

. Ouverture de la séance

DÉLIBÉRATIONS

Madame le Maire présente la délibération suivante :

N° 21 11 01

CONSEIL MUNICIPAL

APPEL NOMINAL

L'an deux mille vingt-et-un, le vingt-sept novembre à neuf heures trente, le Conseil Municipal de la Ville d'Harfleur légalement convoqué le dix-neuf novembre deux mille vingt-et-un s'est réuni à la Mairie d'Harfleur, dans la salle du Parc – Centre Françoise Dolto.

Conformément au Code Général des Collectivités Territoriales, la séance a été publique.

Madame Christine MOREL, Maire, président la séance procède tout d'abord à l'appel nominal auquel répondent :

PRÉSENTS : Mme Christine MOREL, Mme Sylvie BUREL, M. Dominique BELLENGER, Mme Justine DUCHEMIN, M. Anthony DE VRIES, Mme Sylvie DUCOEURJOLY, M. Loïc JAMET, Mme Sabrina LEFEBVRE, M. Ousmane NDIAYE, Mme Julie LEMARCIS, M. José GUTIERREZ, Mme Élise ROGER, Mme Marjorie BELLENGER, M. Jean-Pierre PEDRON, Mme Nathalie JARROUSSE, Mme Nacéra VIEUBLÉ, M. Rémi RENAULT, M. Franck GROUSSARD, Mme Aurélie REBEILLEAU, M. Jean-Marc NEVEU.

ABSENTS EXCUSÉS AYANT DONNÉ PROCURATION : M. Jean-François BUREL à Mme Marjorie BELLENGER, Mme Yvette ROMERO à Mme Sabrina LEFEBVRE, Mme Cindy ÉVRARD à Mme Nathalie JARROUSSE, M. Samuel LEROY à M. Jean-Pierre PEDRON, M. Yoann LEFRANC à M. Anthony DE VRIES, M. Gilles DON SIMONI à M. Loïc JAMET, Mme Laurence AUDOUARD à Mme Julie LEMARCIS, M. Nicolas NOUAILHAS à Mme Élise ROGER.

ABSENTE EXCUSÉE SANS PROCURATION : Mme Coralie FOLLET.

Conseillers Municipaux :

Conseillers Municipaux en exercice	29
Présents	20
Absent excusé	1
Absent	0
Procurations	8
Votants	28

Le quorum étant atteint, le Conseil Municipal peut valablement délibérer.

Madame le Maire passe, à sa demande, la parole à Monsieur Loïc JAMET.

Monsieur Loïc JAMET : *"J'ai déposé devant chaque conseiller municipal deux badges "Mon Service Public Local, J'y tiens !" et "L'autonomie de ma commune, je la défends". Ces badges sont pour signaler le soutien aux collectivités locales pour garder leur autonomie et le service public local, dans le cadre entre de la loi de transformation de la fonction publique qui porte atteinte à l'autonomie et à la libre administration des collectivités locales. En effet, l'État, par l'intermédiaire du Préfet, peut intervenir au niveau du budget des communes, si ces derniers le considèrent comme ne répondant à une bonne gestion, ce qui est une notion très subjective. Nous ne savons pas aujourd'hui ce que veut dire une bonne gestion. Cette loi nous a été imposée ; nous n'avons pas pu en discuter, mais on doit l'appliquer. D'ailleurs, le Conseil Municipal aura trois délibérations concernant cette loi. Je propose, donc, aux élus de ce Conseil Municipal de porter ces badges pour témoigner de leur soutien à l'autonomie et au service public local."*

Madame Nacéra VIEUBLÉ : *"Une demande de précision : c'est sur quel budget que ça va ? Est-ce que c'est la Ville ? Vous avez bien compris ma question."*

Monsieur Loïc JAMET : *"Si c'était la Ville, il y aurait le logo de la Ville. Là, il y a le logo "Harfleur 2026", c'est pris sur le budget du Groupe municipal "Harfleur 2026", et c'est pour ça que je le présente."*

Madame le Maire : *"Effectivement, si cela avait été la Ville, c'est moi qui l'aurais présenté. Mais, la question méritait d'être posée."*

Madame le Maire présente la délibération suivante :

N° 21 11 02

CONSEIL MUNICIPAL

SECRÉTAIRE DE SÉANCE

. Désignation

VU le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment l'article L.2121-15,

CONSIDÉRANT qu'il convient au début de chacune de ses séances, que le Conseil Municipal nomme un de ses membres pour remplir les fonctions de secrétaire de séance,

CONSIDÉRANT qu'il est proposé au Conseil Municipal de procéder à cette nomination par un vote à main levée,

En conséquence et après en avoir délibéré, je vous propose que le Conseil Municipal nomme :

- . Madame Elise ROGER pour exercer les fonctions de secrétaire de séance, ayant obtenu l'unanimité des suffrages.**

ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ

Madame le Maire présente la délibération suivante :

N° 21 11 03

CONSEIL MUNICIPAL

PROCÈS-VERBAL

Séance du 25 septembre 2021

. Adoption

Le procès-verbal de la séance du 25 septembre 2021 a été adressé à l'ensemble des Conseillers Municipaux et doit être adopté par le Conseil Municipal.

Les membres du Conseil Municipal sont invités à faire savoir si ce document appelle des observations particulières de leur part.

Le Conseil Municipal est sollicité pour adopter le procès-verbal de la séance du 25 septembre 2021.

En conséquence et après en avoir délibéré, je vous propose que le Conseil Municipal adopte le procès-verbal de la séance du 25 septembre 2021.

ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ

Madame le Maire présente la délibération suivante :

N° 21 11 04

CONSEIL MUNICIPAL

DÉCISIONS

Délégation donnée au Maire par le Conseil Municipal

. Communication

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU la délibération du 26 juin 2021 donnant délégations de missions complémentaires pour traiter certaines affaires conformément à l'article L 2122-22 du Code Général des Collectivités Territoriales,

CONSIDÉRANT que Madame le Maire doit rendre compte au Conseil Municipal des décisions prises dans le cadre de cette délégation,

CONSIDÉRANT que ces décisions (dont les copies sont jointes à la présente) ont été transmises au représentant de l'État,

Le Conseil Municipal prend connaissance des décisions ci-dessous :

Date	Objet	Date dépôt Sous- préfecture
AFFECTATIONS PROPRIÉTÉS COMMUNALES		
10-09-2021	Parc de stationnement Arthur Fleury Place de stationnement N° 5 . Convention - Renouvellement - Signature - Autorisation	14-09-2021
15-09-2021	Parc de stationnement Arthur Fleury Place de stationnement N° 45 . Résiliation - Convention - Autorisation	21-09-2021
04-10-2021	Parc de stationnement Arthur Fleury Place de stationnement N° 26 . Attribution - Signature - Autorisation	04-10-2021
14-10-2021	Local municipal Monsieur Jean-Paul LECOQ - Député . Convention d'occupation - Signature - Autorisation	19-10-2021
19-10-2021	Parc de stationnement Arthur Fleury Place de stationnement N° 37 . Attribution - Signature - Autorisation	22-10-2021
26-10-2021	Accès Riverains et commerçants Rue des 104 Rue Arthur Fleury	02-11-2021

Date	Objet	Date dépôt Sous- préfecture
	Place Victor Hugo . Convention - Résiliation - Autorisation	
REGIE COMPTABLE		
06-10-2021	Régie marchés et places publiques - Droit de stationnement - Astreinte - Berges de la Lézarde . Non perception des droits	08-10-2021

INFORMATION COMMUNIQUÉE

Madame le Maire présente la délibération suivante :

N° 21 11 05

CONSEIL MUNICIPAL

HUIS CLOS

. Acceptation

Conformément aux dispositions de l'article L.2121-8 du Code Général des Collectivités Territoriales,

Je vous propose que la délibération N° 21 11 29 fasse l'objet d'un huis clos.

N° 21 11 29

HUIS CLOS

AFFAIRES SOCIALES

Bourses Communales 2021/2022

. Attribution

ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ

Madame le Maire présente la délibération suivante :

N° 21 11 06

INTERCOMMUNALITÉ

Communauté Urbaine Le Havre Seine Métropole

Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées

Évaluation des charges relatives à la dissolution du SIGDCI

. Adoption

La Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées (C.L.E.C.T.) s'est réunie le 24 septembre dernier afin d'évaluer les charges relatives à la dissolution du Syndicat Intercollectivités pour la Gestion et le Développement d'un Centre Informatique (SIGDCI). Le montant du transfert de charges pour la Ville du Havre serait de 1 566 235 € à compter du 1^{er} janvier 2020.

Le Conseil Municipal doit se prononcer sur le rapport de cette commission dans un délai maximum de trois mois à compter de sa notification.

En conséquence, et après en avoir délibéré, je vous propose que le Conseil Municipal adopte la délibération suivante :

LE CONSEIL MUNICIPAL,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU le Code Général des Impôts et notamment son article 1609 nonies C ;

VU l'arrêté préfectoral du 19 octobre 2018 modifié portant création de la Communauté Urbaine Le Havre Seine Métropole ;

VU le rapport notifié de la Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées (C.L.E.C.T.) réunie 24 septembre 2021 relatif à l'évaluation des charges relatives à la dissolution du Syndicat Intercollectivités pour la Gestion et le Développement d'un Centre Informatique (SIGDCI) ;

VU l'avis du Bureau Municipal du 15 novembre 2021 ;

CONSIDÉRANT que l'ensemble des Conseils Municipaux des communes membres de la Communauté Urbaine Le Havre Seine Métropole doit se prononcer, sur le rapport de la C.L.E.C.T., dans un délai maximum de trois mois à compter de sa notification intervenue le 1^{er} octobre 2021 ;

CONSIDÉRANT qu'il convient de délibérer sur le nouveau transfert de charges afférent à la dissolution du Syndicat Intercollectivités pour la Gestion et le Développement d'un Centre Informatique (SIGDCI) ;

CONSIDÉRANT que les missions sont depuis assurées par la Direction des Systèmes d'Information et de l'Innovation Numérique (DSIIN), direction mutualisée de la Communauté Urbaine qui a repris la totalité des dépenses et recettes ;

DÉCIDE :

- d'approuver le rapport d'évaluation du coût net des charges transférées suite à la dissolution du SIGDCI.
- de retenir, à compter du 1^{er} janvier 2020, les éléments suivants :
 - Le calcul de la charge nette du syndicat SIGDCI repose sur la moyenne des 3 derniers exercices connus de 2017 à 2019.
- de valider le montant du transfert de charges suivant pour la Ville du Havre :
 - Prélèvement à compter du 1^{er} janvier 2020 : 1 566 235 €.

ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ

Madame le Maire présente la délibération suivante :

N° 21 11 07

INTERCOMMUNALITÉ

Communauté Urbaine Le Havre Seine Métropole

Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées

Évaluation complémentaire des charges de Taxe Foncière relatives au transfert des parcs de stationnement en ouvrage

. Adoption

La Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées (C.L.E.C.T.) s'est réunie le 24 septembre dernier afin d'évaluer le transfert de charges complémentaire relatives à la Taxe Foncière des parcs de stationnement. Cette charge complémentaire pour la Ville du Havre serait de 114 811 € à compter du 1^{er} janvier 2019.

Le Conseil Municipal doit se prononcer sur le rapport de cette commission dans un délai maximum de trois mois à compter de sa notification.

En conséquence, et après en avoir délibéré, je vous propose que le Conseil Municipal adopte la délibération suivante :

LE CONSEIL MUNICIPAL,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU le Code Général des Impôts et notamment son article 1609 nonies C ;

VU l'arrêté préfectoral du 19 octobre 2018 modifié portant création de la Communauté Urbaine Le Havre Seine Métropole ;

VU le rapport notifié de la Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées (C.L.E.C.T.) réunie 24 septembre 2021 relatif à l'évaluation complémentaire des charges de Taxe Foncière afférentes au transfert des parcs de stationnement ;

VU l'avis du Bureau Municipal du 15 novembre 2021 ;

CONSIDÉRANT que l'ensemble des Conseils Municipaux des communes membres de la Communauté Urbaine Le Havre Seine Métropole doit se prononcer, sur le rapport de la C.L.E.C.T., dans un délai maximum de trois mois à compter de sa notification intervenue le 1^{er} octobre 2021 ;

CONSIDÉRANT qu'il convient de délibérer sur le nouveau transfert de charges afférent à la Taxe Foncière des parcs de stationnement en ouvrage ;

CONSIDÉRANT

- que les parcs et aires de stationnement se situent dans le champ des compétences obligatoires de la Communauté Urbaine ;
- que la CLECT du 13 septembre 2019 a valorisé le transfert de charges sur la base des éléments connus à cette date avec une clause de revoyure mise en place dans l'attente de l'évaluation de Taxe Foncière de certains parcs en ouvrage ;
- qu'un transfert complémentaire doit être réalisé pour valoriser intégralement la Taxe Foncière afférente aux biens transférés par la Ville du Havre à compter de 2019 ;

DÉCIDE :

- d'approuver le rapport d'évaluation du coût net des charges transférées relatif à l'évaluation complémentaire des charges de Taxe Foncière afférentes au transfert des parcs de stationnement.
- de retenir, à compter du 1^{er} janvier 2019, les éléments suivants :
 - l'évaluation complémentaire des charges de Taxe Foncière relatives au transfert des parcs de stationnement en ouvrage se réfère aux rôles de Taxe Foncière 2019.
- de valider le montant du transfert de charges suivant pour la Ville du Havre :
 - Prélèvement à compter du 1^{er} janvier 2019 : 114 811 €.

ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ

Madame le Maire présente la délibération suivante :

N° 21 11 08

INTERCOMMUNALITÉ

Communauté Urbaine Le Havre Seine Métropole

Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées

Évaluation des charges relatives au transfert du parking Simone Veil

. Adoption

La Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées (C.L.E.C.T.) s'est réunie le 24 septembre dernier afin d'évaluer les charges relatives au transfert du parking Simone Veil au Havre.

Cette nouvelle charge pour la Ville du Havre s'élèverait à 86 122 € à compter du 1^{er} janvier 2021.

Le Conseil Municipal doit se prononcer sur le rapport de cette commission dans un délai maximum de trois mois à compter de sa notification.

En conséquence, et après en avoir délibéré, je vous propose que le Conseil Municipal adopte la délibération suivante :

LE CONSEIL MUNICIPAL,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU le Code Général des Impôts et notamment son article 1609 nonies C ;

VU l'arrêté préfectoral du 19 octobre 2018 modifié portant création de la Communauté Urbaine Le Havre Seine Métropole ;

VU le rapport notifié de la Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées (C.L.E.C.T.) réunie 24 septembre 2021 relatif à l'évaluation des charges afférentes au transfert du parking Simone Veil ;

VU l'avis du Bureau Municipal du 15 novembre 2021 ;

CONSIDÉRANT que l'ensemble des Conseils Municipaux des communes membres de la Communauté Urbaine Le Havre Seine Métropole doit se prononcer, sur le rapport de la C.L.E.C.T., dans un délai maximum de trois mois à compter de sa notification intervenue le 1^{er} octobre 2021 ;

CONSIDÉRANT qu'il convient de délibérer sur le nouveau transfert de charges afférent au parking Simone Veil ;

CONSIDÉRANT

- **que les parcs et aires de stationnement se situent dans le champ des compétences obligatoires de la Communauté Urbaine ;**
- **que la construction du parking Simone Veil s'étant achevée en 2021, il convient de réaliser au 1^{er} janvier 2021, le transfert de cet équipement de la Ville du Havre vers la Communauté Urbaine ;**

DÉCIDE :

- **d'approuver le rapport d'évaluation du coût net des charges transférées suite à l'achèvement de la construction du parc de stationnement en ouvrage Simone Veil au Havre.**

- de retenir, à compter du 1^{er} janvier 2021, les éléments suivants :
 - Sur la base du coût complet de l'équipement, de l'emprunt souscrit et de l'excédent d'exploitation, le montant du transfert de charges du parking Simone Veil est valorisé à 86 122 €.
- de valider le montant du transfert de charges suivant pour la Ville du Havre :
 - Prélèvement à compter du 1^{er} janvier 2021 : 86 122 €.

ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ

Madame le Maire présente la délibération suivante :

N° 21 11 09

INTERCOMMUNALITÉ

Communauté Urbaine Le Havre Seine Métropole

Commission Locale d'Évaluation des Charges Transférées

Reversement à la commune de Saint Vigor d'Ymonville d'un transfert de charges lié à une voirie transférée

. Adoption

La Commission Locale d'Évaluation des Charges Transférées (C.L.E.C.T.) s'est réunie le 24 septembre dernier afin d'évaluer le reversement à la commune de Saint Vigor d'Ymonville d'un transfert de charges lié à une voirie restituée.

La somme de 2 288 € serait donc réintégrée dans les attributions de compensation de la commune de Saint Vigor d'Ymonville à compter du 1^{er} janvier 2019.

Le Conseil Municipal doit se prononcer sur le rapport de cette commission dans un délai maximum de trois mois à compter de sa notification.

