 jours d'ARTT (soit deux journées d'ARTT déduites pour 38 jours d'absence...).

# Pour un agent dont la durée hebdomadaire est de 37 heures et qui exerce ses fonctions à temps partiel :

Un tel service de 37h hebdomadaire à temps plein ouvre droit à l'acquisition de 12 jours d'ARTT. En conséquence, le nombre de jours d'ARTT auquel peut prétendre cet agent à raison de sa quotité de travail à temps partiel à 80% s'élève à 12 x 80/100 = 9,6 jours d'ARTT, soit 10 jours d'ARTT en application de la règle de l'arrondi à la demi-journée supérieure.

Pour un service à 80 %, le décompte du temps de travail annuel exprimé en nombre de jours ouvrables (N1) n'est pas égal à 228 (hypothèse d'un service à temps plein) mais à 228 x 80/100 = 182,4.

Le fonctionnaire considéré ayant un capital de 10 jours d'ARTT, le quotient de réduction est égal à 182,4 / 10 = 18,24 arrondis à 18 jours ouvrables.

Dès que l'absence du service atteint 18 jours, une journée d'ARTT est déduite du capital de 10 jours d'ARTT (soit deux journées d'ARTT déduites pour 36 jours d'absence...).

## Pour un agent dont la durée hebdomadaire est de 37 heures 30 :

Pour les personnels soumis à ce régime de travail, 228 jours ouvrables annuellement générant 15 jours d'ARTT, le quotient de réduction est égal à 228 / 15 = 15,2 arrondis à 15 jours de travail. Dès que l'absence du service atteint 15 jours, une journée d'ARTT est déduite du capital de 15 jours d'ARTT (soit deux journées d'ARTT déduites pour 30 jours d'absence...).

# Pour un agent dont la durée hebdomadaire est de 37 heures 30 et qui exerce ses fonctions à temps partiel :

Un tel service de 37h30 hebdomadaire à temps plein ouvre droit à l'acquisition de 15 jours d'ARTT.

En conséquence, le nombre de jours d'ARTT auquel peut prétendre cet agent à raison de sa quotité de travail à temps partiel à 80% s'élève à 15 x 80/100 = 12 jours d'ARTT.

Pour un service à 80 %, le décompte du temps de travail annuel exprimé en nombre de jours ouvrables (N1) n'est pas égal à 228 (hypothèse d'un service à temps plein) mais à 228 x 80/100 = 182,4.

Le fonctionnaire considéré ayant un capital de 12 jours d'ARTT, le quotient de réduction est égal à 182,4 / 12 = 15,2 arrondis à 15 jours ouvrables.

Dès que l'absence du service atteint 15 jours, une journée d'ARTT est déduite du capital de 15 jours d'ARTT (soit deux journées d'ARTT déduites pour 30 jours d'absence...).

## Pour un agent dont la durée hebdomadaire est de 39 heures :

Pour les personnels soumis à ce régime de travail, 228 jours ouvrables annuellement générant 23 jours ARTT, le quotient de réduction est égal à 228 / 23 = 10 jours de travail.

Dès que l'absence du service atteint 10 jours, une journée ARTT est déduite du capital de 23 jours ARTT (soit deux journées ARTT déduites pour 20 jours d'absence...).

# Pour un agent dont la durée hebdomadaire est de 39 heures et qui exerce ses fonctions à temps partiel :

Un tel service de 39h hebdomadaire à temps plein ouvre droit à l'acquisition de 23 jours ARTT.

En conséquence, le nombre de jours ARTT auquel peut prétendre cet agent à raison de sa quotité de travail à temps partiel à 80% s'élève à 23 x 80/100 = 18.4 jours ARTT, soit 18.5 jours ARTT en application de la règle de l'arrondi à la demi-journée supérieure.

Pour un service à 80 %, le décompte du temps de travail annuel exprimé en nombre de jours ouvrables (N1) n'est pas égal à 228 (hypothèse d'un service à temps plein) mais à 228 x 80/100 = 182,4.

Le fonctionnaire considéré ayant un capital de 18.5 jours ARTT, le quotient de réduction est égal à 182,4 / 18.5 = 9.8 arrondis à 10 jours ouvrables.

Dès que l'absence du service atteint 10 jours, une journée ARTT est déduite du capital de 5 jours ARTT (soit deux journées ARTT déduites pour 20 jours d'absence...).

#### III - Cycles de travail fixes

### Article 11 - Agents sur cycle fixe

Un cycle de travail fixe est mis en place pour les agents de restauration et d'entretien du service enfance jeunesse au sein du département action sociale.

Le cycle est de 35h hebdomadaires sur 5 jours, du lundi au vendredi, avec des bornes horaires quotidiennes qui vont de 7h30 le matin à 19h30 le soir et une pause méridienne d'une durée d'1h entre 12h00 et 14h00.

Les agents des autres services peuvent demander à être positionnés sur un cycle fixe. Le choix du cycle reste soumis à l'approbation du chef de service au regard de l'activité et des nécessités de service.

### IV - Les cycles liés aux variations climatiques (fortes chaleurs)

## Article 12 – Agents sur cycle liés aux variations climatiques

Les agents des départements espaces verts qui travaillent tous les jours en extérieurs, et les agents du département patrimoine bâtiments lorsqu'ils font des chantiers en extérieur peuvent être soumis à un cycle spécifique ponctuel en cas de fortes chaleurs.

Les horaires spécifiques seront les suivants :

- 7h - 14h00 en journée continue incluant 20 minutes de pause.

Modalités d'information de ces agents : les agents de ces services seront informés par une note de service sur la durée d'application de ces horaires

#### V - Les horaires variables

## Article 13 - Agents concernés par les horaires variables

Les horaires variables s'appliquent aux agents lorsque cette organisation du temps de travail est compatible avec leur activité.

## Article 14 – Les bornes quotidiennes de présence des agents

Les bornes quotidiennes déterminent la plage horaire de présence possible des agents sur une journée. Elles spécifient l'heure de début et de fin du décompte possible des heures de travail en dehors desquelles les agents ne sont pas supposés être présents au travail. Les bornes quotidiennes varient en fonction des postes de travail :

- DGS, responsables de département (Promotion du Territoire, RH Prévention, Petite enfance, Environnement déchets, Patrimoine Naturel, Patrimoine Bâti, Service à la personne et accès aux services et les responsables de secteur Petite Enfance :
  - o 7h00 le matin;
  - o 21h00 le soir.
- Agents des départements administration et services généraux / promotion du territoire et les agents administratifs de chaque département (sauf enfance jeunesse) ainsi que

le Responsable de Département Finances et les Responsables de Secteur Voirie du Département Patrimoine Bâti & Infrastructure :

- o 8h00 le matin;
- o 18h30 le soir
- Agents d'accueil (service support) :
  - o 8h00 le matin;
  - o 18h00 le soir.
- Agents administratifs Enfance Jeunesse et le Responsable de Département Enfance Jeunesse :
  - o 7h30 le matin;
  - o 18h30 le soir
- Ambassadeurs du tri:
  - o 7h30 le matin;
  - o 19h00 le soir.
- Agents Frances services :
  - o 8h00 le matin;
  - o 18h00 le soir.

En deçà et au-delà de ses bornes fixant l'amplitude maximale autorisée, le temps de travail des agents ne sera pas comptabilisé pour les agents de catégorie A (sauf les heures complémentaires des agents à temps non complet) et sera comptabilisé comme heures supplémentaires ou complémentaires pour les agents de catégories B ou C.

## Article 15 – Les plages fixes de présence obligatoire

Enfin d'assurer la continuité de service et de garantir le travail en équipe, les plages fixes déterminent les plages horaires pendant lesquelles les agents doivent être présents à leur poste de travail.

Ces plages fixes varient en fonction des postes de travail :

- DGS, Responsables de Département (Promotion du Territoire, RH Prévention, Petite enfance, Environnement déchets, Patrimoine Naturel, Patrimoine Bâti, Service à la personne et accès aux services et les responsables de secteur Petite Enfance et Responsables de secteur petite enfance :
  - o 9h00 12h00;
  - o 14h00 16h00.
- Agents des Départements administration et services généraux / Promotion du territoire et les agents administratifs de chaque Département (sauf enfance jeunesse) ainsi que le Responsable de Département Finances :
  - o 9h00 12h00;
  - o 14h00 17h00
- Agents d'accueil (service support) :
  - o 9h00 12h00;
  - o 13h30 17h00
- Agents administratifs enfance jeunesse et le Responsable de Département Enfance Jeunesse :
  - o 8h30 12h;
  - o 14h00 17h00.

- Ambassadeurs du tri:
  - o 9h00 12h00;
  - o 14h00 17h00.
- Agents Frances services:
  - o 8h30 12h00;
  - o 13h30 17h00.

## Article 16 - Les plages mobiles de présence libre

Les agents sont libres de déterminer leur heure de départ et d'arrivée sur des plages mobiles qui varient en fonction des postes de travail :

- DGS, Responsables de Département (Promotion du Territoire, RH Prévention, Petite enfance, Environnement déchets, Patrimoine Naturel, Patrimoine Bâti, Service à la personne et accès aux services et les responsables de secteur Petite Enfance :
  - o 7h00 9h00;
  - o 12h00 14h00;
  - o 16h00 21h00.
- Agents des Départements administration et services généraux / Promotion du territoire et les agents administratifs de chaque Département (sauf enfance jeunesse), les responsables de secteur voirie et le responsable de Département Finances :
  - o 8h00 9h00;
  - o 12h00 14h00;
  - o 17h00 18h30.
- Agents d'accueil (service support) :
  - o 8h00 9h00;
  - o 12h00 13h30
  - o 17h00 18h00
- Agents administratifs enfance jeunesse et le Responsable de Département Enfance Jeunesse :
  - o 7h30 8h30;
  - o 12h00 14h00;
  - o 17h00 18h30.
- Ambassadeurs du tri:
  - o 7h30 9h00;
  - o 12h00 14h00;
  - o 17h00 19h00.
- Agents Frances services:
  - o 8h00 8h30;
  - o 12h00 13h30;
  - o 17h00 18h00.

#### Article 17 - La durée minimale de la pause méridienne

Afin de garantir un temps de repos hebdomadaire suffisant et protéger la santé physique et mentale des agents, la durée de la pause méridienne est fixée à 45 minutes au minimum. Tous les agents, à l'exception de ceux dont le cycle de travail se fait en journée continue, doivent prendre

entre 12h00 et 14h00 une pause d'au moins 45 minutes pouvant atteindre 1 heure et jusqu'à 2 heures maximum dans certains services.

En conséquence et sauf circonstance exceptionnelle, l'éventuel temps de travail réalisé en deçà de 45 minutes ne sera pas comptabilisé comme du temps de travail effectif.

## Article 18 – L'amplitude maximale quotidienne

Afin de respecter les garanties minimales prescrites par le décret n°2000-815 précité, l'amplitude maximale de travail effectif journalière est fixée à 10 heures. Les agents ne doivent pas travailler plus de 10 heures au total sur une journée.