En conséquence, et après en avoir délibéré, je vous propose que le Conseil Municipal adopte la délibération suivante :

LE CONSEIL MUNICIPAL,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU le Code Général des Impôts et notamment son article 1609 nonies C ;

VU l'arrêté préfectoral du 19 octobre 2018 modifié portant création de la Communauté Urbaine Le Havre Seine Métropole ;

VU le rapport notifié de la Commission Locale d'Évaluation des Charges Transférées (C.L.E.C.T.) réunie 24 septembre 2021 relatif au reversement à la commune de Saint Vigor d'Ymonville d'un transfert de charges lié à une voirie restituée ;

VU l'avis du Bureau Municipal du 15 novembre 2021 ;

CONSIDÉRANT que l'ensemble des Conseils Municipaux des communes membres de la Communauté Urbaine Le Havre Seine Métropole doit se prononcer, sur le rapport de la C.L.E.C.T., dans un délai maximum de trois mois à compter de sa notification intervenue le 1^{er} octobre 2021 ;

CONSIDÉRANT qu'il convient de délibérer sur le nouveau transfert de charges afférent au reversement à la commune de Saint Vigor d'Ymonville d'un transfert de charges lié à une voirie restituée ;

CONSIDÉRANT

- que dans le cadre de l'exercice de la compétence "voiries d'intérêt communautaire", les voiries des zones d'activités des parcs du Hode, des Alizés 1 et 2 et des oiseaux ont été transférées de la commune de Saint Vigor d'Ymonville à la Communauté de Communes de Saint Romain de Colbosc en date du 1^{er} janvier 2011 ;
- que la Commission d'Evaluation de Transfert de Charges s'est réunie le 22 septembre 2011 pour valoriser ce transfert à 2 288 € ;
- qu'en application des dispositions de la loi NOTRe, ces parcs qui ne disposent plus de la qualité de Zone d'Activité Economique, ont été restitués à la commune au 1^{er} janvier 2019 ;
- que le transfert de charges opéré en 2011 n'a pas été à ce stade restitué à la commune ;
- que la création de la Communauté Urbaine au 1^{er} janvier 2019 a engendré le transfert vers l'EPCI de l'ensemble des voiries communales (compétence obligatoire des communautés urbaines) ;
- qu'un nouveau transfert de charge a ainsi été calculé par la Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées en date du 13 septembre 2019 ;
- qu'il est nécessaire de réintégrer la somme de 2 288 € dans les attributions de compensation de la commune de Saint Vigor d'Ymonville à compter du 1^{er} janvier 2019 afin que les voiries des parcs du Hode, des Alizés 1 et 2 et des oiseaux ne fassent pas l'objet d'un double transfert de charges.

DÉCIDE :

- d'approuver le rapport d'évaluation du coût net des charges transférées suite à la restitution de voiries sur la commune de Saint Vigor d'Ymonville.
- de valider le montant de restitution du transfert de charges suivant pour la commune de Saint Vigor d'Ymonville :
 - Reversement à compter du 1^{er} janvier 2019 : 2 288 €.

ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ

Madame le Maire présente la délibération suivante :

N° 21 11 10

INTERCOMMUNALITÉ

Communauté Urbaine Le Havre Seine Métropole

Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées

Ajustement du transfert de charges de la voirie de la Ville du Havre

. Adoption

La Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées (C.L.E.C.T.) s'est réunie le 24 septembre dernier afin d'évaluer l'ajustement du transfert de charges de la voirie de la Ville du Havre.

Il s'agirait de procéder au reversement de la somme de 185 820 € à compter du 1^{er} janvier 2019.

Le Conseil Municipal doit se prononcer sur le rapport de cette commission dans un délai maximum de trois mois à compter de sa notification.

En conséquence, et après en avoir délibéré, je vous propose que le Conseil Municipal adopte la délibération suivante :

LE CONSEIL MUNICIPAL,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU le Code Général des Impôts et notamment son article 1609 nonies C ;

VU l'arrêté préfectoral du 19 octobre 2018 modifié portant création de la Communauté Urbaine Le Havre Seine Métropole ;

VU le rapport notifié de la Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées (C.L.E.C.T.) réunie 24 septembre 2021 relatif à l'ajustement du transfert de charges de la voirie de la Ville du Havre ;

VU l'avis du Bureau Municipal du 15 novembre 2021 ;

CONSIDÉRANT que l'ensemble des Conseils Municipaux des communes membres de la Communauté Urbaine Le Havre Seine Métropole doit se prononcer, sur le rapport de la C.L.E.C.T., dans un délai maximum de trois mois à compter de sa notification intervenue le 1^{er} octobre 2021 ;

CONSIDÉRANT qu'il convient de délibérer sur l'ajustement du transfert de charges de la voirie de la Ville du Havre ;

CONSIDÉRANT

- que les communes ont transféré au 1^{er} janvier 2019 leurs voiries communales à l'EPCI ;
- qu'un transfert de charges a été calculé et validé par la CLECT du 13 septembre 2019 pour chacune des 54 communes. Son montant correspond à la charge nette de l'exercice de la compétence obligatoire "aménagement et entretien de voirie";
- qu'une partie des recettes d'occupation de voirie de la Ville du Havre n'a pas été intégrée dans ces calculs alors même que la Communauté Urbaine l'a encaissée à compter de 2019;
- qu'il convient d'ajuster le montant du transfert ;

DÉCIDE :

- d'approuver le rapport d'évaluation du coût net des charges transférées suite à l'ajustement du transfert de charges de la voirie de la Ville du Havre.
- de retenir, à compter du 1^{er} janvier 2019, les éléments suivants :
 - Sur la base des 3 derniers exercices titrés, la moyenne des recettes à réintégrer est de 185 820 €.
- de valider le montant de restitution de charges transférées suivant pour la commune du Havre :
 - Reversement à compter du 1^{er} janvier 2019 : 185 820 €.

ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ

Madame le Maire présente la délibération suivante :

N° 21 11 11

INTERCOMMUNALITÉ

Communauté Urbaine Le Havre Seine Métropole

Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées

Ajustement du transfert de charges du fait de la réforme de la Taxe d'Habitation

. Adoption

La Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées (C.L.E.C.T.) s'est réunie le 24 septembre dernier afin d'évaluer l'ajustement du transfert de charges du fait de la réforme de la Taxe d'Habitation.

Il s'agit de valider à compter du 1^{er} janvier 2021 les ajustements suivants pour les communes concernées ci-dessous :

Commune	Ajustement des AC versées
ANGERVILLE L'ORCHER	-77 719
ANGLESQUEVILLE L'ESNEVAL	-25 115
BEAUREPAIRE	-18 387
BENOUVILLE	-8 853
BORDEAUX SAINT CLAIR	-26 578
CRICQUETOT L'ESNEVAL	-131 800
CUVERVILLE	-12 496
ETRETAT	-85 095
FONGUEUSEMARE	-5 853
GONNEVILLE LA MALLET	-65 395
HERMEVILLE	-14 905
HEUQUEVILLE	-30 743
PIERREFIQUES	-4 486
POTERIE-CAP-D'ANTIFER	-24 872
SAINT-JOUIN-BRUNEVAL	-108 821
SAINTE MARIE AU BOSC	-17 282
SAINT MARTIN DU BEC	-24 865
LE TILLEUL	-39 010
TURRETOT	-54 174
VERGETOT	-16 796
VILLAINVILLE	-15 046
TOTAL	-808 291

Le Conseil Municipal doit se prononcer sur le rapport de cette commission dans un délai maximum de trois mois à compter de sa notification.

En conséquence, et après en avoir délibéré, je vous propose que le Conseil Municipal adopte la délibération suivante :

LE CONSEIL MUNICIPAL,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU le Code Général des Impôts et notamment son article 1609 nonies C ;

VU l'arrêté préfectoral du 19 octobre 2018 modifié portant création de la Communauté Urbaine Le Havre Seine Métropole ;

VU le rapport notifié de la Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées (C.L.E.C.T.) réunie 24 septembre 2021 relatif à l'impact de la réforme de la Taxe d'Habitation ;

VU l'avis du Bureau Municipal du 15 novembre 2021 ;

CONSIDÉRANT que l'ensemble des Conseils Municipaux des communes membres de la Communauté Urbaine Le Havre Seine Métropole doit se prononcer, sur le rapport de la C.L.E.C.T., dans un délai maximum de trois mois à compter de sa notification intervenue le 1^{er} octobre 2021 ;

CONSIDÉRANT qu'il convient de délibérer sur l'ajustement du transfert de charges des communes de l'ex EPCI de Criquetot l'Esneval ;

CONSIDÉRANT

- que les communes d'EPCI à fiscalité additionnelle disposent d'un taux de Taxe d'Habitation (TH) partiellement composé du taux de Taxe d'Habitation départemental transféré lors de la réforme de la Taxe Professionnelle (TP) en 2010. C'était le cas des communes de la Communauté de Communes de Criquetot l'Esneval jusqu'au 1^{er} janvier 2019 ;
- qu'à la création de la Communauté Urbaine, le taux départemental a été transféré de droit à la CU et ces communes n'ont conservé qu'un taux de Taxe d'Habitation "débasé", c'est à dire diminué du taux départemental ;
- que pour compenser cette perte fiscale, le Conseil Communautaire a pris lors de la séance du 23 mai 2019 une délibération pour abonder à due concurrence les attributions de compensations versées aux 21 communes concernées ;
- que la Loi de Finances pour 2020 décide de la suppression de la Taxe d'Habitation sur les résidences principales. La compensation de cette perte de recette fiscale est calculée pour les communes comme le produit des bases 2020 et du taux de Taxe d'Habitation communal 2017, soit au taux antérieur au débasage ;
- qu'il apparaît ainsi que les communes de l'ex Communauté de Communes de Criquetot l'Esneval se voient doublement compensées (par la Communauté Urbaine et par l'Etat) du produit de Taxe d'Habitation sur les résidences principales pour la fraction de taux de TH départemental transféré ;
- qu'il est donc nécessaire de réduire les Attributions de compensation (AC) versées par la Communauté Urbaine pour rétablir la neutralité financière de ces transferts.

DÉCIDE :

- d'approuver le rapport d'évaluation du coût net des charges procédant à l'ajustement du transfert de charges du fait de la réforme de la Taxe d'Habitation.
- d'ajuster les Attributions de Compensation versées par la Communauté Urbaine pour assurer la neutralité de la réforme de la Taxe d'Habitation.
- de valider, à compter du 1^{er} janvier 2021 les ajustements suivants pour les communes concernées ci-dessous :

Commune	Ajustement des AC versées
ANGERVILLE L'ORCHER	-77 719
ANGLESQUEVILLE L'ESNEVAL	-25 115
BEAUREPAIRE	-18 387
BENOUVILLE	-8 853
BORDEAUX SAINT CLAIR	-26 578
CRICQUETOT L'ESNEVAL	-131 800
CUVERVILLE	-12 496
ETRETAT	-85 095
FONGUEUSEMARE	-5 853
GONNEVILLE LA MALLET	-65 395
HERMEVILLE	-14 905
HEUQUEVILLE	-30 743
PIERREFIQUES	-4 486
POTERIE-CAP-D'ANTIFER	-24 872
SAINT-JOUIN-BRUNEVAL	-108 821
SAINTE MARIE AU BOSC	-17 282
SAINTE MARTIN DU BEC	-24 865
LE TILLEUL	-39 010
TURRETOT	-54 174
VERGETOT	-16 796
VILLAINVILLE	-15 046
TOTAL	-808 291

ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ

Madame le Maire présente la délibération suivante :

N° 21 11 12

INTERCOMMUNALITÉ

Communauté Urbaine Le Havre Seine Métropole

Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées

Evaluation des charges relatives à l'enlèvement des encombrants à domicile

. Adoption

La Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées (C.L.E.C.T.) s'est réunie le 24 septembre dernier afin d'évaluer les charges relatives à l'enlèvement des encombrants à domicile au Havre.

Cette nouvelle charge pour la Ville du Havre s'élèverait à 239 616 € à compter du 1^{er} janvier 2021.

Le Conseil Municipal doit se prononcer sur le rapport de cette commission dans un délai maximum de trois mois à compter de sa notification.

En conséquence, et après en avoir délibéré, je vous propose que le Conseil Municipal adopte la délibération suivante :

LE CONSEIL MUNICIPAL,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU le Code Général des Impôts et notamment son article 1609 nonies C ;

VU l'arrêté préfectoral du 19 octobre 2018 modifié portant création de la Communauté Urbaine Le Havre Seine Métropole ;

VU le rapport notifié de la Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées (C.L.E.C.T.) réunie 24 septembre 2021 relatif à l'évaluation des charges afférentes à l'enlèvement des encombrants à domicile au Havre ;

VU l'avis du Bureau Municipal du 15 novembre 2021 ;

CONSIDÉRANT que l'ensemble des Conseils Municipaux des communes membres de la Communauté Urbaine Le Havre Seine Métropole doit se prononcer, sur le rapport de la C.L.E.C.T., dans un délai maximum de trois mois à compter de sa notification intervenue le 1^{er} octobre 2021 ;

CONSIDÉRANT qu'il convient de délibérer sur le nouveau transfert de charges afférent à l'enlèvement des encombrants à domicile au Havre ;

CONSIDÉRANT

- que la compétence collecte des déchets des ménages et assimilés a été transférée à la CODAH le 1^{er} janvier 2004 ;
- que la collecte des encombrants à domicile, partie intégrante de cette compétence, est toutefois demeurée assurée par la Ville du Havre et n'a pas fait l'objet de transfert de charges ;
- qu'il est nécessaire aujourd'hui de procéder effectivement à ce transfert et de le valoriser à compter du 1^{er} janvier 2021 ;

DÉCIDE :

- d'approuver le rapport d'évaluation du coût net des charges transférées portant sur le nouveau transfert de charges afférent à l'enlèvement des encombrants à domicile au Havre ;
- de retenir, à compter du 1^{er} janvier 2021, les éléments suivants :
 - Conformément aux dispositions légales, les travaux de la CLECT se fondent sur la moyenne des derniers Comptes Administratifs pour évaluer les dépenses et recettes de fonctionnement et calculer le transfert de charges.
- de valider le montant du transfert de charges suivant pour la Ville du Havre :
 - Prélèvement à compter du 1^{er} janvier 2021 : 239 616 €.

ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ

Monsieur Anthony DE VRIES présente la délibération suivante :

N° 21 11 13

AMÉNAGEMENT URBAIN

URBANISME ET TRAVAUX

Communauté Urbaine Le Havre Seine Métropole - ENEDIS

Convention relative à l'embellissement des postes de distribution d'électricité

. Convention – Signature - Autorisation

Au 1^{er} janvier 2019, la Communauté Urbaine Le Havre Seine Métropole est devenue, en lieu et place des communes membres, AODE (Autorité Organisatrice de la Distribution d'Énergie) et assure à ce titre la gestion administrative, financière, juridique et technique des contrats de concessions de distribution d'énergie, notamment d'électricité.

Afin de favoriser une meilleure intégration des équipements techniques dans l'environnement urbain et améliorer le cadre de vie des habitants, la Communauté Urbaine Le Havre Seine Métropole et la direction territoriale Seine Maritime d'ENEDIS souhaitent mettre en place un partenariat organisant la possibilité d'actions d'embellissement des postes de distribution publique d'électricité présents dans les communes du Havre, de Gonfreville l'Orcher, d'Harfleur, de Montivilliers et de Sainte-Adresse.

Ce partenariat sera formalisé par l'établissement d'une convention et permettra à chaque commune de réaliser, si elle le souhaite, des fresques, peintures murales, photographies, etc. sur les postes de transformation dans de bonnes conditions de sécurité.

Chaque projet devra faire l'objet d'une autorisation formulée par ENEDIS après échanges de courriers entre la commune, le service Energie de la Communauté Urbaine et ENEDIS.

En conséquence, et après en avoir délibéré, je vous propose que le Conseil Municipal,

VU l'avis du Bureau Municipal du 15 novembre 2021,

- **autorise le Maire, ou son représentant, à signer la convention de partenariat portant sur l'embellissement des postes de distribution publique d'électricité.**

Monsieur Rémi RENAULT : *"En parlant d'embellissement, je voudrais évoquer un sujet un peu connexe, à savoir qu'en est-il des projets éventuels d'effacement des réseaux aériens ? En clair : enterrer les lignes puisque c'est affreux."*

Madame le Maire : *"Je suis bien d'accord avec vous, ce n'est pas joli."*

Monsieur Rémi RENAULT : *"Ce n'est pas du ressort de la commune, par contre, est-ce qu'une demande a été faite ?"*

Madame le Maire : *"Ce n'est pas trop comme ça que ça se fait. La décision qui avait été prise : c'est de l'envisager lorsqu'on a des gros travaux de voirie et de voir ce qu'il est possible de faire pour enterrer. Par contre, cela aurait un coût énorme pour la commune si on devait le faire de façon systématique. Donc, le coût reste en charge pour la commune par rapport à votre question. Et donc, non, c'est au cas par cas qu'on regarde s'il y a possibilité ou pas. Par exemple, on l'avait envisagé lorsque l'on avait prévu de faire le boulevard du midi, et cela avait été intégré dans la prévision. Mais, c'est au cas par cas."*

Madame Nacéra VIEUBLÉ : *"Une question annexe également dans le cadre de cette délibération que vous nous proposez de voter qui est une bonne chose. Cela laisse la possibilité à la commune de décorer ces objets urbains pas très agréables parfois. Est-ce qu'il ne faudrait pas au préalable réfléchir à l'affichage sauvage qu'il y a justement sur ces postes de distribution d'électricité assez régulièrement de façon à ce que si on se donne cette possibilité-là, que ces œuvres artistiques ne soient pas détruites ou recouvertes. C'est à la fois non écologique et, est d'ailleurs, il me semble interdit par la loi. C'était une réflexion que nous avons eu lorsque nous avons vu cette délibération."*

Madame le Maire : *"Juste par rapport à ce qui se passe en règle générale, lorsqu'il y a une œuvre, ils sont beaucoup moins recouverts. Donc, il y a peu de placardage d'affiches. Et, puis pour intervenir dessus, comme on vous l'a dit, nous ne sommes*

pas propriétaires. Donc, c'est toujours compliqué. Nous, on peut intervenir sur d'autres lieux où nous sommes propriétaires. Par contre, lorsque ce n'est pas à nous, c'est compliqué d'intervenir. Voilà, ce que je peux vous dire. Et, puis, dans les communes qui ont déjà entamé ces décorations, en général, cela permet aussi qu'il y ait moins d'affichage sauvage."