## Article 19 - La période de référence du compteur de crédit/débit d'heure

La période de référence du contrôle de temps de travail est fixée à 1 mois. Durant cette période, les agents décident librement de leurs horaires de travail dans le respect des bornes quotidiennes, des plages fixes et des plages mobiles.

Les heures effectivement réalisées dans les plages de présence mobiles au-delà des 39 heures hebdomadaires doivent être régulées uniquement sur les plages de présence mobiles.

Les heures effectuées au cours des plages de présence mobiles au-delà des 39 heures peuvent toutefois être comptabilisées au titre de la journée de solidarité.

A la fin de la période de référence mensuelle, le compteur temps du logiciel de gestion du temps enregistre le solde du nombre d'heures de travail réalisé au cours du mois écoulé.

Les agents sont autorisés à reporter sur la période de référence suivante au maximum :

- un débit et un crédit de **12 heures** pour les agents suivants : DGS, responsables de département (Promotion du Territoire, RH Prévention, Petite enfance, Environnement déchets, Patrimoine Naturel, Patrimoine Bâti, Service à la personne et accès aux services et les responsables de secteur Petite Enfance) ;
- un débit et un crédit de **4 heures** pour les ambassadeurs du tri à temps complet du département environnement déchets ;
- un débit et un crédit de **2 heures** pour tous les autres agents éligibles aux horaires variables.

En cas de crédit ou débit d'heure supérieur au maximum autorisé, l'agent devra régulariser son compteur temps le plus rapidement possible. En tout état de cause, un écrêtage du crédit d'heures sera opéré automatiquement le dernier jour du mois suivant à minuit en cas de crédit supérieur au plafond autorisé.

Le contrôle du temps de travail est réalisé grâce à logiciel informatique permettant le calcul automatisé du temps de travail des agents sur la base d'un système de badgeage individuel.

Les agents éligibles aux horaires variables devront se soumettre au badgeage sur la pointeuse de leur site de travail quotidiennement (à leur arrivée le matin, en quittant leur poste le midi, de retour de leur pause déjeuner, le soir en quittant leur poste de travail) à l'exception des journées où ils seront placés en télétravail ou en formation à l'extérieur. Dans ce cas, il leur sera automatiquement comptabilisé le temps correspondant à une unité jour.

Les agents qui seront amenés, dans le cadre de leur obligations professionnelles, à se rendre sur un site où ils n'auront pas la possibilité de badger pourront le faire via leur ordinateur portable.

## VI - La journée continue

## Article 20 - Postes concernés par la journée continue

Une pause de 20 minutes comptabilisée au titre du temps de travail effectif est instaurée après 6 heures de travail consécutif sur les postes suivants :

- Chauffeur poids lourd collecte robotisée;
- Agent de collecte;
- Ripeur;
- Agents des crèches (sur une partie de leur planning).
- Agents de l'enfance jeunesse selon leurs plannings et les besoins du service (responsables enfance jeunesse)
- Agents des espaces verts et du bâtiment durant les horaires d'été

La journée continue est instaurée sur ces postes en raison de la nécessité que les agents demeurent à la disposition de leur employeur sur l'intégralité de leur journée de travail et / ou en raison de l'impossibilité pour les agents de se restaurer dans un lieu dédié au moment de leur pause déjeuner.

Elle peut également être instaurée dans le cadre des horaires d'été, lorsque ces dernières sont décrétées par l'autorité territoriale en raison des fortes chaleurs auxquelles les agents travaillant en extérieur sont soumis.

#### VII - La journée de solidarité

## Article 21 - la mise en œuvre de la journée de solidarité

Pour l'ensemble des agents de la communauté de communes, la journée de solidarité peut être effectué selon trois modalités ouvertes par la réglementation, soit :

- le travail d'un jour d'ARTT tel que prévu par les règles en vigueur;
- toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées au cours de l'année civile de référence
- Les heures effectuées au cours des plages de présence mobiles au-delà des 39 heures pour les agents éligibles aux horaires variables.

Le don de jours de congé annuel n'est pas permis.

Le chef de service est garant de la réalisation de la journée de solidarité par les agents placés sous son autorité hiérarchique.

Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel, la durée de travail supplémentaire est proratisée en fonction de leurs obligations hebdomadaires de service.

#### Cas des agents titulaires ne comptabilisant pas une présence sur une année complète :

Pour les agents titulaires réintégrant leur activité en cours d'année (retour de congé parental, retour à la suite d'une disponibilité......) la journée de solidarité sera fractionnée en fonction du nombre de jours effectifs comptabilisés dans l'année N.

## Exemple:

- Agent à temps complet présent 6 mois de l'année N : il devra (7 h x 182,5) /365 = 3,5 heures
- Agent à temps complet présent 1 mois de l'année N : il devra (7 x 30) /365 = 1 heure
- Agent à temps partiel (80%) présent 4 mois de l'année N: il devra (7 h 00 x 80 % = 5 h 30 x 120) / 365 = 1 heure 50 minutes.

Et ainsi de suite

A SOULIGNER: Les agents qui intègrent la Communauté de Communes dans le cadre d'une mobilité ne seront soumis à la réalisation de la journée de solidarité que s'ils ne l'ont pas déjà effectuée au sein de leur collectivité d'origine l'année de leur mutation.

### Cas des agents contractuels :

Sont concernés les agents ayant conclu un CDD d'une durée égale ou supérieure à 6 mois, ou les agents

Comptabilisant plusieurs CDD, sans interruption, dont la durée totale est égale au moins à 6 mois

Dans ce cas, les agents concernés devront une journée de solidarité proratisée de la même manière que les agents titulaires selon leur durée hebdomadaire et le nombre de jours sur l'année.

Cas particulier des contrats à cheval sur 2 années.

#### Exemple:

Un agent ayant un contrat de 6 mois sur 2 années par exemple du 01/10/2021 au 31/03/2022.

Du 01/10/2021 au 31/12/2021:  $(7h 00 \times 90) / 365 = 1h45$  minutes

Du 01/01/2022 au 31/03/2022: (7 h 00 x 90) / 365 = 1h45 minutes

Si son contrat est renouvelé en 2022, l'agent devra réaliser le reliquat d'heures pour arriver aux 7 heures annuelles.

Confer le nouveau livret sur les modalités de la Journée Solidarité.

#### **ARTICLE 22 - Mise en application**

Toutes ces mesures seront applicables à compter du 1er juillet 2024.

Sauf disposition expresse de l'assemblée délibérante prise sur un nouvel avis du comité social territorial compétent, ces dispositions seront reconduites tacitement chaque année.

Envoyé en préfecture le 21/05/2024 Reçu en préfecture le 21/05/2024 Affiché le 22/05/2024

ID: 031-200071298-20240514\_DL2024\_061

#### **Intervention Monsieur MAHCER**

Ces changements sont-ils à l'initiative de Terres du Lauragais ou répondent-ils à une demande des agents ?

## Réponse Madame CAQUINEAU

Ces évolutions sont une adaptation aux attendus des agents mais aussi par d'avantage d'attractivité de la collectivité. De plus en plus d'agents sont mobiles et donc attentifs aux modalités de fonctionnement comme les horaires variables et le télétravail.

## Réponse Monsieur PORTET

Cela a fait l'objet d'une large concertation avec les agents, ainsi qu'un d'accompagnement du Centre de Gestion.

#### **Intervention Madame CANAL**

J'ai cru comprendre qu'il s'agissait d'une phase d'expérimentation pour le temps de travail des chauffeurs en collecte robotisée, comment cela va évoluer?

#### Réponse Madame CAQUINEAU

Dans les conditions actuelles cette organisation a un caractère expérimental. Comme dans toutes ces mises en place, cette phase sert à ajuster afin d'éventuellement pérenniser et étendre le dispositif

#### **Intervention Madame BENETTI**

La badgeuse existe déjà ou faut-il l'acheter.

## Réponse Madame CAQUINEAU

Nous allons équiper le site du siège administratif, celui de la Camave et du Pôle Cocagne à Nailloux. Tout a été évalué au montage du projet et validé au budget. Un logiciel assure la mise en place des horaires variables, cela a un coût auquel s'ajoute l'acquisition de badgeuses et de badges.

#### **Intervention Monsieur MAHCER**

Les cadres vont-ils aussi badger?

#### Réponse Madame CAQUINEAU

Oui, les cadres ne sont pas sur des forfaits horaires mais sur la garantie des 39 heures par semaines qui leur confère 23 jours de RTT

#### **Intervention Monsieur RAMOND**

Concernant le service des ordures ménagères, est-ce que le camion va tourner quatre jours par semaine ou y aura-t-il des dérogations pour 5 jours?

## Réponse Madame CAQUINEAU

La camion va tourner au-delà de quatre jours comme c'est déjà la cas. La tournée classique s'étale à quatre jours mais les opérations de nettoyage ou autre, les repasses de tournée sont assurées par d'autres agents. L'objectif est d'optimiser nos ressources

#### Intervention Madame ROUDET

Les pointages sont validés par le N+1?

## Réponse Madame CAQUINEAU

Les pointages sont validés s'il y a une anomalie. L'agent administratif par exemple, a la latitude d'arriver entre 8h00 et 9h00 et repart entre 17h00 et 18h30 sans générer d'anomalie. Si l'agent badge à 20h00 il y a un problème, tout comme si l'agent fait 28h au lieu de 39h dans la semaine, le N+1 va recevoir une alerte. L'agent aura un mois pour faire la régularisation tout en respectant les plages de travail fixes: 9h-12h et 14h-17h. Ces plages fixent ne suffisent pas à atteindre 39h. Le N+1 ne valide qu'en cas d'anomalie ou potentiellement sur une récupération dérogatoire hors plages variables.

#### **Intervention Monsieur MAHCER**

Est-ce que cela est mis en place pour faire suite à des abus? Quelles sont les raisons de ce changement?

## Réponse Madame CAQUINEAU

Ce n'est pas suite à des abus, les raisons sont les suivantes :

Les horaires classiques d'un agent administratif sont de 8h30-17h30 trois jours par semaine (lundi, mercredi et vendredi) 8h30-17h00 2 jours par semaine (mardi et jeudi), c'est figé et tout le monde respecte ces horaires sous la vérification des responsables.

Le manque de souplesse génère une gestion de petits retards et autres aléas, comme les retards de trains par exemple, à travers un écrit administratif. Cette petite variabilité horaire va libérer le temps de ces régulations.

## 10. Mise en place d'astreinte - DL2024\_062

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale;

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 13/05/2024

## Monsieur le Président rappelle à l'assemblée :

Il appartient à l'organe délibérant de déterminer, après avis du Comité Social Territorial, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés.

Il indique qu'une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, d'être joignable en permanence sur le téléphone mis à sa disposition pour cet effet avec transfert d'appel si nécessaire, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail.