Madame Nacéra VIEUBLÉ : *"Donc, si j'entends bien, la commune n'est pas en possibilité d'intervenir sur les affichages, même s'ils sont sur la voie publique ? Par contre, et là ce n'est pas pour viser, mais régulièrement à l'approche d'élections, on connaît les groupes politiques qui s'affichent, puisque au moins ceux-là se déclarent. Est-ce qu'il n'est pas possible d'intervenir auprès d'eux, d'ailleurs, il me semble que dans les règles électorales, il est interdit d'afficher en dehors des lieux réglementaires. Donc, au moins, intervenir auprès de ces personnes-là, quitte à, si il manque des panneaux libres que la commune puisse les mettre à disposition. Mais qu'on montre l'exemple en tant qu'élu et en tant que représentants des partis politiques, du respect de la loi."*

Madame le Maire : *"C'est une bonne idée, Madame VIEUBLÉ, mais on l'a déjà fait."*

Madame Nacéra VIEUBLÉ : *"Ça n'a pas l'air de marcher !"*

Madame le Maire : *"On a fait ce que vous venez de dire, comme quoi, ce n'est pas forcément suffisant, mais c'est déjà fait."*

ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ

Madame le Maire présente la délibération suivante :

N° 21 11 14

ÉCONOMIE

COMMERCES ET MARCHÉS

Dérogations du Maire au repos dominical

. Autorisation

Le principe des dérogations municipales au repos dominical a été établi pour permettre aux branches commerciales concernées d'exercer leur activité exceptionnellement les dimanches de forte activité commerciale.

La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 relative à la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques donne la possibilité aux communes d'autoriser jusqu'à douze ouvertures dominicales dans les commerces de détail où le repos hebdomadaire a lieu le dimanche.

Cette loi précise que lorsque le nombre de dimanches concernés excède cinq, la décision du Maire est prise après avis conforme de l'organe délibérant de l'EPCI dont la commune est membre, en l'occurrence, la Communauté Urbaine Le Havre Seine Métropole.

Afin d'harmoniser ces ouvertures dominicales à l'échelle de l'agglomération pour l'année 2022, la Communauté Urbaine Le Havre Seine Métropole a donc sollicité la CCI Seine Estuaire pour l'organisation d'une concertation avec les commerçants et leurs représentants.

Pour rappel pour 2021, une dérogation pour six dimanches avait été accordée pour la Ville d'Harfleur, contre sept dimanches pour les communes du Havre et de Montivilliers.

Pour 2022, un accord local a été conclu entre les communes du Havre, de Montivilliers et d'Harfleur pour limiter les ouvertures dominicales à six.

En conséquence, et après en avoir délibéré, je vous propose que le Conseil Municipal,

VU la délibération du Conseil Communautaire de la Communauté Urbaine Le Havre Seine Métropole du 18 novembre 2021 rendant un avis favorable aux dates retenues pour déroger au repos dominical dans les commerces de détail de la Ville d'Harfleur,

VU l'avis du Bureau Municipal du 15 novembre 2021,

- **émette un avis favorable sur l'ouverture exceptionnelle des commerces de détail, pour l'année 2022 pour six dimanches : les 16 janvier, 26 juin, 27 novembre – 4 – 11 et 18 décembre 2022.**

Un arrêté municipal sera pris à l'issue de cette délibération.

Monsieur Loïc JAMET : "Juste une petite remarque pour féliciter le fait que pour la première fois, il y a eu une harmonisation au niveau de chaque commune. Comme on le voit dans cette délibération, il y en avait sept pour les communes du Havre et de Montivilliers, et six pour Harfleur. Cette année, l'ensemble des communes s'est aligné sur le nombre qui était choisi par Harfleur, l'année dernière. Je pense que c'est une bonne chose qu'il y ait eu une harmonisation au niveau des ouvertures du dimanche."

Madame le Maire : "Je pense aussi, effectivement, que c'est une bonne chose."

ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ

Madame le Maire présente la délibération suivante :

N° 21 11 15

ÉCONOMIE

COMMERCES ET MARCHÉS

Promotion du Marché Dominical

Organisation Tombola de Noël – 5 décembre 2021

. Autorisation

Afin de poursuivre les opérations de promotion du marché dominical et après le succès remporté pour la tombola organisée le 19 septembre dernier, nous avons proposé aux étalagistes d'organiser une grande tombola le dimanche 5 décembre 2021 à l'occasion du Marché de Noël.

Pour participer à cette tombola, chaque personne devra déposer un bulletin de participation, dans l'urne qui sera à disposition au niveau du stand de la Ville, de 9h00 à 11h30. Il ne sera accepté qu'une participation par famille.

Le tirage au sort et la remise des prix se dérouleront de 11h30 à 12h00. Les lots pourront être retirés jusqu'à 12h15.

La Ville prendra en charge 20 lots, dont un robot ménager pour le premier prix, et les étalagistes seront sollicités pour compléter ces lots par des bons d'achat ou des lots en nature.

En conséquence, et après en avoir délibéré, je vous propose que le Conseil Municipal,

VU l'avis du Bureau Municipal du 15 novembre 2021,

- valide l'organisation de la « Tombola de Noël du 5 décembre 2021 » selon les critères suivants :
Pour participer à cette tombola, chaque personne âgée de plus de 18 ans le jour de la tombola devra déposer un bulletin de participation, dans l'urne qui sera à disposition au niveau du stand de la Ville, de 9h00 à 11h30. Il ne sera accepté qu'une participation par famille.
Le tirage au sort effectué sur le stand de la Ville et la remise des prix se déroulera de 11h30 à 12h00. Les lots pourront être retirés jusqu'à 12h15. Aucune réclamation ou litige ne sera pris en compte.
Tout participant accepte la diffusion de son nom et des photos qui seront prises à cette occasion, sur le site officiel de la Ville, dans le bulletin municipal ou la presse locale.
- autorise l'achat d'un lot principal, à savoir un robot ménager d'une valeur de 300 €.
- autorise la distribution gratuite de 9 cabas personnalisé acquis en 2019, et mis en vente au prix de 6 € l'unité conformément à la délibération n° 21 03 20 du 13 mars 2021.
- désigne les prix municipaux qui seront attribués comme suit :
 - 1^{er} lot = un robot ménager ;
 - Lots 2 à 10 = cabas, 2 places de spectacle de la Saison Culturelle (spectacle au choix) et produits dérivés de la Ville destinés aux lots et cadeaux : magnets et éco-cup Fête de la Scie Edition 2020 (Suivant Délibération n° 21 03 20 du 13 mars 2021) ;
 - Lots 11 à 20 = sacs en coton et produits dérivés de la Ville destinés aux lots et cadeaux : magnets et éco-cup Fête de la Scie Edition 2020 (Suivant Délibération n° 21 03 20 du 13 mars 2021).

Madame Nacéra VIEUBLÉ : *"Juste une proposition, je propose que les élus de l'assemblée ne participe pas à ce genre de manifestations."*

Madame le Maire : *"Ils sont habitants."*

Madame Nacéra VIEUBLÉ : *"C'est aussi un message qu'on renvoie quand malheureusement on gagne."*

Madame le Maire : *"Ils sont habitants."*

Madame Nacéra VIEUBLÉ : *"Les élus, à mon sens, devraient s'abstenir."*

ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ

Madame Sylvie BUREL présente la délibération suivante :
N° 21 11 16

POPULATION ET VIE SOCIALE
SERVICE AUX PUBLICS

Accès API CAF – Calcul de quotient Ville
. Autorisation - Signature

Depuis plusieurs années, la Ville indexe ses tarifs scolaires, périscolaires et de loisirs sur un quotient familial dans l'objectif d'attribuer aux familles les tarifs les plus adaptés à leurs revenus.

Ce quotient familial Ville est calculé pour une période d'un an mais il peut, en cas de changements de situation familiale ou de ressources, être recalculé sur les six derniers mois de revenus.

Le calcul du quotient nécessite pour son étude que les familles nous transmettent un certain nombre d'informations (dernier avis d'imposition, allocations familiales, allocations de soutien familial, aide personnalisée au logement ou allocation logement, Revenu de Solidarité Active simple ou majoré, quotient CAF pour le calcul des tarifs dérogatoires par le CCAS, prime d'activité, allocation PAJE, loyer, nombre de personnes au foyer, etc..).

Ces remises de documents et le traitement des dossiers s'effectuent aux accueils des Pôles Accueil Population de la Mairie et de Beaulieu et ne peuvent être dématérialisés.

Les familles doivent donc prendre rendez-vous et se déplacer pour effectuer ces démarches.

La Caisse d'Allocations Familiales (CAF) avec son API Particulier (Interface de Programmation d'Application) offre la possibilité aux collectivités territoriales de récupérer facilement et automatiquement sur leurs systèmes d'informations toutes ou parties des données entrant dans le calcul de leurs quotients familiaux en les certifiant à la source.

S'agissant d'une API, le logiciel métier Scolariciel de la société Technocarte utilisé pour la gestion des dossiers Familles au sein de notre collectivité pourra être interfacé avec le service de l'Etat par le biais d'une liaison Web.

L'utilisation de l'API permet de réduire les risques d'erreurs lors des déclarations et permet également aux agents traitant les dossiers de calcul de quotients de gagner un temps précieux en évitant les validations manuelles des pièces directement transmises. Cela permet surtout que le calcul du quotient et le traitement des dossiers s'effectuent en accédant automatiquement à certaines données qui étaient préalablement réclamées aux familles.

La Ville s'engage dans le cadre de cette utilisation, à informer les usagers des informations qui lui seront nécessaires pour le traitement de la démarche et de celles qu'elle se procurera directement auprès d'autres administrations conformément à l'article 114-8 du Code des relations entre le public et l'administration.

La demande d'accès doit se limiter aux seules données strictement nécessaires à la réalisation de la démarche administrative effectuée.

Pour le calcul de notre quotient Ville, nous avons besoin :

- Des données DGFIP suivantes :

L'état civil des déclarants 1 et 2 (nom, nom de naissance, prénom), l'adresse du foyer, l'année de déclaration, le nombre de personnes à charge, le revenu fiscal de référence.

- Les données CAF suivantes :

Les allocations familiales, allocations de soutien familial, aide personnalisée au logement ou allocation logement, Revenu de Solidarité Active simple ou majoré, quotient CAF, prime d'activité, allocation PAJE.

En conséquence et après en avoir délibéré, je vous propose que le Conseil Municipal adopte la délibération suivante :

LE CONSEIL MUNICIPAL,

CONSIDÉRANT l'intérêt de récupérer facilement et automatiquement toutes ou parties des données de la Caisse d'Allocations Familiales et de la Direction Générale de la Fonction Publique qui entrent dans le calcul de son quotient familial Ville,

CONSIDÉRANT la simplification des démarches pour les familles qui n'auront plus à automatiquement se déplacer pour le calcul de leur Quotient Familial,

CONSIDÉRANT la mise à disposition par la Caisse d'Allocations Familiales de l'API Particulier qui permet la récupération de données entrant dans le calcul de notre Quotient Familial Ville dans le respect de la loi relative à la protection des données personnelles,

VU l'avis du Bureau Municipal du 15 novembre 2021,

- autorise Madame le Maire, ou son représentant, à demander à bénéficier des droits d'accès aux données de la Caisse d'Allocations Familiales et de la Direction Générale des Finances Publiques par le biais de l'API Particulier.

Monsieur Franck GROUSSARD : *"Je voulais savoir simplement si le fait de passer par la Direction Générale des Finances Publiques pour avoir ces informations n'empêchait pas aussi les familles de se déclarer elle-même ? Pour une raison très simple ; au niveau de la Direction Générale des Finances Publiques, il y a toujours un an de décalage du fait que les déclarations d'impôts sont faites tous les ans. Il y a des situations parfois qui sont très urgentes, comme par exemple des cas de divorce, de décès. Les personnes ont besoin de requalifier leur quotient familial très rapidement. Est-ce que cette ouverture est tout de même faisable bien que l'on passe par les données numériques de la Direction Générale des Finances Publiques ?"*

Madame Sylvie BUREL : *"On l'a dit dans la délibération, si toutefois il y avait des situations qui arrivaient pendant cette année-là, cela serait pris en compte sans aucune difficulté. "*

Madame le Maire : *"Maintenant, au niveau de la CAF, c'est plus réactif que ça n'a été. Mais aujourd'hui, lorsque les documents manquent ou ne sont pas faits, on peut donner une autorisation sur un mois ou deux mois."*

ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ

Monsieur Dominique BELLENGER présente la délibération suivante :

N° 21 11 17

POPULATION ET VIE SOCIALE

VIE ASSOCIATIVE

Exercice 2021

Attribution de subventions n° 5

. Adoption

Dans le cadre de notre soutien au tissu associatif, je vous propose d'adopter les subventions de fonctionnement présentées ci-dessous.

En conséquence, et après en avoir délibéré, je vous propose que le Conseil Municipal,

VU l'avis du Bureau Municipal du 15 novembre 2021,

- **décide de voter les attributions de subventions aux établissements publics et aux associations suivantes :**

Article	Fonction	Nom du bénéficiaire	Objet	Montant annuel
<u>Etablissement public</u>				
657362	523	Centre Communal d'Action Sociale Harfleur	Aide Restauration 4 ^{ème} trimestre 2020	4 081,22 €
657362	523	Centre Communal d'Action Sociale Harfleur	Aide Restauration 1 ^{er} trimestre 2021	2 343,21 €
657362	523	Centre Communal d'Action Sociale Harfleur	Aide Restauration 2 ^{ème} trimestre 2021	1 757,77 €
<u>Associations Harfleuraises</u>				
6574	041	Construisons Ensemble	Aide au fonctionnement	336,00 €
6574	64	Enfance pour Tous	3 ^{ème} acompte 2021 + régularisation 1 ^{er} et 2 ^{ème} acomptes 2021	47 725,00 €
6574	025	Les Petits Doigts d'Harfleur	Aide au fonctionnement	110,00 €
6574	322	Les Lézardeurs du Temps	Aide au fonctionnement	300,00 €
6574	64	Les P'tites Frimousses	Aide au fonctionnement	110,00 €
6574	33	Ombres et Lumières	Aide au fonctionnement	160,00 €
6574	313	Ô Petit Pestacle	Aide exceptionnelle Matériel de sécurité incendie	400,00 €
<u>Associations nationales</u>				
6574	512	Vie et Espoir	Aide au fonctionnement	80,00 €
Total				57 403,20 €

Madame Nacéra VIEUBLÉ : "Vous venez de dire que c'était imputé au budget 2021, or à la première ligne : aide à la restauration quatrième trimestre, il est noté 2020. Est-ce que vous pouvez nous apporter des explications ?"

Madame le Maire : " Pour le quatrième trimestre, c'est tombé en même temps que la Covid. Je pense qu'il y a eu un oubli de dossier, et c'est une régularisation. Et, on le passe maintenant."

Madame Nacéra VIEUBLÉ : "C'est possible administrativement puisque le compte administratif 2020 est clôturé."

Madame le Maire : "Oui, c'est possible."

ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ

Madame Sylvie BUREL présente la délibération suivante :

N° 21 11 18

SOLIDARITÉ

AFFAIRES SOCIALES

Bourses Communales

Revalorisation du barème de quotients

. Adoption

La Ville d'Harfleur attribue, chaque année, des bourses municipales scolaires destinées à accompagner les familles ayant des faibles revenus et dont les enfants poursuivent des études secondaires ou universitaires.

L'octroi d'une bourse, sous condition de ressources, est soumis à un barème de quotients validé pour l'année 2020/2021 lors du Conseil Municipal du 14 novembre 2020 et fixé comme suit :

Montant des bourses communales 2020/2021			
Quotient familial	Montant de l'aide annuelle accordée par enfant		
	Collégiens	Lycéens	Étudiants (études supérieures)
Q < 183,10	81,00 €	140,00 €	195,00 €
183,11 ≤ Q < 366,21	65,00 €	122,00 €	166,00 €
366,22 ≤ Q < 549,31	48,00 €	81,00 €	117,00 €

Pour mémoire, le mode de calcul du quotient tient compte :

- des ressources perçues durant les trois mois précédant la demande par l'ensemble des personnes vivant au foyer,
- des charges suivantes :
 - le loyer hors charge ou,
 - un forfait logement quand les personnes sont en accession à la propriété,
 - les pensions alimentaires versées.

En cas de changement de situation familiale ou de ressources, le calcul s'effectue en tenant compte des ressources du dernier mois afin de prendre en compte la situation la plus réelle possible.

Au regard de l'augmentation des difficultés financières que rencontrent les familles ainsi que l'augmentation des dépenses, si ce n'est de scolarité (dépenses stables selon les résultats des enquêtes menées par les associations de familles), de transport et de restauration, il vous est proposé d'effectuer les revalorisations suivantes :

- les plafonds de ressources pour l'attribution des bourses communales de 1,00 %
- le montant des bourses attribuées de 1,50 % (arrondi à l'euro supérieur)
- le forfait logement serait maintenu à 408,85 €.

Et ainsi, de fixer le nouveau barème d'attribution des bourses communales comme suit :

Proposition de montant des bourses communales 2021/2022			
Quotient familial	Montant de l'aide annuelle accordée par enfant		
	Collégiens	Lycéens	Étudiants (études supérieures)
Q < 184,93	83,00 €	143,00 €	198,00 €
184,94 ≤ Q < 369,87	66,00 €	124,00 €	169,00 €
369,88 ≤ Q < 554,80	49,00 €	83,00 €	119,00 €

En conséquence, et après en avoir délibéré, je vous propose, que le Conseil Municipal,

VU l'avis du Bureau Municipal du 15 novembre 2021,

- valide le barème de quotients d'octroi des bourses communales, fixé comme suit :

Montant des bourses communales 2021/2022			
Quotient familial	Montant de l'aide annuelle accordée par enfant		
	Collégiens	Lycéens	Étudiants (études supérieures)
Q < 184,93	83,00 €	143,00 €	198,00 €
184,94 ≤ Q < 369,87	66,00 €	124,00 €	169,00 €
369,88 ≤ Q < 554,80	49,00 €	83,00 €	119,00 €

- valide le maintien du forfait logement à 408,85 € pour les propriétaires ou les personnes en accession à la propriété.

Madame Aurélie REBEILLEAU : "J'avais besoin d'un éclaircissement sur le calcul du quotient familial. C'est bien les ressources totales de la famille moins les dépenses qui viennent d'être énumérées. Donc, là, si je vois 184,94 : c'est le reste à vivre pour la famille ?"

Madame le Maire : "Non, c'est un quotient, ce n'est pas le montant en euros. En fonction du montant en euros, il y a un quotient familial qui est donné. Là, vous avez le quotient familial, ce n'est pas le montant en euros du reste à vivre et heureusement, car ce serait très faible."

Madame Aurélie REBEILLEAU : "C'est pour ça que j'étais un petit peu inquiète. Donc, du coup, ce quotient familial 184,94, ça représente quoi, en fait ?"

Madame le Maire : "Ça sera l'objet de délibérations futures ; nous sommes en train d'y retravailler. Et, justement, le fait de pouvoir avoir les éléments de la Caf va nous permettre de nous rapprocher de ses quotients, et que ce soit plus lisible. "

Madame Aurélie REBEILLEAU : "Là, c'est vrai que l'on ne se rend pas vraiment compte de ce que ça représente au niveau des revenus d'une famille. J'ai du mal à me projeter sur ce type de chiffres."

Madame le Maire : "Ce que je vous propose, car tous ces quotients-là sont aussi vus au niveau du CCAS, et à ce moment-là à la prochaine réunion, on vous transmettra ces éléments."

Madame Aurélie REBEILLEAU : "Je vous en remercie."

ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ

Madame Sylvie BUREL présente la délibération suivante :

N° 21 11 19

SOLIDARITÉ

AFFAIRES SOCIALES

Bourses Communales

Aide exceptionnelle 2021

. Adoption

La Ville d'Harfleur attribue, chaque année, des bourses municipales scolaires destinées à accompagner les familles ayant des faibles revenus et dont les enfants poursuivent des études secondaires ou universitaires.

L'octroi d'une bourse, sous condition de ressources, est soumis à un barème de quotients validé pour l'année 2021/2022 lors du Conseil Municipal du 27 novembre 2021 et fixé comme suit :

Montant des bourses communales 2021/2022			
Quotient familial	Montant de l'aide annuelle accordée par enfant		
	Collégiens	Lycéens	Étudiants (études supérieures)
Q < 184,93	83,00 €	143,00 €	198,00 €
184,94 ≤ Q < 369,87	66,00 €	124,00 €	169,00 €
369,88 ≤ Q < 554,80	49,00 €	83,00 €	119,00 €

La situation sociale des étudiants s'est considérablement dégradée depuis la crise sanitaire. Difficulté matérielle dans la mesure où, la majeure partie, souvent en contrat précaire, s'est retrouvée confrontée à des pertes de revenus salariés. Ils ont par ailleurs rencontré des difficultés liées à des coûts supplémentaires générés par les cours donnés à distance et l'impossibilité de se rendre sur site (abonnements Internet, équipement en outils numériques adéquats...). Difficultés sociales et psychologiques puisqu'ils se sont retrouvés à devoir affronter un isolement ou un retour au domicile parental au sein duquel les conditions d'apprentissage ne sont pas toujours optimales.

Un nombre croissant d'étudiants ont eu recours à des associations, notamment en matière d'aide alimentaire puisque les associations telles que le secours populaire ou les restos du cœur ont vu le nombre d'étudiants bénéficiaires bondir aux lendemains du confinement.

Aussi, considérant ces difficultés liées au contexte sanitaire et social que nous venons de traverser, vous est-il proposé de valider l'octroi d'une aide exceptionnelle de 150 euros pour l'année scolaire 2021/2022 à chaque demande de bourse communale émanant d'un étudiant.

En conséquence, et après en avoir délibéré, je vous propose, que le Conseil Municipal,

VU l'avis du Bureau Municipal du 15 novembre 2021,

- **valide l'octroi d'une aide exceptionnelle d'un montant de 150 € pour l'année scolaire 2021/2022 à chaque demande de bourse communale émanant d'un étudiant et ayant reçu un avis favorable.**

Madame Nacéra VIEUBLÉ : *"Est-ce que cette prime, cette bourse exceptionnelle sera basée sur le quotient familial également ?"*

Madame le Maire : *"Oui, c'est lié aux montants qui vous sont indiqués et donc ce sera pour ceux qui bénéficient déjà de la bourse."*

Madame Nacéra VIEUBLÉ : *"Cela veut dire, si j'ai bien lu, qu'il n'y a qu'un seul étudiant à Harfleur. Je fais le lien avec la délibération qui sera en huis clos, tout à l'heure. Un seul étudiant bénéficie des 150 € exceptionnels. D'où ma question : comment cela se fait-il qu'il n'y ait qu'un seul étudiant ? Je reste un petit peu dans mes interrogations."*

Madame Sylvie BUREL : "Dans la dernière délibération que l'on a en huis clos, il n'y a qu'un nombre spécifique de dossiers qui va vous être présenté, mais il va y avoir une autre commission d'attribution de bourses communales, le 1^{er} décembre. Et là, nous avons, à peu près, une centaine de dossiers à traiter, et ce sera présenté lors du Conseil Municipal du mois de décembre."

Monsieur Loïc JAMET : "C'était pour appuyer cette délibération, en disant qu'elle va dans le bon sens. On sait très bien que d'être étudiant aujourd'hui c'est vraiment quelque chose de pas facile. Ils ont subi des conditions de vie très compliquées, ces dernières années, avec les confinements, la suppression des petits boulots qu'il pouvait y avoir pour les étudiants. Même 150 €, je pense que c'est quelque chose de très bien pour les étudiants harfleurais."

Monsieur Franck GROUSSARD : "J'ai une petite question par rapport au statut étudiant. Je voulais savoir si les personnes qui sont en BTS en alternance, en apprentissage pour le coup, sont bien considérés comme des étudiants ou des salariés ?"

Madame le Maire : "Etudiants, bien sûr, cela en fait partie."

Monsieur Franck GROUSSARD : "Pour les BTS Lycée, ce ne sont pas que les étudiants de facultés ? Cela concerne vraiment toutes les études supérieures. "

Madame le Maire : "C'est dès qu'on rentre dans l'enseignement supérieur. "

Monsieur Franck GROUSSARD : "Même en apprentissage ? "

Madame le Maire : "Après dans l'apprentissage, ça rentre dans le calcul du quotient familial."

ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ

Monsieur Ousmane NDIAYE présente la délibération suivante :

N° 21 11 20

AFFAIRES GÉNÉRALES

FINANCES

Étalement des indemnités de renégociation de la dette

. Adoption

Par délibération n° 21 06 18 du 26 juin 2021, la Ville a approuvé le principe d'un réaménagement de trois emprunts souscrits auprès de la Société Française de Financement Local (SFIL) avec intégration des indemnités de remboursement dérogatoire dans le capital du nouvel emprunt contractualisé.

Le montant du nouvel emprunt est de 6 898 221,63 € incluant les indemnités suivantes issues de ce réaménagement :

Numéro	Date de fin de l'emprunt	Montant indemnité
MON503170EUR	2030	420 000,00 €
MON501567EUR	2032	740 000,00 €
Total		1 160 000,00 €

Pour rappel, ce réaménagement nous a permis d'obtenir un taux de 0,45 % au lieu de respectivement 2,81 % et 3,53 % pour un coût résiduel de 251 092,56 €.

Conformément à l'instruction budgétaire M14, cette indemnité doit faire l'objet d'une comptabilisation par des écritures d'ordre budgétaires.

Cependant, afin de réduire l'impact budgétaire de ces intégrations dans les budgets communaux, la M14 prévoit la possibilité de l'étalement des indemnités de renégociation de la dette.

Afin de neutraliser la charge correspondant au montant de l'indemnité sur l'exercice 2021 et de l'étaler sur plusieurs exercices, je vous propose que la constatation de l'étalement soit effectuée en 2021 par le biais de l'écriture suivante :

- une recette d'ordre dans la section de fonctionnement (compte 796 - Transferts de charges financières),
- et un mandat d'ordre en section d'investissement (compte 4817 - Pénalités de renégociation de la dette).

Par ailleurs, à la fin de chaque année concernée, l'étalement sera constaté par :

- une dépense d'ordre en section de fonctionnement (compte 6862 - Dotation aux amortissements des charges financières à répartir),
- et une recette d'ordre en section d'investissement (compte 4817 - Pénalités de renégociation de la dette).

La durée de l'étalement de cette indemnité ne peut cependant excéder la durée de l'emprunt initial restant à courir ou la durée du nouvel emprunt si celle-ci est plus courte. Le nouvel emprunt renégocié sera quant à lui remboursé en totalité en 2036.

La nomenclature impose donc que l'étalement de l'indemnité lié à l'emprunt MON503170EUR soit achevé en 2030 et que l'étalement de l'indemnité lié à l'emprunt MON501567EUR soit achevé en 2032.

Je vous propose donc d'étaler ces indemnités comme suit :

Année	Etalement de l'indemnité	
2021	74 000,00 €	35 000,00 €
2022	74 000,00 €	35 000,00 €
2023	74 000,00 €	35 000,00 €
2024	74 000,00 €	35 000,00 €
2025	74 000,00 €	35 000,00 €
2026	74 000,00 €	35 000,00 €
2027	74 000,00 €	35 000,00 €
2028	74 000,00 €	35 000,00 €
2029	74 000,00 €	35 000,00 €
2030	74 000,00 €	35 000,00 €
2031		35 000,00 €
2032		35 000,00 €
2033		
2034		
2035		
2036		
Total	740 000,00 €	420 000,00 €

Les inscriptions budgétaires nécessaires à ces opérations seront prévues dans le cadre de la Décision Modificative n° 3 pour l'exercice 2021 et seront inscrites aux Budgets Primitifs des exercices suivants.

En conséquence, et après en avoir délibéré, je vous propose que le Conseil Municipal adopte la délibération suivante :

LE CONSEIL MUNICIPAL,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU l'instruction budgétaire M 14 applicable aux communes et à leurs établissements publics administratifs,

VU l'avis du Bureau Municipal du 15 novembre 2021,

CONSIDÉRANT le réaménagement de trois emprunts souscrits auprès de la Société Française de Financement Local (SFIL) avec intégration des indemnités de remboursement dérogatoire dans le capital du nouvel emprunt contractualisé,

CONSIDÉRANT que la nomenclature budgétaire et comptable M14 prévoit la possibilité, par décision de l'assemblée délibérante, de mettre en œuvre un mécanisme d'étalement des charges notamment des indemnités de renégociation de la dette,

DÉCIDE :

- **d'approuver la mise en œuvre de la procédure d'étalement de charges pour l'indemnité de renégociation de 1 160 000 € à compter de l'exercice 2021.**
- **de procéder à l'étalement de cette indemnité de 1 160 000 € comme suit :**

Année	Etalement de l'indemnité	
2021	74 000,00 €	35 000,00 €
2022	74 000,00 €	35 000,00 €
2023	74 000,00 €	35 000,00 €
2024	74 000,00 €	35 000,00 €
2025	74 000,00 €	35 000,00 €
2026	74 000,00 €	35 000,00 €
2027	74 000,00 €	35 000,00 €
2028	74 000,00 €	35 000,00 €
2029	74 000,00 €	35 000,00 €
2030	74 000,00 €	35 000,00 €
2031		35 000,00 €
2032		35 000,00 €
2033		
2034		
2035		
2036		
Total	740 000,00 €	420 000,00 €

Madame Nacéra VIEUBLÉ : "Si la renégociation a été une bonne chose, on n'était évidemment, comme on vous l'a dit, pas partisan à ce que vous ré-empruntiez 4 millions d'euros. Donc, on va rester constant, on s'abstiendra sur cette délibération."

Madame le Maire : "Très bien, écoutez, on en prend acte."

ADOPTÉ PAR 23 VOIX POUR, 5 ABSTENTIONS (Nacéra VIEUBLÉ, Rémi RENAULT, Aurélie REBEILLEAU, Franck GROUSSARD, Jean-Marc NEVEU)

Monsieur Ousmane NDIAYE présente la délibération suivante :

N° 21 11 21

AFFAIRES GÉNÉRALES

FINANCES

Budget Ville - Exercice 2021

Décision Modificative 3/2021

Ouvertures et virements de crédits - Dépenses et recettes

. Adoption

Je vous propose d'adopter une Décision Modificative n° 3 permettant l'enregistrement comptable des ajustements budgétaires.

Le récapitulatif de cette Décision Modificative est le suivant :

Libellé	Dépenses	Recettes	Crédits budgétaires total ouverts
Fonctionnement	+ 1 222 152,86 €	+ 1 222 152,86 €	12 811 847,55 €
<i>Dépenses imprévues</i>	<i>+ 44 367,69 €</i>	-	<i>150 064,64 €</i>
Investissement	+ 6 948 559,80 €	+ 6 948 559,80 €	9 990 890,02 €
<i>Dépenses imprévues</i>	<i>- 31 646,13 €</i>	-	<i>24 766,64 €</i>

Les principales inscriptions proposées dans cette Décision Modificative sont les suivantes :

En dépenses de fonctionnement :

- Fonctionnement général (fournitures, locations mobilières, entretien de terrains, assurance, autres frais divers) - 7 806,04 €
- Charges de personnel (assurance du personnel...) + 30 971,79 €
- Atténuations de produit (dégrèvement et reversement taxes) - 14 058,00 €
- Subventions au CCAS (remboursement salaires) + 1 000,00 €
- Charges exceptionnelles (protocole Clos Sainte Anne, Aides ravalement de façade) + 7 677,42 €
- Opérations d'ordre transfert entre sections (indemnité de renégociation et étalement de l'indemnité) + 1 269 000,00 €
- Virement à la section d'investissement (neutralisation de l'étalement de l'indemnité des emprunts réaménagés) - 109 000,00 €
- Abondement des dépenses imprévues + 44 367,69 €

Total des dépenses de fonctionnement + 1 222 152,86 €

En recettes de fonctionnement :

• Produits des services (convention RTE, remboursement salaires CCAS)	+ 3 965,00 €
• Impôts directs (rôles supplémentaires)	+ 10 935,00 €
• Notification de subventions	+ 16 428,50 €
- GIP - Contrat de Ville	+ 5 670,00 €
- Centre National du Livre (Relance des Bibliothèques)	+ 3 000,00 €
- Etat DRAAF (Ecole du goût)	+ 6 250,00 €
- Etat (Sécurité routière)	+ 1 508,50 €
• Notification de dotations et participations	+ 5 906,50 €
- COMEDEC (mise à disposition actes d'Etat Civil)	+ 1 304,50 €
- Fonds Départemental de Taxe Professionnelle	+ 4 379,00 €
- Etat (compensation pertes taxes additionnelles)	+ 223,00 €
• Charges exceptionnelles (annulation de rattachement de recettes)	+ 24 917,86 €
• Opérations d'ordre transfert entre sections (indemnité de renégociation)	+ 1 160 000,00 €
Total des recettes de fonctionnement	+ 1 222 152,86 €

En dépenses d'investissement :

• Opérations présentées dans le Débat d'orientations Budgétaires à inscrire en cours d'année	+ 27 006,22 €
- Ecoles Gide et Fleurville (GTC GTB)	+ 27 006,22 €
• Opérations nouvelles	+ 817,41 €
- Mobiliers pour les écoles (tables et chaises)	+ 429,64 €
- Mobiliers divers (services municipaux)	+ 387,77 €
• Compléments de crédits par rapport au B.P. 2021	+ 59 981,41 €
- Impasse des Prés (enlèvement des dépôts sauvages)	+ 47 400,00 €
- Eglise Saint Martin (travaux supplémentaires + chéneaux)	+ 11 431,41 €
- Salle Duquenoy (plafond)	+ 1 150,00 €
• Opérations réalisées – Adaptation des crédits	- 14 301,15 €
• Changements d'imputations comptables :	+ 0,00 €
- Travaux Bâtiments – Vergers communaux	+ 27 000,00 €
- Travaux réaménagement de terrains – Vergers communaux	- 27 000,00 €
• Remboursement de Taxe d'Aménagement (permis de construire annulé)	+ 8 490,41 €

• Refinancement de la dette (sortie comptable des emprunts renégociés)	+ 5 738 211,63 €
• Opérations d'ordre transfert entre sections (indemnité de renégociation)	+ 1 160 000,00 €
• Prélèvement sur dépenses imprévues	- 31 646,13 €
Total des dépenses d'investissement	+ 6 948 559,80 €

En recettes d'investissement :

• Notification de subventions	50 348,17 €
- Département (Rénovation Salle Duquenoy)	+ 12 287,00 €
- Etat DDTM (Sécurité routière : vélos, casques...)	+ 251,50 €
- C.U. (Complément convention Impasse des Prés)	+ 33 256,49 €
- C.U. (Fonds de Concours – Acquisition d'échafaudage)	+ 4 553,18 €
• Refinancement de la dette (sortie comptable des emprunts renégociés)	+ 5 738 211,63 €
• Opérations d'ordre transfert entre sections (indemnité de renégociation et étalement de l'indemnité)	+ 1 269 000,00 €
• Virement à la section d'investissement (neutralisation de l'étalement de l'indemnité des emprunts réaménagés)	- 109 000,00 €
Total des recettes d'investissement	+ 6 948 559,80 €

Sur la base de ses éléments et après en avoir délibéré, je vous propose que le Conseil Municipal,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment les articles L 1612.-1 et suivants (adoption et exécution du budget) et L 2311.1 à L 2343.2 (budget et comptes),

VU la loi 96.142 du 24 février 1996 portant dispositions budgétaires et comptables relatives aux Collectivités Locales,

VU l'ordonnance du 26 août 2005 relative à la simplification et à l'amélioration des règles budgétaires et comptables applicables aux collectivités territoriales, à leurs groupements et aux établissements publics qui leurs sont rattachés,

VU l'instruction budgétaire et comptable M14 applicable aux communes et à leurs établissements publics administratifs,

VU l'avis du Bureau Municipal du 15 novembre 2021,

DÉCIDE :

- **de voter les modifications de dépenses et de recettes des opérations postérieures à l'établissement du Budget Primitif 2021 figurant dans l'état ci-joint intitulé "Exercice 2021 – Décision Modificative 3".**

Madame Aurélie REBEILLEAU : "Je voulais vous parler des dépenses de fonctionnement, sur la ligne "Charges de personnel", on constate une augmentation significative, plus de 30 971 € d'augmentation de ces charges, et vous spécifiez : assurance du personnel. Alors, je voulais savoir s'il y avait eu plus d'accidents du

travail, plus d'arrêts de travail, plus de congés maladie qui justifient de ce montant d'augmentation d'assurance."