Il rappelle ensuite la délibération DL2018\_160 en date du 26 juin 2018 qui prévoyait la mise en place d'astreintes de décision pour le bon fonctionnement des déchetteries du Département Environnement déchets.

Monsieur le Président demande au Conseil Communautaire de bien vouloir se prononcer.

Le Conseil de Communauté, Ouï l'exposé de Monsieur le Président, Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :

- ARTICLE 1 : l'abrogation de la délibération antérieure :
  - N° DL2018\_160 relative à la mise en place d'astreintes ;
- ARTICLE 2 de maintenir les astreintes de décision pour le bon fonctionnement des déchetteries les samedis d'ouvertures afin de pallier les problématiques liées au fonctionnement et à la sécurité des sites.

Cette astreinte concerne uniquement les personnels d'encadrement.

Elles seront assurées par les cadres d'emplois suivants :

- Ingénieurs territoriaux
- Techniciens territoriaux
- Agents de maîtrise territoriaux

Ces astreintes des agents de la filière technique seront rémunérées par référence au barème réglementaire en vigueur au moment de la réalisation de l'astreinte.

En cas d'intervention, ces agents de la filière technique se verront indemnisés sous forme d'IHTS.

Seuls les agents qui ne sont pas éligibles aux I.H.T.S. sont concernés par la durée du repos compensateur en cas d'intervention à l'occasion des périodes d'astreinte (les ingénieurs territoriaux).

- ARTICLE 3 – de mettre en place des périodes d'astreinte d'exploitation ou de sécurité pour les agents du Pôle services techniques, environnement et patrimoine pour répondre aux besoins suivants : manifestations et interventions en urgence suite à des dysfonctionnements sur les bâtiments publics ou pour un besoin de mise en sécurité sur la voirie intercommunale.

Les astreintes sont déclenchées conformément au cadre règlementaire à la demande de l'autorité territoriale en fonction des besoins :

- Sur une semaine complète ;
- Du lundi matin au vendredi soir ;
- Un jour ou une nuit de weekend ou férié;
- Une nuit de semaine;

 les week-ends du vendredi soir au lundi matin, selon les horaires fixées par l'autorité territoriale.

De mettre en place des périodes d'astreinte d'exploitation à titre exceptionnel pour couvrir des manifestations hors temps de travail.

## - ARTICLE 4 – de fixer la liste des cadres d'emplois concernés par ces astreintes d'exploitation comme suit :

Cadres d'emplois relevant de la filière technique :

- Adjoints techniques
- Agents de maîtrise
- Techniciens
- Ingénieurs

## ARTICLE 5 – de fixer les modalités de compensation des astreintes d'exploitation comme suit :

Les astreintes des agents de la filière technique seront rémunérées par référence au barème réglementaire en vigueur au moment de la réalisation de l'astreinte.

Les montants de l'indemnité d'astreinte d'exploitation sont majorés de 50 % lorsque l'agent est prévenu de sa mise en astreinte pour une période donnée moins de quinze jours francs avant le début de cette période.

# - ARTICLE 6 – de fixer les modalités de compensation des interventions pendant l'astreinte comme suit :

En cas d'intervention, les agents de la filière technique se verront indemnisés sous forme d'IHTS.

Seuls les agents qui ne sont pas éligibles aux I.H.T.S. sont concernés par la durée du repos compensateur en cas d'intervention à l'occasion des périodes d'astreinte (les ingénieurs territoriaux).

#### - ARTICLE 7 - Contrôle de légalité

D'adresser une ampliation de la présente à Monsieur le Préfet de la Haute-Garonne pour le contrôle de sa légalité.

Envoyé en préfecture le 21/05/2024 Reçu en préfecture le 21/05/2024 Affiché le 22/05/2024

ID: 031-200071298-20240514\_DL2024\_062

### **Intervention Madame RANC**

Ce règlement vaut pour les astreintes téléphoniques et celles en présentielles?

#### Réponse Madame CAQUINEAU

Cela dépend de si vous êtes en astreinte de décision ou d'intervention. Si vous pouvez résoudre le problème par téléphone ou non. La plupart du temps il faut se déplacer pour résoudre le problème. Il y a, dans ce cas, le paiement des heures réalisées. La personne d'astreinte doit rester dans un périmètre proche et être disponible pour répondre et au besoin, intervenir.

#### **Intervention Madame GLEYSES**

Il y a aussi des astreintes sur les manifestations qui se déroulent dans les gymnases?

### Réponse Madame CAQUINEAU

C'est quelque chose que l'on peut décider sur une manifestation exceptionnelle comme cela s'est déjà déroulé. On peut déclencher une astreinte d'exploitation. On peut prendre l'exemple du Canalathlon, organisé par le PETR sur le lac de la Thésauque, on a mis en place une astreinte pour d'éventuelles interventions. On n'est pas sur des évènements classiques dans ces cas-là.

#### 11. Accroissement temporaire d'activité - DL2024\_063

Conformément à la Loi n° 84-53 du 26 Janvier 1984 modifiée et notamment son article 3 (1°), il est nécessaire de prendre des délibérations au cas par cas autorisant le recrutement d'agents contractuels pour un accroissement temporaire d'activité pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale et permanente de la collectivité. La modification imprévue de l'activité de la collectivité nécessite le recrutement d'un ou plusieurs agents par contrat à durée déterminée pour une durée strictement limitée à l'accomplissement de travaux justifiés par cette surcharge de travail.

Le président propose de prendre une délibération pour les cas suivants :

Filière	Cadre d'emploi	Catégorie	Nombre de postes	Validité du poste	Durée hebdo
	Adjoints techniques	С	1	12 mois maximum	17 h 30
Technique	Agents de maitrise	С	1	12 mois maximum	35 h 00
Médico- Sociale	Auxiliaire de puériculture	В	1	12 mois maximum	9 h 00

Monsieur le Président demande au conseil de se prononcer sur la création de ces postes contractuels. Il indique par ailleurs que les crédits afférents ont été prévus au Budget 2024.

Monsieur le Président propose d'assurer la charge de la constatation des besoins concernée ainsi que de la détermination du niveau de recrutement et de rémunération des candidats selon la nature des fonctions et de leurs profils. Les rémunérations seront limitées à l'indice terminal des grades de référence adaptés aux emplois concernés.

## Le Conseil de Communauté, Ouï l'exposé de Monsieur le Président,

Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :

- D'APPROUVER la création des postes tel que présentés ci-dessus,
- **De DONNER** mandat à Monsieur le Président pour toutes décisions nécessaires en rapport avec ces recrutements et ses rémunérations étant précisé que ces derniers seront limités aux indices terminaux des grades de référence adaptés aux emplois concernés dont les crédits sont prévus au Budget 2024.
- **D'ADRESSER** une ampliation de la présente à Monsieur le Préfet de la Haute-Garonne pour le contrôle de sa légalité.

Envoyé en préfecture le 21/05/2024 Reçu en préfecture le 21/05/2024 Affiché le 22/05/2024

ID: 031-200071298-20240514\_DL2024\_063

## **Intervention Monsieur MAHCER**

En ce qui concerne le handicap est-ce que quelqu'un est formé?

#### Réponse Madame CAQUINEAU

Oui nous avons des équipes sur l'inclusion selon le niveau du handicap, il est parfois nécessaire qu'il y ait un agent pour accompagner et suivre la personne. Pour un handicap particulier correspond une formation appropriée. Nous avons des agents spécifiquement formés.

#### **SERVICE A LA PERSONNE**

# 12. Adhésion au Syndicat Mixte pour l'Accueil des gens du voyage en Région Occitanie - MANEO – DL2024 064

Vu les articles L.5210-1 à L.5219-19-2 et L.5711-1 et suivants du code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n°2015-991 du 07 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, loi NOTRe,

Monsieur le Président rappelle à l'assemblée communautaire que la Communauté de Communes des Terres du Lauragais est, par ses statuts, compétent à la création, l'aménagement et l'entretien des aires d'accueil des gens du voyage.

Il indique l'existence du Syndicat Mixte pour l'Accueil des Gens du Voyage en région Occitanie (SMAGV-MANEO) à laquelle les communes et les EPCI peuvent adhérer.

Il précise que le syndicat a pour mission de :

- Favoriser l'accueil des gens du voyage dans le département,
- Participer au Schéma Départemental d'Accueil des Gens du Voyage,
- Promouvoir la solidarité intercommunale et la mutualisation des pratiques,
- Assurer la gestion des équipements d'accueil et d'habitat,
- Réaliser des actions de communication afin de favoriser le respect et la reconnaissance mutuelle.
- Mettre en œuvre des actions sur l'accès à la citoyenneté et aux droits fondamentaux.

En adhérant au SMAGV-MANEO, La Communauté de Communes des Terres du Lauragais peut bénéficier :

- d'un accompagnement technique et juridique (hors AMO) dans le montage des dossiers d'équipements correctement aménagés, notamment : aires d'accueil, terrains familiaux, habitat adapté, terrains de grand passage. Ainsi qu'une aide à la constitution des dossiers et des demandes de subventions.
- d'une gestion intercommunale des aires d'accueil,
- de la préparation des grands passages estivaux,
- de tout type d'actions de médiation sur les aires d'accueil, les stationnements illicites et les terrains familiaux privés,
- de formation des élus,
- de promotion de dialogue interculturel et d'organisation d'évènements culturels,
- d'un accompagnement social des Gens du Voyage leur permettant de bénéficier de dispositifs de droit commun, d'insertion et d'actions adaptées en faveur de l'accès à l'éducation, la santé, le travail, la culture et aux conditions de vie décentes.

Considérant l'expérience professionnelle du Syndicat Mixte pour l'Accueil des gens du Voyage en région Occitanie – MANEO (SMAGV-MANEO) depuis 1984, Monsieur Le Président souligne l'intérêt que pourrait représenter l'adhésion à ce syndicat.

Monsieur le président présente l'étude d'incidence relative aux conséquences tant financières qu'en matière de personnel, de l'adhésion de la Communauté de Communes des Terres du Lauragais au syndicat MANEO dans les conditions prévues à l'article L.5211-39-2 du CGCT.

Monsieur Le Président informe que cette adhésion donne lieu à une cotisation annuelle, de 0,41 € par habitant en 2025.

Monsieur le Président demande au Conseil Communautaire de bien vouloir se prononcer.

#### Le Conseil de Communauté,

## Ouï l'exposé de Monsieur le Président,

#### Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité:

- **De SOLLICITER** l'adhésion à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au Syndicat Mixte pour l'accueil des gens du voyage en région Occitanie MANEO,
- D'APPROUVER l'étude d'incidence ci-jointe,
- **De S'ENGAGER** à verser le montant de la cotisation calculée selon le barème en vigueur, en inscrivant chaque année les crédits nécessaires correspondants,
- **D'AUTORISER** Monsieur le Président à signer toutes les pièces afférentes à l'adhésion au SMAGV-MANEO,
- **D'ADRESSER** une ampliation de la présente à Monsieur le Préfet de la Haute-Garonne pour le contrôle de sa légalité.

Envoyé en préfecture le 16/05/2024 Reçu en préfecture le 16/05/2024 Affiché le 22/05/2024

ID: 031-200071298-20240514\_DL2024\_064

## **Intervention Monsieur RAMADE**

Il faut des équipements pour ces aires?

#### **Réponse Monsieur PORTET**

Les équipements minimums aujourd'hui sont l'eau et l'électricité. C'est pour cela que l'on avait pensé à la zone de la Camave 4 qui est équipée de façon suffisante pour accueillir une centaine de caravanes. 150 précisément.

#### **Intervention Monsieur MOUYON**

Donc, on pourrait ne rien proposer... si on est dans l'obligation de le faire on pourrait proposer le Cabanial, on aura fait une proposition.

## **Réponse Monsieur PORTET**

On a le droit de ne rien proposer dans le cas d'une aire de passage.

## Réponse Madame CAQUINEAU

Il y a deux niveaux d'obligation distincts.

La communauté ayant l'une de ses communes qui a passé le seuil des 5000 habitants. Ce seuil oblige la communauté de communes à définir et réaliser une aire d'accueil conforme à la réglementation et au schéma départemental d'accueil des gens du voyage. Nous intégrons ce schéma et on ne sait pas encore si nous devions faire une aire de type grand passage ou d'un autre type. Dans cette réflexion le syndicat Manéo pourra nous accompagner. Pour définir les lieux, le niveau d'équipement et les aménagements. C'est l'obligation règlementaire pour laquelle nous sommes obligés de prévoir quelque chose.

D'autre part, en dehors de la période actuelle, il y a des mouvements des gens du voyage qui demandent des accueils du type grands passages de manière ponctuelle. Les pasteurs

identifient des sites, Villefranche était donc identifié comme un site potentiel avec des dates de départ et d'arrivée. Dans ce cas on peut dire oui ou non sur une éventuelle proposition. Sans aucune garantie sur leur venue. Nous ne sommes pas encore bien définis dans le schéma territorial mais on peut être identifié comme lieu d'accueil ponctuel.

## **Intervention Monsieur ROUQUAYROL**

MANEO a délégué les aires à une société qui s'appelle ASSEZA qui gère les problèmes techniques classiques.

#### **Réponde Monsieur PORTET**

le volet social (notamment scolarisation ponctuelle), est plus compliqué. l'usage de l'espace c'est une chose, mais le volet social rend la problématique bien plus complexe.

#### Intervention Madame BENETTI

Si le choix de l'emplacement n'est pas celui proposé?

#### Réponse Monsieur PORTET

Ils vont nous accompagner malgré tout dans la relation avec la population

#### Intervention Monsieur MAHCER

L'adhésion c'est 0.41€ par habitant pour la commune de Villefranche de Lauragais ou pour toute l'intercommunalité?

#### Réponse Monsieur PORTET

C'est pour la population des Terres du Lauragais.

#### **Intervention Monsieur CAZELLES**

Comment finance-t-on une éventuelle extension de réseau pour équiper un terrain?

#### Réponse Monsieur PORTET

L'équipement est à notre charge. Le syndicat peut nous aider à gérer des situations complexes de négociation ce n'est pas simple.

## **Intervention Madame GRAFEUILLE-ROUDET**

Nous ne sommes pas à l'abri que les 150 caravanes des évangélistes qui cherchent trois hectares et demis débarquent sur Villefranche ou d'autres lieux potentiels qui sont déjà occupés par des gens de passage ou des forains aux dates envisagées

#### **Intervention de Monsieur RAMOND**

Est-ce qu'il existe d'autres syndicats de ce type?

## Réponse Monsieur PORTET

C'est le plus reconnu en Haute Garonne.

# 13. Prolongation de l'expérimentation de covoiturage ILLICOV et sollicitation d'un subvention de l'Etat dans le cadre du fonds vert – DL2024 065

Monsieur le Président rappelle que l'intercommunalité s'était inscrite dans le programme CEE AcoTE pour le financement de l'expérimentation de lignes de covoiturage Illicov organisées par La Roue Verte. Après une phase de co-construction avec les administrés et en suivant les préconisations de La Roue Verte, la collectivité avait choisi d'expérimenter les 10 lignes suivantes :

- L1 Villefranche-de-Lauragais <> Toulouse Ramonville
- L2 Lanta <> Toulouse Balma Ribaute via Saint-Pierre-de-Lages
- L3 Lanta <> Toulouse Balma Gramont via Saint-Pierre-de-Lages
- L4 Sainte-Foy-d'Aigrefeuille <> Toulouse Balma Ribaute
- L5 Sainte-Foy-d'Aigrefeuille <> Toulouse Balma Gramont
- L6 Sainte-Foy-d'Aigrefeuille <> Labège

- L7 Nailloux <> Toulouse Ramonville
- L8 Nailloux <> Labège
- L9 Bourg Saint Bernard <> Toulouse Balma Gramont via Vallesvilles
- L10 Préserville <> Toulouse Balma Ribaute

L'expérimentation de ces lignes a suivi le calendrier suivant :

- Ouverture de la plateforme aux conducteurs le 16/10/2023
- Ouverture de la plateforme aux passagers le 11/12/2023
- ➤ Bilan de l'expérimentation le 14/03/2024
- Fin de l'expérimentation le 30/04/2024

Lors de la réunion de bilan de l'expérimentation, La Roue Verte a présenté les données chiffrées de chaque ligne : nombre d'inscrits, nombre de conducteurs distincts, nombre de trajets conducteurs et nombre de trajets passagers.

Cette présentation était accompagnée de recommandations sur la poursuite ou non de l'expérimentation jusqu'au 31/12/2024 pour chaque ligne ainsi que la modification de la localisation de certains arrêts ou la création de nouveaux arrêts.

La préconisation issue du bilan est de prolonger l'expérimentation jusqu'à la fin de l'année pour les 3 lignes suivantes :

- L1 Villefranche-de-Lauragais <> Toulouse Ramonville
- L7 Nailloux <> Toulouse Ramonville
- L9 Bourg Saint Bernard <> Toulouse Balma Gramont via Vallesvilles

Monsieur le Président explique que la prolongation de l'expérimentation pour ces 3 lignes ne sera plus financée par le programme CEE AcoTE puisqu'il est arrivé à son terme le 30 avril 2024. En revanche il convient de faire une demande de subvention à l'Etat dans le cadre du fonds vert et de l'axe « Développement du covoiturage ». Un devis a été demandé pour la poursuite de l'expérimentation de ces 3 lignes et les coûts de cette opération s'élèveraient à 23 833 € HT maximum (sous réserve des choix des options disponibles) et nous solliciterions une subvention des dépenses auprès de l'Etat dans le cadre du fonds vert via le plan de financement présenté dans le tableau ci-dessous :

DEPENSES		RECETTES			
Nature de la dépense	Montant HT	Financeur sollicité	Montant HT	%	
Prolongation de l'expérimentation sur 3		Fonds Vert	11 916,50€	50%	
lignes de covoiturage avec la garantie retours passagers et les incitatifs conducteurs	23 833,00€	Autofinancement	11 916,50 €	50%	
Total	23 833,00€	Total	23 833,00 €	100%	

Monsieur le Président demande au Conseil Communautaire de bien vouloir se prononcer.

## Le Conseil de Communauté,

Ouï l'exposé de Monsieur le Président,

Après en avoir délibéré, décide avec 12 votes contre, 14 abstentions et 48 votes pour :

- **D'APPROUVER** la prolongation de l'expérimentation pour les 3 lignes proposées cidessus jusqu'au 31 décembre 2024,
- D'APPROUVER le plan de financement tel que présenté ci-dessus,
- **De SOLLICITER** l'Etat dans le cadre du fonds vert pour une subvention au taux de 50%,

- **D'AUTORISER** Monsieur le Président à signer toutes les pièces afférentes à cette affaire,
- **D'ADRESSER** une ampliation de la présente à Monsieur le Préfet de la Haute-Garonne pour le contrôle de sa légalité.

Envoyé en préfecture le 21/05/2024 Reçu en préfecture le 21/05/2024 Affiché le 22/05/2024 ID: 031-200071298-20240514\_DL2024\_065

#### **Intervention Madame CESSES**

A propos de la communication, ils ont placardé sur un arbre et j'ai appelé pour en savoir plus et si on pouvait avoir les supports ... ils m'ont dit que c'était à notre charge.

### Réponse Monsieur PORTET

On a tous noté qu'en communication ils ne sont pas bon.

#### **Intervention Monsieur DELHON?**

Si la subvention n'est pas accordée qui paye?

## **Réponse Monsieur PORTET**

Comme toujours ...

#### **Intervention Monsieur MOUYON**

Le covoiturage peut être une très bonne solution, par contre ce système là avec des lignes montre peu de résultat. Ces lignes ne sont peut-être pas pertinentes. Je pense que ce n'est pas à la communauté de communes de financer du covoiturage sachant qu'il existe des systèmes comme bla-bla car ou l'usager définit et finance ses trajets. Au regard du coût de l'expérience, ne suis pas favorable à sa poursuite.

#### **Intervention Madame CANAL**

Est-ce qu'on a des retours chiffrés sur les conducteurs et les passagers?

## Réponse Madame SIORAT

Sur les passagers on ne les a pas. On a des potentiels passagers selon les résultats de l'enquête. Les conducteurs sont repérés mais pas encore les passagers.

#### **Intervention Madame CANAL**

Je vais personnellement m'abstenir car je ne suis pas du tout convaincu que le covoiturage soit la bonne solution. De plus, je souhaite que l'on marque dans la délibération qu'il s'agit d'un montant maximum. On peut poursuivre sans retenir les options qui ne sont pas pertinentes.

#### Intervention Madame LATCHÉ

Ayant participé aux commissions sur ce sujet, je pensais qui nous allions abandonner le projet. Nous ne sommes pas sûr d'obtenir de financement. Le travail sur la phase expérimentale n'a pas été fait. Pour ces raison là je vote contre.

## **Réponse Monsieur PORTET**

Nous l'avons quand même inscrit au budget.

#### **Intervention Madame CANAL**

Nous l'avons inscrit au budget avant d'avoir les retours de données afin de pouvoir éventuellement poursuivre le projet.

#### Réponse Madame CAQUINEAU

Au moment où nous avons dû faire le budget nous n'avions pas les résultats car dans le calendrier des démarches d'enquêtes c'était prévu sur des dates plus avancées.

De toute façon c'est terminé nous n'aurons pas les résultats sur les informations complémentaires concernant les passagers. L'idée c'est d'essayer avec les données passager. Nous ne sommes pas la seule Communauté de Communes à s'être lancée dans ce projet, il y a beaucoup à faire sur le sujet de la mobilité. La plateforme ILLICOV est différente de BlaBlaCar,

la finalité est la même mais les services qui sont rendus sont différents. Il faut que l'expérimentation soit probante. Soit vous décidez d'arrêter et il va falloir communiquer sur l'arrêt du dispositif. Si nous continuons il faudra aussi communiquer sur les résultats et les attendus qui auront été mis à jour par l'expérimentation ... ou pas.