Monsieur Ousmane NDIAYE : *"On l'avait passé en délibération : cela correspond à la renégociation également de toutes les assurances au niveau de la Ville. Effectivement, il y avait plusieurs typologies d'assurances, je ne sais pas si vous vous en souvenez. Au global, suite à ces renégociations, on était plutôt positif sur l'ensemble des assurances, par contre il y avait une partie pour laquelle on était sur une tendance supérieure par rapport aux années précédentes."*

Madame le Maire : *"Avec cette délibération, on vous avait informé des changements, et en commission également, on vous avait présenté ces changements. Concernant le personnel, il y avait effectivement une hausse car on était très bas jusqu'à présent et du coup-là, on se retrouve à une situation qui correspond à ce que les autres communes ont au niveau des assurances du personnel. Ce n'est pas spécifique ; c'est dû à la renégociation, et dans cette assurance-là, il y a eu effectivement une augmentation. Par contre, pour les autres assurances, il y a eu une baisse. Au global, sur l'ensemble du dossier assurance que l'on vous avait présenté, il y avait une stabilité des montants."*

Madame Nacéra VIEUBLÉ : *"Je voulais intervenir sur la ligne "Impasse des Près – Enlèvement des dépôts sauvage" plus de 47 400 €, donc je trouve que c'est monumental comme somme, et qu'il faudrait peut-être faire quelque chose pour éviter que cela se reproduise. Avoir une politique volontariste contre les dépôts sauvages dans la commune car au-delà de l'aspect environnemental, c'est aussi un coût pour la commune. Pour moi, ce n'est pas normal de se retrouver dans cette situation-là. Si on ne fait rien, c'est envoyer le message que chacun peut déverser ces déchets, ces ordures sur la commune d'Harfleur en toute impunité et la résultante, au-delà de l'aspect environnemental, de l'aspect de santé, il y a aussi un aspect financier. Je pense qu'il y a du travail à faire à ce niveau-là."*

Monsieur Loïc JAMET : *"Sur le principe, je suis tout à fait d'accord avec vous ; c'est un gros problème, vraiment un souci, des actes d'incivilité très important que nous ne pouvons que condamner au niveau des dépôts illicites. À savoir, qu'il y a une commission qui s'est mise en place au niveau de la Communauté Urbaine avec l'ensemble des communes qui se réunissent régulièrement pour justement voir ce que l'on peut faire sur ceci. Mais plus généralement sur tout ce qui est vu, et vous le savez très bien, que la collecte des déchets, d'ordures ménagères, est à la charge de la Communauté Urbaine, et par contre tout ce qui est propreté est à la charge des communes. Donc, c'est une articulation entre deux services qui est mise en place au sein de cette commission. Sur le principe même des dépôts illicites, on y travaille fortement. À savoir que pour ce point précis de l'impasse des Près, vu que c'est un terrain qui appartient en partie à la Communauté Urbaine, nous avons engagé cette somme mais nous serons remboursés de cette somme par la Communauté Urbaine parce que ce n'est pas un terrain harfleuraux, mais de gestion harfleuraise. Par contre, sur d'autres endroits où c'est à notre charge, le problème est pour Harfleur mais pour l'ensemble des communes. Je me suis exprimé plusieurs fois à ce sujet au sein de cette commission en disant qu'il était anormal que des communes aient à leurs charges l'enlèvement de ces dépôts sauvages car la plupart du temps ces dépôts sauvages ne viennent pas de leur commune. C'est bien souvent lors de chantiers extérieurs à la commune que ces dépôts se font. La plupart du temps, ce ne sont pas des dépôts de particuliers mais des dépôts d'entreprises. Sachant que le client paie généralement l'entreprise pour l'élimination des déchets et on retrouve ces déchets dans la nature. Incivilité, problèmes pour la nature, là, je suis tout à fait d'accord avec vous. Sachez qu'on y travaille. On a eu énormément de réunions là-*

dessus ; on cherche une solution mais c'est un problème qui n'est malheureusement pas que harfleuraux mais qui est global sur l'ensemble des communes de la Communauté Urbaine, et en France également comme on a pu le voir dans différents magazines papiers ou télévisuels."

Monsieur Rémi RENAULT : *"Cela repose le problème, ou l'absence de vidéo-protection. En fait, si on avait des systèmes de vidéo-protection placés dans des endroits ciblés, ça permettrait d'identifier, en fait, les délinquants. Lors du dépôt de plainte, cela permettrait à la police et la justice de pouvoir fonctionner de façon efficace. Cela repose ce problème."*

Madame le Maire : *"Je pense que vous savez puisqu'on l'a déjà présenté, qu'il y a un projet de vidéoprotection pour les personnes, car on est plutôt sur les personnes et les biens, qui va se mettre en place sur Harfleur. On a travaillé avec la police. Le problème sur les dépôts sauvages c'est qu'un dépôt sauvage peut se faire n'importe où. Le fait de mettre des vidéos, si vraiment cela avait des résultats tout le monde le ferait. Etant sur la voie publique, on est obligé d'informer qu'il y a une vidéo et à partir de là, cela va se déplacer, et cela ne sera plus à l'endroit où on a mis la vidéo. Donc, le résultat, sur ces dépôts sauvages n'est pas probant. Il y a, effectivement, un travail qui est mené, j'en avais déjà parlé ici ; nous en avons déjà discuté, il y a un projet de vidéoprotection mais pour les biens et les personnes."*

Monsieur Franck GROUSSARD : *"Je reviens sur ce que disait mon collègue, Rémi RENAULT, je voulais savoir par rapport à cette commission qui a été abordée par Monsieur JAMET, par rapport aux dépôts sauvages, est-ce qu'on ne peut pas non plus dans cette commission faire intervenir des services de sécurité, la police pour le coup ? Et peut-être essayer de rebalancer ça à plus haute échelle de la communauté d'agglomération de communes ? Car, on retrouve, comme vous l'avez dit, ces dépôts qui ne sont pas des dépôts de locaux mais ce sont des entreprises qui font des travaux. Et, on en voit une pléthore aujourd'hui au niveau de la communauté d'agglomération de communes, il suffit de compter les grues. On se rend compte que le problème n'est pas que local, il est vraiment étendu sur tout le bassin du Havre. Est-ce qu'il y aurait un moyen dans le cadre de cette commission qui est locale mais aussi peut-être de renvoyer une commission un peu plus large pour prendre en compte ce phénomène ? Les gens disent clairement qu'Harfleur, c'est de plus en plus sale, il y a de plus en plus de dépôts sauvages. Il suffit simplement que les promeneurs du dimanche fassent leur balade dominicale et là, on a sur les réseaux sociaux, une pléthore d'images, de photos par des gens qui sont déçus, qui pensaient passer par un petit coin de verdure et se retrouve dans un endroit qui fait post industriel. Evidemment, c'est un petit souci par personne mais si on prend le nombre de personnes globales qui sont concernées et qui diffusent ça, c'est que le problème est bien présent. Et, je souhaite aussi reprendre l'aspect écologique, parce qu'en fait, tous ces dépôts-là lorsqu'ils ne sont pas retirés, car si on ne les retire pas rapidement, et là, la théorie du ruissellement fonctionne très très bien, ça va dans les nappes phréatiques, ça va dans les rivières et ça a un rôle aussi au niveau de la faune et de la flore qui entoure. On a un niveau déjà fragile avec le réchauffement climatique, et on y rajoute une pollution qui est d'origine complètement humaine, qui est liée à l'incivilité. Donc, peut-être la possibilité de faire un surprofit en ramassant la taxe d'évacuation des déchets et en les évacuant n'importe où. C'est une problématique sur laquelle on est tous d'accord, et il va falloir trouver un moyen plus au-dessus pour résoudre cette problématique, c'est l'objet de mon intervention."*

Madame le Maire : *"Je ne sais pas si vous avez bien compris mais la réunion se passe au niveau de la Communauté Urbaine. Ce n'est pas local. Ensuite, vous avez fait référence à deux choses différentes. Ce qui s'est passé impasse des Près,*

effectivement avec cette accumulation, et là quand on a retiré, cela venait de beaucoup d'entreprises. Il y avait des choses qu'un particulier n'a pas. Et, vous avez fait référence à l'incivilité, où effectivement on jette son mouchoir par terre, et là ça se trouve partout. Je pense que ce sont deux choses différentes par rapport à ce que vous avez indiqué sur Facebook. Effectivement, on a travaillé sur l'impasse des Près. On aurait pu, peut-être, aller plus vite sauf qu'il fallait que l'on puisse avoir cet accord car on n'était pas que sur notre terrain avec la Communauté Urbaine, et en allant plus vite, on aurait eu le coût que pour nous. On a eu un budget à gérer. Le fait de l'avoir fait à ce moment-là et dans ces conditions permet qu'on soit remboursé de ce que l'on a en dépenses. Un deuxième point, on ne voulait pas le nettoyer sans faire d'autres choses à côté pour éviter que cela se reproduise. Mais lorsqu'il y a eu une habitude de venir déposer, et on l'a déjà vu, on aurait pu enlever, et on l'a déjà fait, et une semaine, quinze jours après ça revenait, donc on n'arrête pas. Si vous êtes passés par là, vous avez pu voir qu'on a clos, on peut passer à pieds ; on ne peut plus venir en voiture. Il y a d'autres choses qui ont été mises en place car on voulait que ce soit un ensemble qui soit fait et pas simplement un retrait des dépôts. Par rapport à ce que vous avez dit concernant l'écologie, je pense qu'on a montré qu'on était très attentifs à ça. Clairement, c'est quelque chose sur lequel on se bat. Concernant le fait qu'on pollue les ressources, c'est vrai, mais ça dépend aussi des lieux où c'est déposé, l'endroit du dépôt joue beaucoup aussi."

Monsieur Loïc JAMET : "En complément, Madame le Maire, vous avez dit déjà beaucoup de choses. Sur l'impasse des Près, grâce à ce système de clôture, aujourd'hui on n'a plus de dépôt. Mais, par contre, il y en a ailleurs. D'autres sites ont été trouvés par ces délinquants. Je pense qu'il n'y a pas d'autres mots. C'est là tout le problème de ce que proposait Monsieur RENAULT sur les vidéos. Malheureusement, si on voulait que la vidéo fonctionne, il faudrait avoir un coup d'avance sur les gens pour réussir à trouver l'endroit suivant où vont être déposées illicitement ces ordures. Certaines villes l'ont fait mais ce sont des villes où il y a très peu d'endroits, qui sont très bien marqués et donc c'est efficace lorsqu'on sait tous les endroits où ça peut être fait. Nous, sur Harfleur, on a beaucoup de zones, qu'on essaie de rester naturelles, et malheureusement ce sont souvent ces zones qui sont repérées par ces personnes qui ont peu de scrupules vis-à-vis de la protection de la nature. À savoir également, vous avez parlé de police. A chaque fois qu'il y a eu un dépôt illicite, il y a une enquête qui est menée pour essayer de retrouver d'où viennent ces ordures, qui a pu les déposer, mais c'est malheureusement très difficile. Il faut réussir quand on a la chance de trouver un papier avec une adresse, une date, on essaie de remonter mais c'est très rare. C'est extrêmement compliqué mais c'est le but de cette commission regroupant les 54 communes de la Communauté Urbaine Le Havre Seine Métropole pour essayer de se coordonner pour cette lutte, est de trouver des moyens réels et efficaces pour pouvoir mettre fin à ceci. Mais, c'est un sujet complexe, mais sachez qu'on y travaille et qu'on se réunit très régulièrement. Il y a des propositions, des études qui sont faites sur les faisabilités. On n'a pas la solution en ce moment mais on travaille pour essayer de la trouver."

Madame le Maire : "Pour terminer sur ce sujet, vous avez parlé de la taxe que doivent payer maintenant les entreprises lorsqu'elles vont faire des dépôts, j'avais soulevé le problème dès le départ que ça risquait d'amplifier les dépôts sauvages, ce que l'on voit. Du coup, j'avais voté contre cette taxe car je trouvais que ça n'allait pas dans le bon sens au niveau environnemental."

ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ

Monsieur Loïc JAMET présente la délibération suivante :

N° 21 11 22

AFFAIRES GÉNÉRALES

FINANCES

Destruction des nids d'hyménoptères

Remboursement aux particuliers 2/2021

. Adoption

Par délibération du 17 décembre 2019, le Conseil Municipal a fixé les modalités de prise en charge par la Ville d'Harfleur de la destruction des nids d'hyménoptères, à compter du 1^{er} janvier 2020.

Le remboursement aux particuliers revêt un caractère nominatif.

En conséquence, et après en avoir délibéré, je vous propose que le Conseil Municipal,

VU l'avis du Bureau Municipal du 15 septembre 2021,

- **autorise les remboursements suivants :**

Nids de guêpes :

Nom et prénom du demandeur	Domicile du demandeur	Date d'intervention	Montant facture Hors Taxes	Montant pris en charge par la ville
Mme LARRANS Danièle	56 rue de Fleurville 76700 HARFLEUR	31/08/2021	109,09 €	50,00 €
M. CAILL Hervé	9 impasse Gabriel Péri 76700 HARFLEUR	06/09/2021	65,00 €	50,00 €
M. CAVELIER Éric	35 rue Pierre Curie 76700 HARFLEUR	23/09/2021	91,67 €	50,00 €
M. SIMONIN Didier	4 rue Pierre Curie 76700 HARFLEUR	24/09/2021	90,00 €	50,00 €
M. JEANNE DIT FOUQUE Ludovic	57 rue Auguste Renoir 76700 HARFLEUR	02/10/2021	65,00 €	50,00 €
			Total	250,00 €

- **Nids de frelons asiatiques :**

Nom et prénom du demandeur	Domicile du demandeur	Date d'intervention	Montant facture Hors Taxes	Participation Département Hors Taxes	Participation Ville
M. GAUTTIER Denis	3 impasse Jean Richard Bloch 76700 HARFLEUR	15/09/2021	90,00 €	27,00 €	45,00 €
				Total	45,00 €

ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ

Madame le Maire présente la délibération suivante :

N° 21 11 23

AFFAIRES GÉNÉRALES

FINANCES

Terrain Le Clos Sainte Anne

Enlèvement dépôt ordures enterré

. Protocole d'accord – Signature - Autorisation

Par acte authentique signé le 28 juin 2018, la Ville d'Harfleur a vendu aux époux CUIPAL domiciliés Le Clos Sainte Anne 76290 Montivilliers, la parcelle de terrain cadastrée section AD 5, d'une contenance globale de 1 030 m² au prix convenu et négocié de 1 030 €, conformément à la délibération n° 18 02 19 du 26 février 2018.

Cette parcelle de terrain jouxtant la propriété des époux CUIPAL est destinée uniquement à un usage de prairie boisée. Lorsque les propriétaires ont souhaité procéder à des travaux d'aplanissement dudit terrain, ils ont découvert un dépôt de déchets enterrés, inconnu au moment de la transaction.

Aussi, ils ont pris attache auprès de la Mairie afin de pouvoir trouver la solution la plus adéquate pour évacuer ces déchets.

Il a été convenu, après plusieurs échanges avec Maître Monique HENNERICK, Avocat des époux CUIPAL, que chacune des parties prendrait à sa charge une quote-part de la facture d'évacuation de ces déchets d'un montant total de 5 262 € TTC.

Ainsi, un protocole d'accord doit être signé afin de déterminer les obligations des époux CUIPAL et de la Mairie d'Harfleur. Je vous propose que la Ville d'Harfleur prenne à sa charge la somme de 2 262 € TTC.