#### **Intervention Monsieur MAHCER**

Les données recueillis vous font dire que ça marche ou pas? Et Pourquoi?

## Réponse Madame SIORAT

L'expérimentation commence avec les conducteurs et continue avec les passagers. Le but est de savoir si sur les 6 mois supplémentaires on aura de nouveaux éléments. On a besoin de plus de suivi et d'une meilleur communication. Pour y voir plus clair nous avons besoin de poursuivre la démarche.

#### **Intervention Monsieur HEBRARD**

Les mobilités sont un sujet majeur. Nous y travaillons avec le PETR, la Région et la Communauté de communes et nous avançons. Ce qui m'ennuie c'est que la commission et le bureau s'étaient prononcés pour la poursuite de l'expérimentation c'est pour ça qu'il me semble judicieux de continuer.

### **Réponse Monsieur PORTET**

Le bureau s'est prononcé majoritairement pour la poursuite de la démarche mais pas à l'unanimité .... Nous avons eu les mêmes discussions.

#### Réponse Madame CAQUINEAU

163 personnes ont montré de l'intérêt sur le projet, les réponses des conducteurs ont montré qu'il y avait un bon potentiel sur cette initiative, de plus ça a permis d'identifier les axes, mais nous en sommes à la moitié de l'analyse.

# 14. Sollicitation d'une subvention de l'Etat dans le cadre du fonds vert pour le projet de broyage des déchets verts dans les communes – DL2024\_066

Monsieur le Président rappelle que le PLPDMA de l'intercommunalité intègre des objectifs de réduction de la quantité de déchets verts apportés en déchetterie. Un groupe de travail constitué d'élus et de techniciens a été mis en place afin de proposer des solutions de réduction des déchets verts.

Le groupe de travail s'est réuni deux fois et propose l'acquisition d'un broyeur de végétaux afin :

- D'aller broyer les déchets verts des administrés directement dans les communes. Le projet proposé consiste en la mise en place d'une zone de dépôt des déchets verts dans une commune pendant une durée de 2 à 3 semaines à la fin de laquelle un agent de Terres du Lauragais viendra broyer les végétaux déposés. Le broyat sera ensuite laissé dans la zone de broyage pour être récupéré directement par les administrés et réutilisé dans leur jardin pour faire du paillage par exemple.
- De réduire l'apport de déchets verts en déchetterie
- De broyer directement sur place les déchets verts liés aux travaux d'espaces verts intercommunaux et de réutiliser le broyat sur nos espaces verts

Monsieur le Président explique qu'il convient de faire une demande de subvention à l'Etat dans le cadre du fonds vert et de l'axe « Tri à la source et valorisation des biodéchets ». Monsieur le Président rappelle que des devis ont été demandés pour l'acquisition d'un broyeur à grue ainsi que des supports de communication. Les coûts d'investissement de ces opérations s'élèveraient à 115 543 € HT et il convient désormais de solliciter une subvention au taux maximal des dépenses auprès de l'Etat dans le cadre du fonds vert via le plan de financement présenté dans le tableau ci-dessous :

DEPENSES		RECETTES			
Nature de la dépense	Montant HT	Financeur sollicité	Montant HT	%	
Acquisition d'un broyeur de déchets verts avec grue	115 000,00 €				
Bâches de communication à déployer sur les aires de broyage	196,00€	Fonds Vert 196,00 €		55%	
Panneaux de communication	72,00€	Autofinancement	51 994.35€	45%	
Flyers	275,00€				
Total	115 543,00 €	Total	115 543,00 €	100%	

Monsieur le Président demande au Conseil Communautaire de bien vouloir se prononcer.

### Le Conseil de Communauté,

Ouï l'exposé de Monsieur le Président,

Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité:

- **De SOLLICITER** l'Etat dans le cadre du fonds vert pour une subvention au taux maximal pour l'acquisition d'un broyeur de déchets verts et des supports de communication,
- D'APPROUVER le plan de financement tel que présenté ci-dessus,
- D'AUTORISER Monsieur le Président à signer toutes les pièces afférentes à cette affaire,
- **D'ADRESSER** une ampliation de la présente à Monsieur le Préfet de la Haute-Garonne pour le contrôle de sa légalité.

Envoyé en préfecture le 21/05/2024 Reçu en préfecture le 21/05/2024 Affiché le 22/05/2024

ID: 031-200071298-20240514\_DL2024\_066

# 15. Convention de délégation de compétence portant organisation d'un service public de transport d'intérêt local et demande de subvention – DL2024\_067

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le code des transports;

Vu la loi n°2019-1428 d'orientation des mobilités (LOM) du 24 décembre 2019 ;

Vu le projet de convention de délégation d'exploitation du service de transport d'intérêt local ; Vu la délibération de la commission permanent de la Région Occitanie n°CP/2022-AVR/11.11 en date du 15 avril 2022 approuvant les modalités de la délégation de compétence de la Région Occitanie en faveur du transport d'intérêt local ;

Monsieur le Président rappelle aux membres du conseil communautaire que la Région Occitanie est autorité organisatrice des transports de droit. Par ailleurs, la ligne de transport à la demande effectuant le trajet Lanta <-> Balma Gramont doit évoluer pour partie vers du transport d'intérêt local selon les modalités suivantes :

- Circulation du TAD 2 jours par semaine (mardi, jeudi) entre Lanta et Balma-Gramont et sans arrêt au-delà de Sainte-Foy-d'Aigrefeuille ;
- Circulation d'un TIL 3 jours (lundi, mercredi, vendredi) de Ste Foy d'Aigrefeuille en direction de Balma-Gramont et sans arrêt au-delà de Sainte-Foy-d'Aigrefeuille.

Le système de transport à la demande est conçu comme un transport d'intérêt communautaire faisant partie de l'offre régionale de transport afin de satisfaire aux besoins des habitants

résidant hors d'un périmètre relevant d'un ressort territorial d'une Autorité Organisatrice de Mobilité et dans des territoires à faible densité de population.

Le transport à la demande n'a pas vocation à répondre à des besoins de trajets domicile/travail ou de services ponctuels à destination de lieux culturels ou sportifs.

Aussi, l'actuelle ligne du TAD de Lanta doit évoluer pour partie vers de nouvelles modalités de financement, celles du transport d'intérêt local (TIL), pour lesquelles une convention doit être signée avec la Région.

La participation financière de la région pour un TIL est de 30% du déficit d'exploitation versée sous la forme d'une contribution.

Le tarif unitaire pour l'usager est fixé à 2 € par trajet.

Il vous est proposé que la mise en œuvre de ce service entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2024 et pour une durée maximale de 3 ans (31/12/2027). En effet, l'année 2026 devrait être consacrée à de nouvelles études et discussions avec la Région Occitanie s'agissant de l'offre de transport sur notre intercommunalité.

Jusqu'au 30 juin 2024, le service de transport est délégué au prestataire Verbus. Une nouvelle consultation par le biais d'une procédure négociée conformément à l'article R2122-8 du code des marchés publics devra être réalisée pour permettre la continuité de ce service jusqu'au 31 décembre 2024.

Considérant les éléments présentés ci-dessus relatif à la poursuite du service de transport du TAD de Lanta, Monsieur le Président demande au conseil communautaire de bien vouloir se prononcer.

## Le Conseil de Communauté,

Ouï l'exposé de Monsieur le Président,

Après en avoir délibéré, décide avec un vote contre et 73 votes pour :

- **D'AUTORISER** Monsieur le Président à signer toutes les pièces afférentes à la contractualisation du service de transport (TIL) avec la Région Occitanie à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 jusqu'en 2027,
- **D'AUTORISER** Monsieur le Président à signer les pièces relatives à la procédure négociée,
- **D'APPROUVER** le tarif de 2€ par trajet et par usager pour le service public de transport délégué par le Région Occitanie à la Communauté de Communes des Terres du Lauragais,
- **D'ADRESSER** une ampliation de la présente à Monsieur le Préfet de la Haute-Garonne pour le contrôle de sa légalité.

Envoyé en préfecture le 16/05/2024 Reçu en préfecture le 16/05/2024 Affiché le 22/05/2024

ID: 031-200071298-20240514\_DL2024\_067

# 16. Convention de délégation de compétence portant organisation d'un service public de transport à la demande et demande de subvention – DL2024\_068

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le code des transports;

Vu la loi n°2019-1428 d'orientation des mobilités (LOM) du 24 décembre 2019 ;

Vu le projet de convention de délégation d'exploitation du service de transport d'intérêt local ; Vu la délibération de la commission permanent de la Région Occitanie n°CP/2022-AVR/11.11 en date du 15 avril 2022 approuvant les modalités de la délégation de compétence de la Région Occitanie en faveur du transport d'intérêt local ; Monsieur le Président rappelle aux membres du conseil communautaire que la Région Occitanie est autorité organisatrice des transports de droit. Par ailleurs, la ligne de transport à la demande effectuant le trajet Lanta <-> Balma Gramont doit évoluer de la manière suivante :

- Circulation du TAD 2 jours par semaine (mardi, jeudi) entre Lanta et Balma-Gramont et sans arrêt au-delà de Sainte-Foy-d'Aigrefeuille ;
- Circulation d'un TIL 3 jours (lundi, mercredi, vendredi) de Ste Foy d'Aigrefeuille en direction de Balma-Gramont et sans arrêt au-delà de Sainte-Foy-d'Aigrefeuille.

Le système de transport à la demande est conçu comme un transport d'intérêt communautaire faisant partie de l'offre régionale de transport afin de satisfaire aux besoins des habitants résidant hors d'un périmètre relevant d'un ressort territorial d'une Autorité Organisatrice de Mobilité et dans des territoires à faible densité de population.

Le transport à la demande n'a pas vocation à répondre à des besoins de trajets domicile/travail ou de services ponctuels à destination de lieux culturels ou sportifs.

Aussi, l'actuelle ligne du TAD de Lanta doit évoluer. Pour permettre aux nouvelles modalités de fonctionnement d'entrée en vigueur, une nouvelle convention doit être signée avec la Région. La participation financière de la région pour le TAD est de 70% du déficit d'exploitation versée sous la forme d'une contribution.

Le tarif unitaire pour l'usager est fixé à 2 € par trajet sur système de réservation.

Il vous est proposé que la mise en œuvre de ce service entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2024 et pour une durée maximale de 5 ans (31/12/2029). En effet, l'année 2026 devrait être consacrée à de nouvelles études et discussions avec la Région Occitanie s'agissant de l'offre de transport sur notre intercommunalité.

Jusqu'au 30 juin 2024, le service de transport est délégué au prestataire Verbus. Une nouvelle consultation par le biais d'une procédure négociée, conformément à l'article R2122-8 du code des marchés publics, devra être réalisée pour permettre la continuité de ce service jusqu'au 31 décembre 2024.