En conséquence et après en avoir délibéré, je vous propose que le Conseil Municipal,

VU l'avis du Bureau Municipal du 15 novembre 2021,

- **autorise la signature d'un protocole d'accord devant intervenir entre la Ville d'Harfleur et Monsieur et Madame Adam CUIPAL demeurant Le Clos Sainte Anne 76290 Montivilliers établissant le rôle de chaque partie dans le cadre de la réalisation de travaux d'évacuation de déchets enterrés sur la parcelle cadastrée section AD 5 dont le montant total s'élève à 5 262 € TTC, la Ville d'Harfleur prenant à sa charge la somme de deux mille deux cent soixante-deux euros (2 262 € TTC), le solde d'un montant de trois mille euros (3 000 € TTC) revenant à Monsieur et Madame CUIPAL.**

Madame Nacéra VIEUBLÉ : *"Si je résume : nous avons fait une vente en 2018 à un particulier d'une parcelle qui appartenait à la commune. En 2021, ces nouveaux propriétaires découvrent sur leur terrain des déchets. Donc, la commune décide de participer aux frais de nettoyage puisqu'il y a des déchets. Moi, ma première question : les déchets étaient à la commune ? C'est la commune qui a enfoui dans le terrain ces déchets ? Puisque, nous prenons la responsabilité de payer la moitié de la facture. Ma deuxième remarque, et si c'est le cas, ce n'est pas joli. Si, ce n'est pas le cas, en quoi notre responsabilité est-elle engagée ? C'est un vice-caché. Lorsqu'on achète en tant que privé, on fait avec. Lorsqu'on achète une maison et qu'on découvre qu'il y a un vice-caché, invisible, on n'est pas responsable. Donc, en fait, on a vendu un terrain de 1 030 m² pour 1 030 €, et aujourd'hui, on va devoir*

payer à ces nouveaux propriétaires 2 260 €. A savoir que donc, ce terrain va nous coûter de l'argent. On trouve cela un petit peu ubuesque. "

Madame le Maire : *"Cela, reprend un petit ce qu'on a dit, tout à l'heure. Moi, je pense qu'il faut mieux dépolluer ce terrain. Non, ce n'était pas la Ville ; parce que la Ville n'a pas cette pratique-là. Maintenant, on sait que sur différents endroits, et c'était une pratique courante lorsqu'il y avait de gros travaux de terrassement, souvent on allait épandre sur des terrains, les reliquats de ces travaux, et on remettait après de la terre par-dessus. C'était une pratique courante, il y a quelques années. Donc, je pense que c'est ce qui s'est passé à cet endroit-là. Mais, je pense qu'il est important au niveau de l'environnement aussi que ça puisse être fait. Pour moi, des déchets dont on ne sait pas d'où ils viennent, dont on n'a pas forcément connaissance, il faut les enlever. J'entends, qu'en tant que particulier, cela vous perturbe que l'on puisse le faire. Moi, je trouve qu'en tant qu'élue, c'est bien qu'on puisse le faire par rapport à l'environnement. Ce sont deux positions différentes qui peuvent s'entendre l'une et l'autre."*

Monsieur Rémi RENAULT : *"Est-ce la même propriété que l'histoire du portail que l'on avait déplacé, refait ?"*

Madame le Maire : *"Oui, c'est le Clos Sainte Anne."*

Monsieur Rémi RENAULT : *"Ça commence à faire beaucoup."*

Madame le Maire : *"Faîtes le cumul. Regardez. Là, c'est un terrain, par rapport au prix, qui était non constructible. Ce n'est pas nous qui fixons forcément les coûts. Le terrain était à ce tarif-là, donné par le service des Domaines. Maintenant, ce que je vois plutôt, c'est le côté environnemental et voir ce que l'on peut faire."*

Monsieur Loïc JAMET : *"Donc, comme vous l'avez dit, c'est la même problématique qu'on a pu aborder dans les délibérations précédentes au niveau des dépôts illicites. A savoir, lorsqu'on est vendeur et même lorsqu'on est particulier, sur les déchets, nous sommes responsables. Ils nous appartiennent ; vous voyez bien que lorsqu'il y a des dépôts illicites sur la commune, c'est à la charge de la commune. Même si on ne trouve pas ça normal, c'est à notre charge. Vu que le terrain appartenait à la commune, c'est à l'époque où le dépôt a été fait, c'est pour ça que nous avons une obligation de participation. Afin de ne pas aller plus loin, nous avons préféré faire une négociation avec les propriétaires. Sachant que, sur ce que disait Monsieur RENAULT sur le portail, c'est le même lieu mais ce ne sont pas les mêmes personnes. C'est une opération financière qui n'est pas bonne, mais on ne pouvait pas saisir à l'époque, que c'était enfoui là et donc aujourd'hui, on prend nos responsabilités au niveau des déchets, au niveau de l'environnement. Au moins, en participant, on sait que ça va être éliminé de façon correcte, et l'impact sera minimum sur l'environnement. Cette décision va dans ce sens."*

Madame le Maire : *"Oui, on aurait pu aller jusqu'au procès, dans cette histoire. Et, un mauvais procès n'est jamais bon, il vaut mieux un bon accord."*

Madame Nacéra VIEUBLÉ : *"Donc, si les nouveaux propriétaires étaient prêts à aller jusqu'au procès cela veut dire que quelque part la commune d'Harfleur a fauté. Si nous n'avons pas fauté, on va en justice, on démontrera auprès du juge que nous avons bien fait notre travail et que nous sommes responsables de rien. Pourquoi avoir peur de la justice, si on n'a rien à se reprocher. Je trouve cet argument pas approprié. Je continue dans mon raisonnement. Aujourd'hui avec cette délibération, on peut dire que demain, car vous l'acceptez pour l'environnement, nous allons*

payer à des propriétaires le nettoyage de leurs terrains. Donc, demain, un autre citoyen, un autre riverain découvre sur son terrain également des déchets, est ce que la commune d'Harfleur va également participer ? Oui, puisque c'est pour l'environnement. Si, il faut sauver l'environnement. Donc en fait, si on reste dans votre logique, Monsieur JAMET. C'est pour ça que je vous dis que cette délibération, dans la façon dont elle est formulée, il n'y a pas tous les éléments qu'on aurait dû avoir pour la compréhension globale avant de venir à ce conseil. Et, plus on avance dans les discussions, plus ce n'est pas clair, plus ça va dans tous les sens. Moi, je ne la voterai pas cette délibération."

Madame le Maire : *"Je pense que vous faites un mauvais procès à la commune. Mais, cela arrive régulièrement, malheureusement. Là, il y a toujours plusieurs aspects dans une décision, ça ne va pas dans tous les sens ; cela va dans certains sens car il y a plusieurs aspects à prendre en compte. Donc, là, ce que l'on vous a retransmis ce sont les différents aspects. Maintenant, cela ne vous convient pas, vous souhaitez rester sur votre position, cela arrive. Et, c'est souvent le cas quand vous avez décidé qu'un dossier était mauvais, vous restez sur votre position quoi qu'on vous apporte comme éléments. Voilà, maintenant, ce n'est pas la peine de vous énerver. Chacun est libre de voter comme il veut ici autour de cette table."*

ADOPTÉ PAR 23 VOIX POUR, 5 CONTRE (Nacéra VIEUBLÉ, Rémi RENAULT, Aurélie REBEILLEAU, Franck GROUSSARD, Jean-Marc NEVEU)

Madame le Maire présente la délibération suivante :

N° 21 11 24

AFFAIRES GÉNÉRALES

AFFAIRES IMMOBILIÈRES

Parcelle AE 112 - 72 rue de Fleurville

Vente entre la Ville et Monsieur TAVEIRA DOS SANTOS Antonio

. Signature - Autorisation

Suite à une procédure d'incorporation de biens dits sans maîtres, la Ville est devenue propriétaire d'une parcelle de terrain, cadastrée section AE 112, située 72 rue de Fleurville, d'une contenance de 280 m².

Cette parcelle n'ayant pas vocation à être conservée dans le patrimoine communal, a été mise en vente.

Monsieur TAVEIRA DOS SANTOS Antonio demeurant aujourd'hui au 39 rue de Fleurville s'est positionné sur ce terrain afin d'y construire sa résidence principale.

Aussi, je vous propose de vendre à Monsieur TAVEIRA DOS SANTOS Antonio la parcelle cadastrée section AE 112 au prix convenu et négocié de 37 000 €.

En conséquence, et après en avoir délibéré, je vous propose que le Conseil Municipal autorise :

VU l'avis du Bureau Municipal du 15 novembre 2021,

- **la vente de la parcelle sise à Harfleur, 72 rue de Fleurville, d'une contenance globale de 280 m², cadastrée section AE 112 à Monsieur TAVEIRA DOS SANTOS Antonio demeurant 39 rue de Fleurville 76700 HARFLEUR, ou à toute personne physique ou morale qu'il lui plaira, au prix convenu et négocié de trente-sept mille euros (37 000 €), les frais notariés étant à la charge de l'acquéreur.**

- la transmission du dossier à Maître Grégory MABILLE, Notaire chargé des affaires immobilières de la Ville d'Harfleur, 28 Rue Félix Faure 76930 OCTEVILLE SUR MER.
- la signature de tout acte et document permettant d'officialiser cette transaction.

Monsieur Franck GROUSSARD : *"J'avais deux questions. Et, la première, peut-être la plus importante : qu'en est-il des prix des Domaines dans ce quartier par rapport au prix de vente ? Je voulais savoir si on était dans les prix des Domaines."*

Madame le Maire : *"Toujours, si on devait vendre un terrain qui ne serait pas au prix des Domaines, il faudrait qu'on le justifie. On est au prix proposé par les Domaines."*

Monsieur Franck GROUSSARD : *"Maintenant, comme là, ça traîne depuis trois, quatre ans, comme vous l'avez dit, est-ce qu'on ne pourrait pas mettre une option en cas de dépollution du sol, par exemple ?"*

Madame le Maire : *"C'est un tout petit terrain. Il y a d'autres maisons qui sont construites autour. Je ne pense pas qu'il y ait de problèmes de pollution de ce terrain."*

Monsieur Franck GROUSSARD : *"Je posais la question."*

Madame Nacéra VIEUBLÉ : *"Alors, j'ai quelques petites questions à poser concernant cette délibération qui pour nous n'est pas suffisamment motivée sur les caractéristiques essentielles de la vente. Comment s'est fait la transaction ? Comment l'acquéreur a eu connaissance de la vente de ce terrain ? Quelle publicité a été faite pour mettre à connaissance des citoyens la vente de ce terrain ? Pourquoi le choix de cette personne ? Quels ont été les critères ? Et, je terminerais par l'évocation de mon collègue sur l'avis des Domaines. Dans une délibération en vente, il devrait y avoir l'avis des Domaines à la connaissance des membres de l'assemblée."*

Monsieur Michel CHARPENTIER – Directeur Général des Services : *"Il y a des particuliers qui nous écrivent pour demander si des terrains sont disponibles pour acheter. Ici, c'est quelqu'un qui habite dans la rue de Fleurville, et qui suite à des événements familiaux souhaite pouvoir construire sur ce terrain. On avait une offre pour ce terrain-là. Les Domaines ont validé ce prix ; on a le document des Domaines dans les dossiers."*

Madame le Maire : *"Concernant comment le choix a été fait, tout simplement parce qu'il a dit qu'il était intéressé au prix qui était proposé et que c'était la seule personne. Je ne vois pas pourquoi on aurait attendu plus."*

Madame Nacéra VIEUBLÉ : *"Une publicité permet peut-être d'avoir tout simplement plus de clients potentiels et peut être d'augmenter le prix, et de ne pas rester à l'évaluation des Domaines qui on le sait bien sont des évaluations les plus basses car les Domaines ne se déplacent plus pour vérifier dans les territoires les biens qui sont vendus par les communes pour les ré-estimés comme on l'a vu pour la Maison du Prieuré, n'est-ce pas. D'ailleurs, petites parenthèses : on attend toujours depuis maintenant pratiquement deux ans la réponse à la demande de consulter certains documents. J'ai envoyé un courrier ; j'ai envoyé plusieurs mails au Cabinet. C'est ce flou dans lequel on reste à chaque fois qu'on demande des informations qui fait que nous sommes obligés en Conseil Municipal de poser ce genre de questions qui ne devraient pas avoir lieu. On devrait savoir comme ça fonctionne. Donc, en ce qui*

nous concerne, nous voterons évidemment contre cette délibération qui n'est pas suffisamment motivée sur les caractères essentiels de la vente."

Madame le Maire : *"Je rappelle juste car on l'avait déjà fait que, pour consulter des documents, vous pouvez prendre rendez-vous aux Affaires Immobilières : il n'y a aucun problème."*

Madame Nacéra VIEUBLÉ : *"On m'a dit d'attendre la réponse. J'attends une réponse depuis deux ans."*

Madame le Maire : *"Une réponse sur différentes questions, et ça, on vous a répondu. Par contre, sur la consultation des éléments, vous pouvez toujours venir et demander un rendez-vous pour avoir les explications complémentaires que vous demandez ou d'étudier un dossier. Les services ne sont pas fermés."*

Madame Nacéra VIEUBLÉ : *"Je ne sais plus. Donc, les élus peuvent aller dans les services demander à consulter n'importe quel document ?"*

Madame le Maire : *"Non, vous prenez rendez-vous en expliquant pourquoi. Et là, on vous dira si, effectivement, ce sont des documents consultables ou pas."*

Madame Nacéra VIEUBLÉ : *"Merci, Madame MOREL, pour votre amabilité. Simplement, je suis une élue, nous avons un Cabinet, nous avons des personnes qui sont censées guider les élus. Je vous ai envoyé un courrier pour vous, j'ai relancé par mails à plusieurs reprises, les réponses étaient en attente. On va vous dire quand, et à ce jour je n'ai rien. Donc, je ne me vois pas aller déranger des agents qui seront de toute façon obligés, comme nous sommes élus, de demander l'autorisation sur la consultation des dossiers. Et, je voudrais que les dossiers soient réunis lorsque j'y vais, j'ai la liste des dossiers, cela a été fait à une époque il y a quelques années, où Monsieur CHARPENTIER m'avait accueillie. Je ne vois pas pourquoi, ce n'est pas possible. Je ne comprends pas. Je fais une demande et j'attends une réponse du Cabinet pour me dire que j'ai l'autorisation et qui je dois aller voir, et à quelle date. Cela fait deux ans que ça dure. Pour la Maison du Prieuré, on ne comprend pas pourquoi ces réticences à la communication d'informations et puis de toute façon, là, on en est à cette délibération, donc comme je l'ai dit, elle n'est pas suffisamment motivée."*

Madame le Maire : *"J'ai entendu votre analyse."*

Madame Nacéra VIEUBLÉ : *"Moi, j'attends d'avoir du Cabinet une réponse."*

Madame le Maire : *"Je vous dis : prenez rendez-vous il n'y aura pas de soucis."*

Madame Nacéra VIEUBLÉ : *"Je prends rendez-vous avec le Directeur de Cabinet."*

Madame le Maire : *"Non, pas avec le Directeur, vous téléphonez au Cabinet, vous dites que vous voulez voir les dossiers, que vous souhaitez avoir un rendez-vous et on va placer un rendez-vous. Je ne vois pas où c'est compliqué."*

Madame Nacéra VIEUBLÉ : *"On va faire comme ça."*

ADOPTÉ PAR 23 VOIX POUR, 5 CONTRE (Nacéra VIEUBLÉ, Rémi RENAULT, Aurélie REBEILLEAU, Franck GROUSSARD, Jean-Marc NEVEU)

Monsieur Dominique BELLENGER présente la délibération suivante :

N° 21 11 25

AFFAIRES GÉNÉRALES

PERSONNEL

Loi de transformation de la Fonction Publique

. Temps de travail – Mise en conformité

. Règlement – Adoption

. Mise en application - Validation

L'article 47 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique prévoit la suppression des régimes dérogatoires à la durée légale du travail. La durée du temps de travail doit être harmonisée à 1 607 heures pour l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale.

Dans ce cadre, les collectivités territoriales ont disposé d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leur assemblée délibérante pour définir les règles relatives au temps de travail de leurs agents. Ces règles entrent en application au plus tard le 1^{er} janvier 2022.

Les modalités d'aménagement du temps de travail, en vigueur dans les services de la Ville et du Centre Communal d'Action Sociale d'Harfleur, depuis la mise en place des 35 heures par délibération du 15 octobre 1984, doivent donc être adaptées à l'évolution de la réglementation sur le temps de travail.

Les enjeux de cette réforme pour la collectivité sont pluriels :

- un enjeu réglementaire sur l'obligation pour, la Ville et le C.C.A.S., de respecter la durée annuelle légale de 1 607 heures, à laquelle la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique ne permet plus de dérogation, ainsi d'organiser la fin des congés spécifiques à la Ville, à savoir :
 1. Le droit général octroyé par la collectivité à tous les agents titulaires, stagiaires, ou permanents de 4 jours de congés dits « de pont » ;
 2. Les droits spécifiques de reconnaissance de la carrière :
 - Les congés pour ancienneté calculés sur la base des années effectuées en tant qu'agent titulaire, stagiaire ou non titulaire ayant exercé en continu sur l'année à la Ville d'Harfleur ou en qualité de fonctionnaire dans une autre collectivité : 1 jour de congé tous les 5 ans sans limitation ;
 - 5 jours de congés pour tout agent partant à la retraite.
- un enjeu de maintien et de qualité du service public en adaptant l'organisation du temps de travail aux besoins et attentes du public harfleurais et des agents, dans un souci collectif d'efficacité de l'action publique territoriale et du service public.
- un enjeu de reconnaissance des spécificités et de la multiplicité des conditions d'exercice des services pour lesquels l'organisation du temps de travail s'adapte aux enjeux et aux besoins du service public municipal.
- un enjeu de garantie de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Sa mise en pratique au quotidien constitue, en effet, un des facteurs garantissant pour l'ensemble des agents qualité de vie au travail, motivation et engagement.

Ainsi, la démarche d'élaboration de ce nouveau règlement a poursuivi trois objectifs stratégiques :

1. Identifier et reconnaître les pratiques et procédures en matière d'organisation et de gestion du temps de travail afin de permettre leur prise en compte, notamment par l'élaboration d'une grille de sujétions détaillées.
2. Donner un cadre et des règles générales communes dans le but maintenir et de reconnaître l'engagement et la motivation des agents au quotidien en donnant du sens au travail.
3. De mesurer les impacts, de sécuriser tout en maintenant l'adaptabilité des dispositifs et des cycles de travail.

Dans ce cadre, la municipalité a souhaité que soit engagée et mise en œuvre une véritable démarche participative impliquant les membres des instances de dialogue social, les membres de la Direction Générale, de la Direction Générale Elargie ainsi que l'ensemble des agents de la collectivité. Des instances de pilotage, de consultation et de concertation ont été mises en place tout au long du processus qui s'est étalé sur 12 mois :

- un Comité de pilotage constitué de Madame le Maire, de Monsieur l'Adjoint en charge du personnel, du Directeur Général des Services et de la Directrice des Ressources Humaines ;
- un Comité technique constitué du Directeur Général des Services, de la Directrice des Ressources Humaines et du Directeur du Cabinet de Madame le Maire ;
- un groupe de travail de la Municipalité composé des membres du Comité de pilotage et des membres représentants de la municipalité au sein du Comité Technique ;
- un groupe de travail regroupant les membres du groupe de travail de la municipalité et les membres représentant du personnel au sein du Comité Technique ;
- des temps d'échanges spécifiques avec l'organisation syndicale locale ;
- 15 temps de travail au sein des différents services organisés dans le cadre de la réalisation d'un état de lieux des modalités organisationnelles des services ;
- 3 réunions d'information et d'échange pilotées par l'Adjoint en charge du personnel, les membres représentants du personnel au sein du Comité Technique, le Directeur Général des Services et la Directrice des Ressources Humaines, réunions ouvertes à tous les agents, ayant mobilisées plus de 100 participants des différentes directions des services ;
- 6 réunions de consultation avec l'ensemble des services de la Ville ayant permis de récolter 97 avis écrits ;
- 1 séminaire d'une demi-journée dédié aux membres de la Direction Générale Elargie ;
- des temps de travail dédiés au sein des réunions de Direction Générale et groupes de travail par direction.

Ce vaste travail d'étude et de concertation, mené sur un an, représente quatre-vingt heures de temps de travail collectif, de consultation et d'échanges dédiés.

La définition des cycles proposés par le règlement a été guidée par les orientations de la municipalité visant à reconnaître les situations particulières de travail des agents municipaux, par les souhaits et observations formulés par les agents de la Ville et du C.C.A.S L'ensemble de la démarche projet a mené à l'élaboration d'un nouveau règlement du temps de travail fixant :

- Les modalités d'organisation des 1 607 heures annuelles de temps de travail pour l'ensemble des services de la Ville ;
- Les nouveaux temps de travail pour les membres de la Direction Générale.

Un comité de suivi ad hoc sera institué avec les organisations syndicales pour évaluer la mise en œuvre du dispositif et proposer les évolutions nécessaires.

Un réexamen de ces dispositions sera réalisé au cours du 1^{er} trimestre 2023, soit un an après la mise en œuvre. Il inclura notamment un bilan/évaluation des cycles horaires, des sujétions particulières et des critères qui pourront être revus et/ou approfondis si cela s'avère nécessaire.

Ce réexamen sera ensuite effectué, a minima, tous les 4 ans ainsi qu'à chaque réorganisation des services.

En conséquence, et après en avoir délibéré, je vous propose que le Conseil Municipal,

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 21,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 7 – 1, 57 et 136,

VU la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale,

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° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade,

VU la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,

VU la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

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

VU le décret n° 88-168 du 15 février 1988 pris pour l'application des dispositions du deuxième alinéa du 1° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à 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° 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 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,

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 aux modalités d'organisation du temps partiel.

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

VU le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade,

VU le décret 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant,

VU le décret n° 2020-1492 du 30 novembre 2020 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale dans la fonction publique,

VU le décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique,

VU la délibération du Conseil Municipal du 15 octobre 1984, modifiant le règlement du temps de travail de la Ville d'Harfleur,

VU l'avis du Bureau Municipal du 15 novembre 2021,

VU l'avis favorable du Comité Technique, en date du 18 novembre 2021,

VU le projet de règlement annexé,

CONSIDÉRANT que l'article 47 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la suppression des régimes dérogatoires à la durée légale du travail. Ainsi, la durée du temps de travail doit être harmonisée à 1 607 heures pour l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale ;

CONSIDÉRANT la nécessité de maintenir un service public de qualité en adaptant l'organisation du temps de travail aux attentes de la municipalité, des agents et des usagers, afin de garantir un service public local adapté aux besoins et respectueux de la qualité des conditions de travail des agents municipaux ;

CONSIDÉRANT qu'il convient d'adopter un nouveau règlement du temps de travail qui annule et remplace les éléments afférents inscrits au sein du Règlement Intérieur à destination des personnels titulaires, stagiaires et non titulaires de la Ville d'Harfleur, modifié par les délibérations des 30 juin 2008 et 14 décembre 2009, aux chapitres :

- « horaires de travail »
- « droits aux congés et arrêts maladie »

- adopte le règlement intérieur annexé à la présente délibération.
- valide sa mise en application à compter du 1^{er} janvier 2022.

RÈGLEMENT GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

VILLE ET CCAS DE LA VILLE D'HARFLEUR



Table des matières

<u>TITRE 1 – PRINCIPES GÉNÉRAUX.....</u>	<u>4</u>
<u>I. Enjeux et objectifs du règlement.....</u>	<u>4</u>
<u>I.1 Les références législatives et réglementaires du temps de travail.....</u>	<u>4</u>
<u>II. Fondements juridiques.....</u>	<u>4</u>
<u>II.1 Les références législatives et réglementaires du temps de travail.....</u>	<u>4</u>
<u>II.2 La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.....</u>	<u>5</u>
<u>III. Le champs d’application du règlement.....</u>	<u>6</u>
<u>III.1 Durée légale et date de mise en application.....</u>	<u>7</u>
<u>IV. Le calcul des 1607 heures annuelles.....</u>	<u>7</u>
<u>V. Les garanties minimales.....</u>	<u>8</u>
<u>VI. La notion de temps de travail.....</u>	<u>8</u>
<u>VI.1 Le temps de travail effectif.....</u>	<u>8</u>
<u>VI.2 Le temps partiel.....</u>	<u>9</u>
<u>TITRE 2 - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....</u>	<u>11</u>
<u>I. Cycle de travail de référence.....</u>	<u>11</u>
<u>I.1 Le cycle de travail de référence.....</u>	<u>12</u>
<u>II. Les cycles dérogatoires – les cycles spécifiques.....</u>	<u>13</u>
<u>II.1 Le cas des membres de la Direction Générale.....</u>	<u>13</u>
<u>II.2 Les différents cycles spécifiques mis en œuvre au sein des services de la collectivité.....</u>	<u>13</u>
<u>III. L’annualisation du temps de travail.....</u>	<u>14</u>
<u>IV. Les temps de pause.....</u>	<u>14</u>
<u>IV.1 La pause méridienne.....</u>	<u>14</u>
<u>IV.2 Les autres temps de pause.....</u>	<u>15</u>
<u>V. Travail les samedi et/ou dimanche.....</u>	<u>15</u>
<u>VI. Les heures supplémentaires et complémentaires.....</u>	<u>15</u>
<u>VII. Astreintes et permanences.....</u>	<u>16</u>
<u>VII.1 L’astreinte.....</u>	<u>16</u>
<u>VII.2 La permanence.....</u>	<u>16</u>
<u>VIII. La journée de solidarité.....</u>	<u>17</u>
<u>IX. Les jours de compensation des sujétions particulières.....</u>	<u>17</u>
<u>IX.1 Les sujétions des services.....</u>	<u>17</u>
<u>IX.2 La sujétion « cadre ».....</u>	<u>22</u>
<u>X. Les congés légaux, RTT et absences.....</u>	<u>22</u>
<u>X.1 Les principes des congés annuels.....</u>	<u>22</u>
<u>X.2 Le don de jours de repos.....</u>	<u>26</u>

<u>X.3 Jour de fractionnement.....</u>	<u>26</u>
<u>X.4 Dispositifs spécifiques et aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes.....</u>	<u>27</u>
<u>XI. Absences.....</u>	<u>27</u>
<u>XII. Les jours RTT.....</u>	<u>28</u>
<u>XII.1 Modalités de gestion et procédure.....</u>	<u>28</u>
<u>XII.2 Incidence absences.....</u>	<u>28</u>
<u>XII.3 Réglementation.....</u>	<u>28</u>

TITRE 1 – PRINCIPES GÉNÉRAUX

I. Enjeux et objectifs du règlement

I.1 Les références législatives et réglementaires du temps de travail

Le présent règlement a été élaboré en s'appuyant sur les principes suivants qui ont constitué le cadre de réflexion de la démarche de refonte du temps de travail :

- Respecter le cadre réglementaire du temps de travail dans la fonction publique territoriale conformément à la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique;
- Garantir le maintien d'un haut niveau de service public et de réponse aux attentes de la population harfleuraise;
- Déterminer les cycles de travail et reconnaître les sujétions afférentes à chaque secteur d'activité ;
- Soutenir la démarche de qualité de vie au travail.

II. Fondements juridiques

II.1 Les références législatives et réglementaires du temps de travail

- Directive européenne du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, modifiée par la directive européenne du 4 novembre 2003
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Loi n°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées
- Loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale - Loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Loi n°2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant
- Ordonnance n°2020-1447 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique.
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- 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
- Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires
- Décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale
- 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

- Décret n°2006-1022 du 21 août 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des collectivités territoriales du congé de présence parentale
- Décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2010-531 du 20 mai 2010 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale
- Décret n°2013-67 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale et à l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie pour les fonctionnaires relevant de la loi n°83- 634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.
- Décret n°2020-470 du 23 avril 2020 relatif à l'assouplissement du recours au congé de présence parentale et à l'allocation journalière de présence parentale
- Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant
- Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant 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
- Décret n° 2020-1233 du 8 octobre 2020 précisant les modalités de fractionnement du congé institué par la loi visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant
- Décret n°2021-259 du 9 mars 2021 élargissant au bénéfice des parents d'enfants décédés le dispositif de don de jour de repos.
- Circulaire ministérielle FP n°1475 du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel de l'administration pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde
- Circulaire du 21 mars 1996 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale
- Circulaire ministérielle du 7 mai 2008 portant sur l'organisation de la journée de solidarité dans la fonction publique territoriale
- Circulaire ministérielle du 18 janvier 2012 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
- Circulaire ministérielle du 10 février 2012 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions
- Circulaire du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (PMA)
- Circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique
- Circulaire n° NOR MFPP1202031C 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

II.2 La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

Les collectivités territoriales et les établissements publics mentionnés au premier alinéa de l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (...) se doivent de définir dans les conditions fixées à l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les règles relatives au temps de travail de leurs agents. L'article 47 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique met fin aux régimes dérogatoires à la durée du travail dans la fonction publique territoriale, soit un temps annuel désormais à 1 607 heures.

L'abrogation des régimes dérogatoires impose donc la redéfinition, par délibération du Conseil Municipal d'Harfleur, dans le respect du dialogue social, de nouveaux cycles de travail, pour une mise en application au plus tard le 1er janvier 2022.

En effet, dans la fonction publique, la durée annuelle du temps de travail est de 1607 heures, ce décompte constituant à la fois une norme « plancher » et une norme « plafond », c'est-à-dire que l'agent ne peut pas travailler plus de 35 heures par semaine sans générer de repos à due proportion (« journées RTT »), et ne peut pas travailler moins de 35 heures par semaine, sauf dans le cas suivant.

En effet, selon l'article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, modifié par l'article 55 du décret n°2011-184 du 15 février 2011, peuvent déroger à cette obligation :

- Les régimes de travail établis pour tenir compte des sujétions particulières liées à la nature des missions de certains agents-es publics et aux cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de :
 - Travail de nuit
 - Travail le dimanche
 - Travail en horaires décalés
 - Travail en équipes
 - Modulation importante du cycle de travail
 - Travail pénible ou dangereux

III. Le champs d'application du règlement

Le présent règlement fixe l'ensemble des règles applicables au sein de la Ville d'Harfleur et du Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) d'Harfleur en matière d'organisation et de gestion du temps de travail.

Il s'applique à l'ensemble du personnel de ces 2 entités, quels que soient leur statut et leur ancienneté dans la Collectivité. Sont donc concernés par ce règlement, sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires spécifiquement applicables à certains personnels :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires ;
- Les agents en détachement ou mis à disposition de la collectivité ;
- Les agents contractuels de droit public ;
- Les personnels de droit privé (parcours emploi compétences et contrats d'apprentissage, etc.) ;
- Les étudiants stagiaires, personnes en immersion professionnelle et volontaires en service civique.

Ne sont pas concernés :

- Les agents en contrat de vacation (qui bénéficient toutefois des mêmes garanties au temps de travail ou de repos - un arrêté est fixé par agent définissant les modalités d'engagement) ;
- Les agents mis à disposition ou en détachement auprès d'autres organismes ou collectivités pendant la durée de la mise à disposition ou du détachement.

Les dispositions développées dans le présent règlement sont d'ordre général.

Des organisations adaptées aux contraintes opérationnelles de certaines directions et rendues nécessaires par les obligations de service public, notamment celle de rendre un

service public de qualité à la population harfleuraise, pourront être proposées en complément. Elles s'appuieront sur le présent règlement.

Par ailleurs, comme tout dossier présenté devant le Comité Technique et les assemblées délibérantes, ce règlement fera l'objet d'une évaluation après sa mise en œuvre.

Les métiers, les contraintes ou encore la réglementation sont mouvants ; le règlement aura donc vocation à s'adapter au fur et à mesure des évolutions.

III.1 Durée légale et date de mise en application

Conformément aux dispositions de l'article 1 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, la durée du temps de travail est fixée à 35 heures par semaine ou 1 607 heures par an pour un agent à temps complet, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

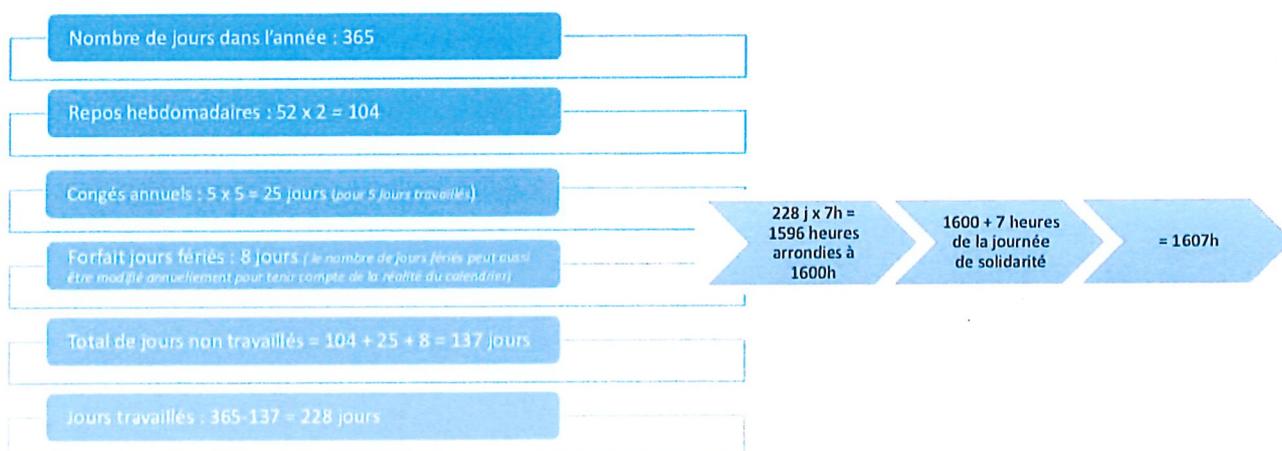
Les agents à temps non complet et à temps partiel relèvent d'un temps de travail annuel effectif calculé au prorata de celui des agents à temps complet occupant un emploi similaire.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a réaffirmé ce principe dans la fonction publique territoriale en abrogeant le fondement légal ayant permis en 2001 de maintenir un régime plus favorable.

Dans le respect de la base annuelle légale de 1607 heures, l'organe délibérant a la possibilité de fixer une durée de travail hebdomadaire supérieure à 35 heures, permettant ainsi l'octroi de jours de réduction du temps de travail (RTT).

IV. Le calcul des 1607 heures annuelles

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1 607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :



V. Les garanties minimales

L'organisation du temps de travail doit respecter les garanties minimales suivantes fixées par l'article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 :

- La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures de moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives.
- Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures.
- La durée quotidienne de travail ne peut excéder dix heures.
- Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures.
- L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures.
- Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.
- Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents ne bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

VI. La notion de temps de travail

VI.1 Le temps de travail effectif

La durée du travail effectif s'entend comme « le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Lorsque l'agent est en arrêt maladie, il est en position d'activité, mais il n'est pas en situation de travail effectif, ni de service.

Ces 2 notions impliquent que :

- lorsque l'agent est en position de travail ou de service, il est considéré comme effectuant du travail effectif et cela ouvre droit à congés et RTT ;
- lorsqu'un agent est en arrêt de travail, il est en position d'activité, cela ouvre droit à congés, mais ne génère pas de jours RTT.

Sont assimilés à du temps de travail effectif et/ou une position d'activité :

- Le temps d'intervention pendant une période d'astreinte, y compris le temps de déplacement entre le domicile ou résidence administrative et le lieu d'intervention,
- Les périodes de formation validées par l'employeur en incluant les temps de trajet entre la résidence administrative et le lieu de la formation ;
- Le temps de trajet entre plusieurs lieux de travail pendant les horaires de service ou entre la résidence administrative et un lieu de travail occasionnel (ex : réunion extérieure, médecine de prévention), dès lors que l'agent reste à disposition de son employeur ;
- Les pauses méridiennes lorsque l'agent ne peut quitter son poste de travail en raison de ses fonctions (repas pris par les agents en surveillance de cantine, par exemple) ;
- Le temps pendant lequel l'agent intervient en qualité de formateur interne ;
- Les absences liées à l'exercice du droit syndical et aux congés pour formation syndicale ;
- Les autorisations spéciales d'absence sont assimilables à une position d'activité.

- Les congés maternité et liés aux charges parentales visés à l'article 57-5° de la loi du 26 janvier 1984 ;
- Les congés pour validation des acquis de l'expérience, pour bilan de compétences ;
- Les congés pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire (...);
- Le congé de solidarité familiale ;
- Les temps consacrés aux visites médicales professionnelles (y compris temps de trajet) ;
- Les temps de pause jusqu'à 20 minutes, lorsque l'agent ne peut quitter son poste de travail en raison de ses fonctions ;
- Les périodes d'accomplissement d'un service de garde, où l'agent est en inaction, mais demeure à la disposition de son employeur, sur site.
- Le temps pendant lequel l'agent participe à un jury de concours blanc organisé par la collectivité,

Ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif :

- Le temps de pause méridienne fixé à 45 minutes par la collectivité, sauf quand il est demandé expressément à l'agent de ne pas quitter son poste par nécessité de service.
- Les congés annuels et congés bonifiés ;
- Le temps passé en repos hebdomadaire, les jours fériés et les jours de grève ;
- Les congés fractionnés (« jours hors saison ») n'entrent pas dans le décompte de la durée annuelle du travail car ils constituent des droits individuels.
- Le temps de trajet entre le domicile et le travail (sauf au cours d'une période d'astreinte) ;
- Le temps de trajet entre la résidence personnelle pour se rendre à une formation ;
- Le temps d'habillage, de déshabillage et de douche sur le lieu de travail ;

VI.2 Le temps partiel

1/ Le temps partiel sur autorisation

Conformément au décret n°2004-777 du 29 juillet 2004, les agents peuvent être autorisés, sur leurs demandes et sous réserve de la continuité et du fonctionnement du service et des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, à bénéficier d'un service à temps partiel selon les quotités suivantes : 50%, 60%, 70%, 80% ou 90%.