Considérant les éléments présentés ci-dessus relatif à la poursuite du service de transport du TAD de Lanta, Monsieur le Président demande au conseil communautaire de bien vouloir se prononcer.

## Le Conseil de Communauté,

Ouï l'exposé de Monsieur le Président,

Après en avoir délibéré, décide avec un vote contre et 73 votes pour :

- **D'AUTORISER** Monsieur le Président à signer toutes les pièces afférentes à la contractualisation du service de transport (TAD) avec la Région Occitanie à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 jusqu'en 2029,
- **D'AUTORISER** Monsieur le Président à signer les pièces relatives à la procédure négociée,
- **D'APPROUVER** le tarif de 2€ par trajet et par usager pour le service public de transport délégué par le Région Occitanie à la Communauté de Communes des Terres du Lauragais,
- **D'ADRESSER** une ampliation de la présente à Monsieur le Préfet de la Haute-Garonne pour le contrôle de sa légalité.

Envoyé en préfecture le 16/05/2024 Reçu en préfecture le 16/05/2024 Affiché le 22/05/2024

#### Intervention Monsieur MOUYON

Le secteur de Villefranche est bien pourvu en transport grâce aux trains et au lignes de bus Lio. Pour le reste du territoire c'est bien qu'il y ait un travail d'amélioration en cours même s'il y a un coût pour la collectivité. Il y a quelques années un TAD desservait Villefranche. Il a fallu faire des économies de quelques milliers d'euros par an... est ce qu'on reviendra là-dessus ? D'autre part je m'interroge sur le fait que le TAD ne prenne pas de passagers une fois passé Sainte-Foy d'Aigrefeuille.

#### Réponse Monsieur PORTET

Je suis d'accord avec toi, mais hors Terres du Lauragais on intervient sur des secteurs où il y a d'autres opérateurs de transport. La règle, c'est lorsque l'on est sur un secteur c'est l'organisme qui est en place qui effectue le travail.

#### **Intervention Madame SIORAT**

Nous essayons justement de faire venir la ligne TISSEO jusqu'à Sainte-Foy d'Aigrefeuille. Sur le TAD de Lanta nous sommes à 6000 tickets par an, ce n'est pas rien, c'est un transport en commun et non plus un transport à la demande.

## **Intervention Monsieur PORTET**

Il y a une ambiguïté dans la règle du jeu entre transport en commun et à la demande, ça préexistait à Terres du Lauragais et on voudrait trouver une solution pour maintenir le service. La solution trouvée par Florence (SIORAT) a été âprement négociée. Je la remercie de sa persévérance car on partait sur un abandon. Nous avons une dérogation qui nous permet de continuer à bénéficier du service. C'est un sursis de 3 à 4 ans pour trouver une solution.

#### Intervention Madame CANAL

Pour trouver une alternative nous allons devoir lancer une consultation avec des coûts qui vont dépendre de la fréquentation.

## **Réponse Monsieur PORTET**

Aujourd'hui le prévisionnel est de 40 000€ avant subvention de la Région. Soit 70% pour le TAD et 30% pour le TIL

#### Intervention Madame CANAL

Pour aller jusqu'à la fin de l'année on va faire une consultation avec les prestataires déjà identifiés et ensuite effectuer une nouvelle consultation.

## Départ Madame OBIS Eliane procuration à Monsieur ARPAILLANGE Michel

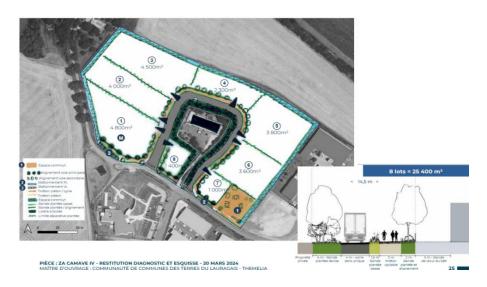
## PROMOTION DU TERRITOIRE

## 17. Choix du scénario d'aménagement de la CAMAVE IV - DL2024\_069

Monsieur le Président rappelle que dans le cadre du schéma de développement stratégique des zones d'activités, le projet d'extension de la Camave IV, relevant d'un intérêt stratégique pour le territoire, est entré en phase d'étude depuis novembre 2023. A ce titre, le groupement de bureaux d'études, Toponymy et CET Infra, a réalisé **3 esquisses d'aménagement** de la future zone d'activités ainsi que **2 scénarios** d'aménagement du chemin de la Camave, esquisses présentées lors d'une réunion de restitution le mercredi 20 mars.

Lors de la **commission économie du 3 avril 2024**, concernant l'aménagement de la Camave IV, les membres de la commission se sont prononcés à **12 voix pour le scénario 2 et 1 voix pour le scénario 3**. Au regard de la présence d'une habitation au milieu de ce parcellaire à vocation économique, la principale différence entre ces 3 scénarii réside dans la disposition de la voirie et la présence d'une ou plusieurs parcelles mitoyennes à l'habitation.

## Scénario 1:



#### Scénario 2:



## Scénario 3:



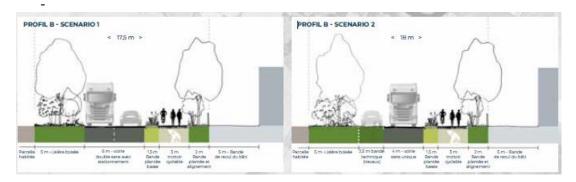
Monsieur le Président précise que 2 réunions de concertation avec les entreprises de la zone d'activité (le 16 février) puis avec les riverains (le 26 avril) se sont tenues et qu'une nouvelle

rencontre a eu lieu le jeudi 18 avril avec Monsieur et Madame IZARD (riverains directs de la zone) afin de leur présenter les esquisses du bureau d'étude. Il ressort de cette entrevue constructive avec la famille IZARD que ces riverains opteraient également pour le scénario 2.

Dans les 3 scénarios, il est prévu la gestion des eaux pluviales à la parcelle (pour éviter la création d'un bassin de rétention conséquent – point qui restera à préciser en phase Avant-projet), la mise en place d'une lisière plantée pour protéger l'habitation ainsi que la création d'un espace convivial sur la zone archéo.

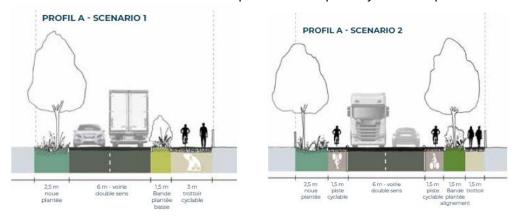
Concernant l'aménagement de la voirie au sein de la zone d'activités, 2 scénarii sont proposés :

- Le premier en **sens unique** avec trottoir cyclable et bande technique pour le stationnement qui permet de garder une perméabilité et une infiltration des EP mais peut occasionner des gènes lors de travaux sur voirie,
- Le second en **double sens** avec trottoir cyclable et la possibilité de créer des stationnements en plus qui permet d'éviter les désordres lors de travaux mais consomme plus d'espace.



Concernant le chemin de la Camave, permettant l'accès à la zone Camave IV et existant uniquement en aménagement de voirie, 2 propositions sont faites par le bureau d'étude :

- La première avec un trottoir cyclable partie nord (côté Intermarché)
- La seconde avec trottoir sur la partie nord et piste cyclable de part et d'autre de la voirie



Pour ces 2 scénarios, il est prévu l'enfouissement des réseaux, du stationnement PL, VL et vélo, des points de collecte OM et tri ainsi que la conservation des alignements d'arbres existants.

Concernant les **prospects** intéressés par une installation sur la zone d'activités, Monsieur le Président précise qu'à ce jour une douzaine d'entreprises ont manifesté un intérêt dont un peu plus de la moitié est déjà implanté sur le territoire, le total de leur besoin en foncier respectif représentant 48 000 m2. Les activités de ces prospects sont assez variées avec 1/3 dans le service, 1/3 dans le commerce et 1/3 dans l'industrie/construction/BTP.

Concernant les **coûts d'aménagement** estimatifs, Monsieur le Président présente les premières estimations du bureau d'étude en précisant qu'il faudra attendre la fin de la phase

d'avant-projet qui suivra l'adoption d'un scénario par le conseil communautaire, pour avoir une idée plus précise de ces coûts.

	E PARTIE	2 2 411	Que.	Q. Q.
TRAVAUX	ZA CAMAVE IV Circulation double sens - Voie 6m	ZA CAMAVE IV Bande technique convertible - Voie 4m	CHEMIN DE LA CAMAVE Scénario 1	CHEMIN DE LA CAMAVE Scénario 2
TRAVAUX GENERAUX	87 000 €	87 000 €	100 000 €	100 000 €
ENFOUISSEMENT DES RESEAUX AERIENS	36 000 €	36 000 €	80 000 €	80 000 €
VOIRIE	787 000 €	692 000 €	1 107 000 €	1 298 000 €
EAUX PLUVIALES	193 000 €	193 000 €	18 000 €	18 000 €
EAUX USEES	151 000 €	151 000 €	0 €	0 €
AEP	87 000 €	87 000 €	0 €	0 €
DEFENSE INCENDIE	30 000 €	30 000 €	0 €	0 €
RESEAUX SECS	95 000 €	95 000 €	0 €	0 €
ECLAIRAGE	90 000 €	90 000 €	182 000 €	182 000 €
ESPACES PAYSAGERS	482 000 €	471 000 €	67 000 €	118 000 €
MOBILIER	21 000 €	21 000 €	2000€	2 000 €
PROVISION POUR DIVERS IMPREVUS (7,5%)	155 000 €	147 000 €	117 000 €	135 000 €
TOTAL HT	2 214 000 €	2 100 000 €	1 673 000 €	1 933 000 €
TVA 20%	442 800 €	420 000 €	334 600 €	386 600 €
MONTANT ITC	2 656 800 €	2 520 000 €	2 007 600 €	2 319 600 €
Prix ΠC au m² aménagé	185 €/m²	173 €/m²	192 €/m²	200 €/m²

Concernant les financements mobilisés et mobilisables pour la création de cette zone d'activités, à ce jour, une subvention de l'EPF sur la partie étude est acquise pour un montant de 3 327.50 €. Il est prévu de demander une subvention au titre de la DETR en 2025 et une participation du CD 31 est prévue sur le financement du déficit de l'opération selon des taux qui restent encore à déterminer.

Monsieur le Président demande au conseil communautaire de bien vouloir se prononcer sur l'intention en matière de scénario d'aménagement de la zone, du mode d'aménagement de la voirie au sein de la zone, ainsi que sur l'évolution du chemin de la Camave.

## Le Conseil de Communauté, Ouï l'exposé de Monsieur le Président,

Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :

- **D'APPROUVER** le scénario d'aménagement n°2 tel que présenté ci-dessus pour la continuité des études à mener,
- **D'APPROUVER** le dimensionnement de la voirie en sens unique au sein de la Camave IV, en prévoyant simplement l'emprise pour la piste cyclable, considérant que ce développement cyclable serait fonction de l'aménagement d'un éventuel projet de chemin de la Camave
- **DE CONSIDERER** qu'il est à ce stade trop tôt pour se prononcer sur un projet de chemin de la CAMAVE.
- D'AUTORISER Monsieur le Président à signer les pièces afférentes à cette affaire,
- **D'ADRESSER** une ampliation de la présente à Monsieur le Préfet de la Haute-Garonne pour le contrôle de sa légalité.

Envoyé en préfecture le 28/05/2024 Reçu en préfecture le 28/05/2024 Affiché le 28/05/2024

#### Intervention Monsieur MOUYON

En Bureau nous avons évoqué le souhait de riverains d'acquérir la parcelle n°8 sous certaines conditions comme la création d'une activité.

## Réponse Monsieur PORTET

C'est une possibilité, elle est conditionnée. Ils nous ont avoué que si on proposait un aménagement qui ne convenait pas ils partiraient en procédure ce qui retarderait le projet de 5 ans. Ça n'arrange pas les entreprises en liste d'attente pour une implantation sur ce terrain-là.

#### **Intervention Monsieur DELHON**

Donc nous n'avons pas le choix?

## **Réponse Monsieur PORTET**

On a toujours le choix de son propre vote. Chacun décide. Mais la proposition de la commission et du Bureau est de choisir le scénario 2.

#### **Intervention Monsieur FEDOU**

La voirie a une emprise très importante si on cumule les accotements et pistes cyclables.

#### Réponse Monsieur PORTET

Le point important c'est l'évacuation des eaux pluviales, il y a peu de pente. Ça implique un aménagement bien dimensionné.

#### Réponse Madame CANAL

Sur le scénario 2 la gestion des eaux pluviales sera demandé à la parcelle. Dans le scénario 3 il est prévu un bassin de rétention. Ce sont les études de sols qui détermineront la solution à mettre en place. L'enfouissement des réseaux serait dans la partie enherbée, en terme de maintenance plus rationnel.

#### **Intervention Madame GLEYSES**

Je pense qu'il faut aussi se projeter dans l'avenir sur le sujet des mobilités et penser au cyclable et piétonnier. Ça n'exclue pas le bien-fondé de cette bande enherbée. Une piste cyclable a un coût mais l'intercommunalité doit penser les mobilités, c'est le futur.

## Réponse Madame CAQUINEAU

Il est important de prévoir une largeur suffisante d'emprise de la voirie qui puisse nous permettre de ne pas être bloqués sur la réalisation, quel qu'en soit l'usage.

# Départ Monsieur BRESSOLLES Pierre, de Madame PEIRO Marielle et de Monsieur MOUYON donne procuration à Monsieur POUILLES Emmanuel

# 18. Convention pour la Généralisation de l'Education Artistique et Culturelle en Pays Lauragais – DL2024 070

Monsieur le Président présente au Conseil communautaire, le projet de Convention pour la Généralisation de l'Education Artistique et Culturelle en Pays Lauragais (CGEAC) pour la période 2024-2026 dont l'animation et la coordination sont confiées au PETR du Pays Lauragais.

## **Contexte**

Signée en janvier 2020 entre l'Etat, le PETR et ses quatre EPCI membres, une précédente CGEAC a duré trois ans (2020-2022) et a été prolongée d'un an par avenant (2023).

Ce premier cadre de conventionnement avait pour objectif général de mobiliser les partenaires autour d'une ambition partagée en faveur de l'Education Artistique et Culturelle (EAC) pour tous et en particulier de tendre à ce que 100 % des enfants et jeunes de 3 à 18 ans bénéficient d'une action d'EAC.

La Convention se déclinait en trois axes stratégiques :

- 1. Développer la pratique artistique avec des professionnels sur le temps scolaire
- 2. Soutenir et structurer les pratiques amateurs hors temps scolaire
- 3. Favoriser les actions visant une plus grande accessibilité et implication de tous les publics

Un bilan a pu être dressé à partir des informations portées à la connaissance du PETR. Il en ressort une montée en puissance de la Convention au fil de ses quatre années d'existence, notamment sur le plan de l'engagement financier des partenaires. Cependant, la vision sur l'EAC et les projets d'EAC en Pays Lauragais reste encore en grande partie parcellaire faute de données suffisantes.

## Ce bilan a permis de souligner :

- Une répartition géographique des projets principalement sur l'Ouest audois, même si l'équilibre territorial est en partie rétabli grâce aux projets d'EAC portés par le PETR (« Parcours de rayonnement culturel »)
- Un soutien rare et très limité des collectivités aux projets d'EAC ayant émergé sur leur territoire
- L'existence de projets d'EAC portés par les deux EPCI audois
- Des intervenants artistiques provenant majoritairement du territoire
- Concernant les publics, un nombre peu important de projets en direction de la Petite Enfance et pour les publics éloignés
- La difficulté à obtenir le financement par les collectivités du transport lié aux projets
- Des équipements culturels locaux insuffisamment mobilisés par les Porteurs de Projets

Ces renseignements permettent d'intégrer les priorités suivantes dans la nouvelle Convention, en phase avec les réalités territoriales :

- Elargir le nombre de partenaires signataires : Départements, villes ayant une politique culturelle, CAF
- Développer une connaissance plus fine des projets d'EAC et des données associées
- Inciter les collectivités du territoire à prévoir des enveloppes budgétaires pour financer leurs propres projets et ceux portés par d'autres acteurs
- Encourager le développement des projets d'EAC en direction de la Petite Enfance et des enfants et jeunes éloignés de l'offre culturelle pour des raisons sociales et/ou médicosociales
- Replacer le travail avec les équipements culturels du territoire au centre des priorités des projets d'EAC

## Présentation du dispositif

La convention présente le cadre de partenariat et décline les politiques et engagements pour l'EAC des collectivités et établissements partenaires. Elle précise les objectifs et engagements communs, en s'appuyant sur les compétences des opérateurs du territoire, des structures ou labels culturels dans le domaine de l'accompagnement de la jeunesse, de la médiation culturelle et patrimoniale, comme de l'action artistique.

L'objectif est de coconstruire une politique commune autour de l'EAC pour tous, à tous les âges et tout au long de la vie, pour tous les habitants du Lauragais. Afin de répondre aux orientations nationales de généralisation de l'EAC, la convention privilégie les actions à destination des enfants et jeunes âgés de 3 à 18 ans, sur et hors temps scolaire, mais aussi sur les temps d'insertion, de remobilisation, d'apprentissage, les temps libres, de famille/parentalité et de loisirs.

La convention s'appuie sur les trois piliers de l'éducation artistique et culturelle que sont :

1. Fréquenter des œuvres et des lieux culturels (Voir)

C'est-à-dire favoriser un contact direct avec les artistes, les œuvres et les lieux d'art et de culture

2. Pratiquer une activité artistique avec un professionnel (Faire)

C'est-à-dire proposer des temps de pratique, de création et d'expression artistique ou scientifique

3. Acquérir des connaissances (Interpréter)

C'est-à-dire ouvrir l'enfant / le jeune à la réflexivité dans son rapport à l'art et à la culture, lui permettre de se constituer une culture personnelle riche et cohérente

Suite à la précédente Convention et à son évaluation, le PETR a engagé une concertation visant à définir la stratégie culturelle qui sous-tend la nouvelle Convention. Les résultats de cette concertation forment une stratégie culturelle pour le développement de l'EAC en Pays Lauragais et intègrent la Convention et les documents cadres associés (Cahier des charges, Fiche-Projet).

## **Engagement**

En fonction de leurs compétences respectives, les collectivités s'engagent à :

- Intégrer les logiques partenariales à l'œuvre pour développer des projets culturels sur tous les temps de vie de l'enfant et du jeune adulte, c'est-à-dire :
  - o intégrer ou servir de cadre à des projets d'EAC montés localement,
  - participer au dispositif « Parcours de rayonnement culturel » proposé par le PETR.
  - o développer leurs propres programmes d'actions d'EAC;
- Mobiliser les structures éducatives et culturelles, les acteurs de l'animation-jeunesse et ceux du champ social et médico-social, pour qu'ils prennent connaissance de la Convention, bénéficient de formation sur l'EAC, et soient plus à même d'intégrer ou de concevoir des projets d'EAC au bénéfice de leurs publics
- Sensibiliser et inciter les artistes et associations culturelles à développer des actions d'EAC au sein des projets qu'ils portent sur le territoire;
- Mobiliser des crédits et ressources (équipes, espaces, matériel, transport) permettant aux projets d'avoir lieu,
- Transmettre au PETR toute information sur des projets d'EAC envisagés ou ayant lieu sur leur territoire; adresser les Porteurs de Projets d'EAC au PETR pour information et orientation

#### Gouvernance

- Le PETR du Pays Lauragais est chargé par les signataires du pilotage du dispositif, en relation étroite avec la DRAC Occitanie, dans une logique de gouvernance partagée avec l'ensemble des signataires.
- Afin de veiller à l'application de la Convention, les signataires intègrent un Comité de Pilotage, lieu d'élaboration des axes de développement et des programmes opérationnels associés. Ce Comité de Pilotage se réunit pour considérer les orientations de la Convention, veiller à la cohérence des actions menées avec les objectifs, valider le programme opérationnel annuel et les financements attendus.
- Un Comité Technique est placé sous l'autorité du Comité de Pilotage, il réunit les partenaires signataires. Il est chargé du suivi technique du dispositif : calendrier et méthodologie de travail, orientations artistiques et culturelles et choix des équipes intervenantes, articulation des présences artistiques entre les établissements bénéficiaires, évaluation.

## Durée

La Convention est signée pour une durée de trois ans, de 2024 à 2026. Elle est complétée chaque année par un avenant appelé « Programme Opérationnel Annuel » qui précise les actions et financements mobilisés par les partenaires.

Sur décision du Comité de Pilotage, la Convention peut être élargie à d'autres partenaires signataires. Elle peut aussi être prolongée pour une durée d'un an par simple avenant.

Monsieur le Président demande au conseil communautaire de bien vouloir se prononcer.

## Le Conseil de Communauté, Ouï l'exposé de Monsieur le Président,

Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité:

- **D'APPROUVER** la convention pour la Généralisation de l'Education Artistique et culturelle en Pays Lauragais pour 2024-2026,
- **D'AUTORISER** Monsieur le Président à signer la convention,
- **D'AUTORISER** Monsieur le Président à participer et/ou à désigner un représentant pour participer au Comité de Pilotage au Comité Technique,
- **D'ADRESSER** une ampliation de la présente à Monsieur le Préfet de la Haute-Garonne pour le contrôle de sa légalité.

Envoyé en préfecture le 16/05/2024 Reçu en préfecture le 16/05/2024 Affiché le 22/05/2024

ID: 031-200071298-20240514\_DL2024\_070

## 19. Approbation du plan d'actions du schéma de développement touristique - DL2024\_071

Monsieur le Président rappelle que le schéma de développement touristique a été présenté en séances du comité de direction de l'Office de tourisme et en conseil communautaire en décembre 2022.

Un comité technique a été créé afin de travailler sur le plan d'actions en partenariat avec les acteurs touristiques et les institutionnels. Le comité de pilotage est constitué par la Commission Tourisme et Culture. Des réunions ont eu lieu afin d'élaborer le plan d'actions et de déterminer les priorités :

Comité de pilotage : le 31/01/2024 et le 12/03/2024.

• Comité technique : le 17/01/2024 et le 28/02/2024

Le schéma de développement touristique s'articule autour de 3 axes, 3 enjeux et 10 objectifs :

Axe 1 Enjeu 1		Objectifs		
	Adaptation du tourisme local au réchauffement climatique	1	Réduire l'empreinte carbone	
Engager un tourisme plus		2	Valoriser le terroir par le biais de la gastronomie, des produits locaux et de l'artisanat	
vertueux		3	Accompagner les socio-professionnels dans une démarche de destination rurale et durable autour de la marque Lauragais Tourisme	
Axe 2 Enjeu 2		Objectifs		
Renforcer la compétitivité	Accroître le rayonnement et	1	Développer des offres d'expériences tournées vers les rencontres et le partage	
territoriale de la destination	l'attractivité du territoire	2	Soutenir les événements favorisant la notoriété de la Destination	

Lauragais Tourisme		3	Développer l'offre de services relative aux activités de pleine nature
		4	Assurer la pérennité de notre offre touristique en se dotant d'outils innovants en matière d'observation
Axe 3	Enjeu 3	Obje	ctifs
Renforcer l'offre touristique de la destination en	Développer la mise en tourisme des axes de grandes	1	Placer le canal du Midi et le patrimoine mondial de l'UNESCO au cœur de l'expérience touristique
exploitant nos marqueurs d'identité	itinérances encore sous-	2	Mise en tourisme de la Voie d'Arles vers Saint-Jacques-de-Compostelle le GR653
u idelitite	exploités	3	Mise en tourisme de la Route Européenne d'Artagnan

49 actions ont été identifiées et priorisées dans le tableau ci-annexé.

Monsieur le président précise que la mise en œuvre du plan d'action s'effectuera dans la limite des capacités financières de la collectivité et selon les montants prévus chaque année au budget.

Monsieur le Président rappelle au conseil communautaire qu'à ce jour nos statuts ne mentionnent que l'élaboration et pas la mise en œuvre dudit schéma. Pour ces raisons il informe, les membres qu'une modification statutaire afférente à la mise en application du schéma de développement touristique sera prochainement proposée en ce sens.

Monsieur le Président demande au conseil communautaire de bien vouloir se prononcer.

## Le Conseil de Communauté, Ouï l'exposé de Monsieur le Président, Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :

- **D'APPROUVER** le plan d'actions du schéma de développement touristique pour 2024-2027
- **D'ADRESSER** une ampliation de la présente à Monsieur le Préfet de la Haute-Garonne pour le contrôle de sa légalité.

Envoyé en préfecture le 16/05/2024 Reçu en préfecture le 16/05/2024 Affiché le 22/05/2024

ID: 031-200071298-20240514\_DL2024\_071

## **FINANCES**

# 20. Décision modificative n°1 – Budget Général Abondement compte 673 titres annulés sur exercices antérieurs – DL2024\_072

Monsieur le Président rappelle à l'assemblée qu'un montant de 2.000 € avait été prévu au BP 2024 sur le compte 673. Ce montant ayant quasiment été atteint en mandatement (1.892,45 €), il convient de créditer ce compte d'un montant de **5.000** € supplémentaire.

Il s'agit d'annulation de titres concernant l'ancien budget SPANC (2018 / 2019), de titres ALAE (erreur de facturation) et majoritairement de l'ancien budget OM (REOM de 2014 à 2018)

Cette DM sera équilibrée en prenant en compte des recettes FPIC non budgétisées en totalité lors du BP 2024, comme suit :

	SECTION		SECTION	
CHAP. / ART.	FONCTIONNEMENT		INVESTISSEMENT	
	DEPENSES	RECETTES	DEPENSE S	RECETTES
CHAP. 67 / D 673: titres annulés sur exo antérieurs	5.000€			
CHAP. 73 / R 732221 FPIC :		5.000€		
TOTAL	5000,00€	5000,00€	0,00€	0,00€

Monsieur le Président demande au conseil communautaire de bien vouloir se prononcer.

## Le Conseil de Communauté, Ouï l'exposé de Monsieur le Président, Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :

- **D'APPROUVER** la décision modificative n°1 sur le budget général concernant l'annulation de titre sur les années antérieures telle que détaillée ci-dessus,
- **De MANDATER** Monsieur le Président à signer toutes les pièces afférentes à cette affaire.
- **D'ADRESSER** une ampliation de la présente à Monsieur le Préfet de la Haute-Garonne pour le contrôle de sa légalité.

Envoyé en préfecture le 16/05/2024 Reçu en préfecture le 16/05/2024 Affiché le 22/05/2024

ID: 031-200071298-20240514\_DL2024\_072

## **Départ Madame ROS-NONO Francette**

## 21. Dépenses investissement service Enfance-Jeunesse - DL2024\_073

Monsieur le président rappelle à l'assemblée que lors du BP 2024, il a été inscrit un montant de dépenses d'Investissement de 15.500 €. Or, une erreur s'est produite en effectuant le cumul et il manquerait un montant de 3.200 € qui ne s'est pas reporté concernant l'acquisition de mobilier pour la nouvelle structure ALSH de Gardouch (2.000 €) et de divers matériels sur la structure ALSH de Caraman (1.200 €).

Cette décision modificative sera équilibrée en prenant en compte des recettes FPIC non budgétisées en totalité lors du BP 2024, comme suit :

	SECTION		SECTION	
CHAP. / ART.	FONCTIONNE	1	INVESTISSEMENT	
	DEPENSES	RECETT	DEPEN	RECETTES
		ES	SES	RECEITES
CHAP. 21 / D 21848 : mobilier	21 / D 21040 - mobilion		3.200,0	
CHAP. 217 D 21848 . HIODILIEI			0€	
CHAP. 73 / R 732221 FPIC		3.200,0		
CHAP. 737 K 732221 FFIC		0€		
CHAP. 023 / Virement à la S.I	3.200,00€			
CHAP. 021 / Virement de la SF				3.200,00€

TOTAL	3.200,00€	3.200,0 0€	3.200,0 0€	3.200,00€
-------	-----------	---------------	---------------	-----------

Monsieur le Président demande au conseil communautaire de bien vouloir se prononcer

Le Conseil de Communauté, Ouï l'exposé de Monsieur le Président, Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :

- **D'APPROUVER** la décision modificative n°2 sur le budget général concernant l'acquisition de mobilier telle que détaillée ci-dessus,
- **De MANDATER** Monsieur le Président à signer toutes les pièces afférentes à cette affaire.
- **D'ADRESSER** une ampliation de la présente à Monsieur le Préfet de la Haute-Garonne pour le contrôle de sa légalité.

Envoyé en préfecture le 16/05/2024 Reçu en préfecture le 16/05/2024 Affiché le 22/05/2024

ID: 031-200071298-20240514\_DL2024\_073

#### 22. Attribution du marché travaux du barrage du lac de la Thésauque - DL2024\_074

Monsieur le Président, informe le conseil communautaire, qu'afin de réaliser les travaux du barrage de Lac de la Thésauque plusieurs devis ont été demandé à des entreprises.

L'estimation des travaux est inférieure à 100 000 € HT donc conformément à l'article 6 du décret n°2022-1683 du 28/12/2022 portant diverses modifications du code de la commande publique, jusqu'au 31/12/2024 les acheteurs peuvent conclure un marché de travaux sans publicité ni mise en concurrence préalables pour répondre à un besoin dont la valeur estimée est inférieure à 100 000 € HT.

Il est proposé de retenir l'offre la mieux disante à savoir l'offre de l'entreprise NEROCAN TP pour un montant de 95 000 € HT.

Le Conseil de Communauté, Ouï l'exposé de Monsieur le Président, Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :

- **D'APPROUVER** l'offre de la société NEROCAN pour un montant de travaux de 95 000€ HT,
- **D'AUTORISER** Monsieur le Président à signer toutes les pièces afférentes à cette affaire.
- **D'ADRESSER** une ampliation de la présente à Monsieur le Préfet de la Haute-Garonne pour le contrôle de sa légalité.

Envoyé en préfecture le 16/05/2024 Reçu en préfecture le 16/05/2024 Affiché le 22/05/2024

ID: 031-200071298-20240514 DL2024 074

# 23. Avenant au marché acquisition de nouveaux matériels de collecte et pré-collecte (2022\_003) – DL2024\_075

Monsieur le Président, informe le conseil communautaire, qu'au vu de l'avancée du déploiement du nouveau mode de collecte en 2024. Il y a lieu de réaliser un avenant pour l'achat de bornes complémentaires pour les flux OMR et TRI à hauteur de +10% du marché initial comme l'autorise le Code de la Commande Publique.

La répartition des bornes est conforme au bordereau des prix unitaire de l'entreprise NORD ENGINEERING :

Le montant total maximum de l'avenant représente 127 867.20 € TTC pour une commande des bornes suivantes :

- 23 bornes OMR
- 23 bornes TRI
- 2 bornes OMR
- 2 bornes TRI double flux
- 1 borne OMR accessibilité PMR
- 1 borne TRI accessibilité PMR

Monsieur le Président, demande au conseil communautaire de bien vouloir se prononcer.

## Le Conseil de Communauté, Ouï l'exposé de Monsieur le Président,

Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité:

- **D'APPROUVER** l'avenant au marché d'acquisition de nouveaux matériels de collecte et de pré collecte tel que présenté ci-dessus,
- **D'AUTORISER** Monsieur le Président à signer toutes les pièces afférentes à cette affaire.
- **D'ADRESSER** une ampliation de la présente à Monsieur le Préfet de la Haute-Garonne pour le contrôle de sa légalité.

Envoyé en préfecture le 16/05/2024 Reçu en préfecture le 16/05/2024 Affiché le 22/05/2024

ID: 031-200071298-20240514\_DL2024\_075

## Intervention Madame LATCHÉ

J'ai été interpellé par le fait qu'il n' y ait pas que des bornes OMR [Ordures Ménagères Résiduelles] accessible pour les PMR [Personne à Mobilité Réduite]...

## Réponse Madame CAQUINEAU

Les bornes sont toutes accessibles aux PMR. Dans le marché, initialement, il y avait des bornes dites classiques et d'autres dites accessibilité PMR. Après observation de la demande et négociation il a été convenu que toutes les bornes seraient accessibles PMR.

Fin de la séance, 20h30

> Le secrétaire de séance Madame CASES Françoise