Les bénéficiaires de ce temps partiel sont :

- Les agents titulaires occupant un emploi à temps complet en position d'activité ou de détachement ;
- Les agents contractuels employés en continu depuis plus d'un an à temps complet ;
- Les agents stagiaires dont la durée de stage est allongée pour correspondre à la durée effectuée par les agents à temps plein, sauf ceux dont le statut prévoit l'accomplissement d'une période de stage dans un établissement de formation ou dont le stage comporte un enseignement professionnel ;
- Les agents après un congé maladie et une reprise à temps partiel pour raison thérapeutique.
- Les agents ayant pour projet de créer ou de reprendre une entreprise.

Le temps partiel sur autorisation ne peut être imposé, il résulte d'une demande écrite de l'agent. Il n'est pas un droit, mais est accordé selon les nécessités de service.

2/ Le temps partiel de droit

Conformément au décret n°2004-777 du 29 juillet 2004, l'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel selon les quotités de 50%, 60%, 70% ou 80% est accordée de plein droit aux fonctionnaires et agents contractuels dans les conditions suivantes :

- A l'occasion de chaque naissance jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Pour les agents contractuels, une ancienneté d'au moins un an à temps complet ou équivalent est exigée ;
- Pour donner des soins à son 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 maladie grave ;
- Aux agents reconnus travailleurs handicapés.

Les agents à temps non complet peuvent bénéficier d'un temps partiel de droit, contrairement au temps partiel sur autorisation.

3/ Les dispositions communes au temps partiel sur autorisation ou de droit

Les fonctionnaires stagiaires autorisés à travailler à temps partiel voient leur durée de stage augmentée afin que le volume horaire réalisé pendant leur période de stage soit égal à celui réalisé par un stagiaire à temps complet.

L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordée pour une durée de 6 mois à 1 an, renouvelable. Une nouvelle demande de temps partiel doit être déposée par l'agent pour le renouvellement.

Le temps partiel pour création ou reprise d'entreprise est accordé sous réserve des nécessités du service et des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail pour une durée maximale de 2 ans, renouvelable pour une durée d'un an à compter de la création ou reprise de l'entreprise.

Les modalités opérationnelles d'organisation du temps partiel dans le cadre du cycle hebdomadaire sont fixées entre l'agent et son responsable hiérarchique. Le choix de la quotité et du mode d'organisation est fixe sur la durée de l'autorisation. Toutefois, à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale, une modification peut intervenir en cours de période soit s'il y a accord entre les parties, soit si les nécessités de service, notamment l'obligation de continuité de service public, l'imposent.

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande des intéressés au moins deux mois avant la date souhaitée.

Toutefois, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

A l'issue de la période de temps partiel, l'agent reprend de plein droit à temps plein son emploi ou à défaut sur un autre emploi correspondant à son grade. Il n'y a pas de droit à réintégration à temps plein lorsque l'agent le sollicite avant le terme de son autorisation, si l'intérêt du service s'y oppose.

Les jours fériés ne sont pas récupérables s'ils tombent un jour où l'agent ne travaille pas du fait de son temps partiel.

Pour les droits à l'avancement d'échelon, de grade, la promotion interne ou la formation, les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet.

Les droits à la retraite sont calculés au prorata du temps effectivement travaillé.

La durée des congés est calculée en fonction du pourcentage du temps partiel et par référence à 5 fois les obligations hebdomadaires de service.

Les fonctionnaires à temps partiel peuvent bénéficier des congés bonifiés.

L'autorisation de travail à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé maternité, d'adoption et paternité. L'agent est rétabli dans les droits des fonctionnaires exerçant à temps plein.

Les agents travaillant à temps partiel ont droit aux mêmes congés que ceux à temps plein.

Pendant le congé maladie, ils perçoivent une fraction de la rémunération à laquelle ils auraient eu droit à temps plein. A l'issue du congé maladie, l'agent recouvre ses droits à temps plein. En cas de longue maladie ou longue durée, si l'agent a été autorisé à exercer à temps partiel, il ne recouvre ses droits à temps plein que lorsque son congé est prolongé au-delà de la période pour laquelle il était à temps partiel.

L'agent à temps partiel perçoit une fraction de traitement, de l'indemnité de résidence et des primes et indemnités afférentes au grade et à l'échelon ou à l'emploi, égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service fixées pour les agents de même grade exerçant le même poste dans les mêmes conditions dans l'administration ou le service concerné.

Il en va de même pour la bonification indiciaire.

Le supplément familial de traitement ne peut être inférieur au montant minimum versé aux fonctionnaires travaillant à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge.

Le cumul d'activité pour les agents à temps partiel est en principe interdit. L'article 25 septies de la loi statutaire et l'article 6 du décret n°2017-105 du 27 janvier 2017 prévoient les cas de dérogation.

TITRE 2- ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

I. Cycle de travail de référence

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail, définis par service, par équipe, par secteur ou par fonction.

Un cycle de travail est une période de référence d'organisation du temps de travail dont la durée se répète à l'identique d'un cycle à l'autre tout au long de l'année.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle de manière à ce que la durée annuelle du travail respecte la durée légale (1607 heures).

Les organisations des horaires de travail sont établies en cohérence avec les principes de fonctionnement des services et arrêtées après concertation avec les agents et le Comité Technique/Comité Social Territorial, dans le respect de la continuité du service public et de ses nécessités.

Ces organisations peuvent être modifiées en respectant un délai de prévenance de 15 jours.

I.1 Le cycle de travail de référence

Le temps de travail est fixé à 35 heures hebdomadaires et 1607 heures annualisées pour les services municipaux de la collectivité, hormis pour les agents membres de la Direction Générale et le Directeur Général des Services (cf. chapitre dédié ci-après).

Le cycle de travail de référence pour l'ensemble des personnels de la Ville d'Harfleur et du CCAS se base sur l'organisation du temps de travail suivant :

Le cycle de référence :

1/ le temps de travail hebdomadaire est fixé à 35 heures

2/ le temps de travail est effectué du lundi au vendredi

3/ le planning de travail respecte les plages fixes et plages variables suivantes :

- plage variable du matin de 8h00 à 9h00
- plage fixe du matin de 9h00 à 12h00
- plage variable de la mi-journée de 12h00 à 14h00
- plage fixe de l'après-midi de 14h00 à 16h00
- plage variable de fin de journée de 16h00 à 18h00

Remarque : La possibilité de recourir aux horaires variables s'entend sous réserve des nécessités de service ; le chef de service peut ainsi privilégier des horaires fixes, dans le respect des plages horaires fixes et variables, pour organiser les plannings des membres d'une équipe au plus proche des besoins du service. La fiche de poste mentionnera si les missions de l'agent sont compatibles avec cette modalité.

Des exceptions dérogatoires à ce cycle de référence sont mises en œuvre afin de répondre aux nécessités de service : des services/secteurs/équipes/postes sont donc soumis à des cycles spécifiques (cf. Titre 2.II).

Le principe des horaires variables consiste à donner aux agents la possibilité de moduler leurs horaires journaliers de travail. Il leur permet de décider librement de leurs heures de début et de fin de journée de travail (= plages mobiles de travail), dans le respect des plages obligatoires de présence fixées par la collectivité et sous réserve des nécessités de service.

Ils visent à apporter une certaine souplesse aux agents dans la gestion de leur temps de travail ; cette souplesse restant conditionnée par le bon fonctionnement du service et par le plafonnement des débits-crédits générés par ce type d'horaire.

A chaque prise et sortie de poste (y compris au moment de la pause méridienne et/ou lors des temps de travail fractionnés) et sauf dérogation spéciale, les agents doivent utiliser le

dispositif de badgeuse et d'enregistrement des horaires de travail mis à leur disposition, en fonction de l'organisation de leur service.

Les modalités pratiques d'enregistrement des horaires de travail pourront évoluer selon l'amélioration technologique du matériel en place.

En cas d'indisponibilité du dispositif d'enregistrement, l'agent voit ses présences contrôlées par sa hiérarchie qui transmet les heures de pointages au service des ressources Humaines.

En cas d'oubli d'enregistrement de son arrivée ou de son départ, l'agent doit prendre contact immédiatement avec son supérieur hiérarchique pour l'en informer. Ce dernier transmet au service des Ressources humaines l'heure manquant, afin qu'il soit saisi manuellement. Toute correction d'anomalie dans les compteurs est donc subordonnée à l'accord du responsable hiérarchique de l'agent, et s'effectue sous sa responsabilité.

Un crédit d'heures, qui devra avoir été acquis par suite des impératifs de bon fonctionnement du service (les chefs de service devront y veiller) pourra être reporté d'une semaine sur l'autre avec possibilité de cumul dans la limite de 5 heures par mois.

Lorsque ce crédit mensuel n'aura pas pu, pour des raisons de service, être réincorporé dans le système de l'horaire aménagé, il pourra faire l'objet d'une récupération impérativement dans les trois mois suivants (délai glissant), à raison d'1 heure pour 1 heure, dans les mêmes conditions que les congés annuels et en accord avec le chef de service.

Le système pourra être adapté selon les fonctionnements de service surtout pour les services concernés par une annualisation.

II. Les cycles dérogatoires – les cycles spécifiques

II.1 Le cas des membres de la Direction Générale

Les membres de la Direction Générale

Compte tenu de la disponibilité nécessaire pour accomplir leurs fonctions, le temps de travail hebdomadaire des membres de la Direction Générale est fixé à 38 heures et bénéficie forfaitairement d'une base de 18 jours RTT/an.

Le Directeur Général des Services (forfait)

Compte tenu de la disponibilité nécessaire pour accomplir ses fonctions (au moins 40 heures hebdomadaire en moyenne), le Directeur Général de Services n'est pas astreint à un temps de travail hebdomadaire et bénéficie forfaitairement d'une base de 29 jours RTT/an.

II.2 Les différents cycles spécifiques mis en œuvre au sein des services de la collectivité

Afin de rendre au mieux leur mission de service public et au regard des nécessités d'organisation, des services/secteurs/équipes/postes de la collectivité sont soumis à des cycles de travail spécifique. Les principaux sont présentés dans le tableau ci-après :

Cycles	Equipes concernées
Annualisation du temps de travail	Equipes MHL – animation – accueils périscolaires/ALSH – restauration - ATSEM
35 heures sur 4 jours	Equipes restauration
35 heures du lundi au samedi	Pôle de Beaulieu – Equipes secteur Petite Enfance
35 heures du mardi au samedi	Bibliothèque
35 heures du mardi au dimanche	Equipe Patrimoines
35 heures sur planning incluant samedi et dimanche	Equipe évènements – Stade/sport – RPA - Proximité

Ces cycles différents du cycle de référence peuvent entraîner, en fonction de la récurrence et de l'impact, une réduction du temps de travail annuel tel que défini dans le tableau figurant au titre 2 chapitre IX du présent règlement.

III. L'annualisation du temps de travail

L'annualisation du temps de travail permet d'organiser le travail en cycles de durées diversifiées, pour tenir compte des fluctuations de l'activité au cours de l'année, organisée selon des périodes hautes et basses.

Le travail en cycle annuel doit respecter les garanties minimales relatives au temps de travail.

Chaque cycle contient la définition des bornes horaires de travail (c'est-à-dire des bornes maximales dans lesquelles le planning est défini et non des horaires du planning de l'agent). Le temps de travail est décompté sur la base d'une durée annuelle de 1 607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. Cette durée est proratisée pour les agents à temps non complet et/ou à temps partiel.

Les agents bénéficient d'un planning prévisionnel annuel, établi dans les conditions du règlement de service, faisant apparaître :

- Les jours et les horaires effectivement travaillés par l'agent (y compris le cas échéant, certains samedis, dimanches et jours fériés) ;
- Les périodes de congés annuels fixes ou les plages durant lesquelles ces congés doivent être pris, y compris jours de fractionnement.

IV. Les temps de pause

IV.1 La pause méridienne

Bien que la réglementation n'impose pas de durée minimale, l'ensemble des agents bénéficie d'un temps de pause méridienne d'une durée minimale de 45 minutes, sous réserve de la prise en compte des nécessités de service.

Un temps de pause méridienne supérieur peut être fixé en respectant l'amplitude journalière et la durée quotidienne du travail.

La pause méridienne peut être fixée entre 11h30 et 14h pour les agents à horaires variables. Pour les agents soumis au dispositif d'horaires variables, la pause méridienne doit être prise sur la plage variable prévue à cet effet.

La pause méridienne ne doit pas être prise au début ou à la fin de service.

La pause méridienne ne constitue pas du temps de travail effectif, à l'exception des cas d'activité de surveillance ou d'observation des risques, en service posté, ou lorsqu'il est demandé à l'agent de ne pas quitter son poste.

IV.2 Les autres temps de pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes fractionnable :

- Le temps de pause ne peut être placé au début ou à la fin du service ;
- Le temps de pause ne peut pas être intégré à la pause méridienne, ni placé juste avant ou juste après.

Ce temps de pause est compté comme du temps de travail effectif.

V. Travail les samedis et/ou dimanches

De nombreux services, tous pôles confondus, travaillent les samedis et/ou les dimanches afin d'assurer une continuité du service au public et répondre au mieux à ses besoins.

Le travail du week-end représente, de par ces métiers et fonctions, un élément constitutif de l'exercice professionnel et sera intégré à la grille des sujétions liées aux horaires atypiques occasionnés par la spécificité de missions de service public.

Les cycles de travail incluant un travail régulier sur les temps du week-end donneront lieu à une réduction du temps de travail telle que définie au titre titre 2 chapitre IX.1 du présent règlement.

VI. Les heures supplémentaires et complémentaires

Les heures supplémentaires correspondent aux heures réalisées à la demande du supérieur hiérarchique, au-delà de la durée de travail définie par le cycle de travail ou au-delà de la durée de temps de travail hebdomadaire.

Les heures supplémentaires ont un caractère exceptionnel et sont toujours accomplies à la demande de l'encadrement pour garantir l'exécution des missions du service public.

Si elles ne sont pas exceptionnelles, elles doivent être intégrées dans le cycle de travail de l'agent.

Lorsqu'il y a dépassement des bornes définies par le cycle de travail, les heures supplémentaires effectuées à la demande du supérieur hiérarchique font l'objet d'une récupération horaire pour nécessité de service. L'encadrant est tenu de déclarer les heures supplémentaires et leur motif. Les heures supplémentaires sont récupérées (par défaut) ou rémunérées (heures de nuit et dimanche, hors dispositif spécifique).

Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à indemnisation et à récupération.

La majoration du temps de récupération lié aux heures supplémentaires effectuées est calculée dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération.

Le nombre d'heures supplémentaires, qu'elles soient payées ou récupérées, ne peut dépasser un contingent mensuel de 25 heures par agent ; ce quota est proratisé pour les agents à temps partiel.

Dans les limites des garanties du temps de travail précisées au titre I article V du présent règlement, ce contingent mensuel peut être dépassé si des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée. Les représentants du personnel au comité technique en sont informés dans les meilleurs délais.

Les agents à temps non complet peuvent être amenés exceptionnellement à effectuer des heures complémentaires jusqu'à concurrence de 35 heures hebdomadaires et des heures supplémentaires au-delà. Ces heures sont réalisées à la demande de l'autorité territoriale.

Les agents à temps complet et à temps partiel, titulaires et non titulaires, de catégorie C et de catégorie B sont éligibles aux IHTS. A ce titre, ils peuvent effectuer des heures supplémentaires, en raison des nécessités de service et à la demande du Maire, et être rémunérés conformément aux taux en vigueur.

VII. Astreintes et permanences

VII.1 L'astreinte

L'astreinte recouvre la situation pendant laquelle l'agent, sans être à disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin de pouvoir intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration.

Pendant la période d'astreinte, seul le temps d'intervention et le temps de trajet domicile travail peuvent être considérés comme du temps de travail effectif.

Les conditions et les modalités d'indemnisation des astreintes font l'objet d'une délibération spécifique. Celles-ci s'effectuent sur la base d'un arrêté ministériel qui s'impose à la collectivité.

VII.2 La permanence

La permanence correspond à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou en un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte.

La permanence est considérée comme du temps de travail effectif. Ses conditions et modalités d'indemnisation font l'objet d'une délibération spécifique.

VIII. La journée de solidarité

Réglementation : La journée de solidarité finance des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Elle est applicable aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des 3 fonctions publiques. Elle prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée. Cette journée est fixée dans la fonction publique territoriale, par délibération, après avis du comité technique/comité social territorial.

Conformément à la délibération du Conseil Municipal de la Ville d'Harfleur du 22 mai 2006 :

- La journée de solidarité est effectuée au travers de l'instauration d'un temps de travail supplémentaire équivalent pour un temps plein à 7 heures réparties sur les 7 jours ouvrés immédiatement consécutifs au lundi de Pentecôte, à raison d'une heure par jour sur 7 jours ouvrables, ou, selon des modalités adaptées au fonctionnement de chaque service.

Pour les agents travaillant à temps partiel ou à temps non complet, les 7 heures de cette journée sont proratisées en fonction de leur durée de travail.

IX. Les jours de compensation des sujétions particulières

IX.1 Les sujétions des services

L'article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, modifié par l'article 55 du décret n°2011-184 du 15 février 2011, prévoit que la durée annuelle du travail peut être réduite, par délibération de la collectivité, après avis du comité technique, pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, notamment en cas de :

- Travail de nuit
- Travail le dimanche
- Travail en horaires décalés
- Travail en équipes
- Modulation importante du cycle de travail
- Travail pénible ou dangereux

Dans ce cadre et s'appuyant notamment sur :

- le document unique listant les risques et les mesures de prévention mises en œuvre pour les services notamment techniques de la collectivité,
- des guides et études de l'ANACT, l'INRS sur la prévention des risques en milieu professionnel,
- un guide de la DGAFP sur les Risques Psychosociaux

la collectivité a effectué un recensement exhaustif des sujétions pouvant être prises en compte dans le cadre de cette disposition réglementaire et a établi la liste suivante :

Concernant les sujétions relatives aux cycles de travail :

- L'obligation de poser ses congés durant une période définie, périodes de congés contraintes par les nécessités de service
- Pas toujours 48 heures consécutives de repos
- Modulation importante du volume horaire durant l'année ou en fonction des cycles de travail successifs
- Modulation importante des plannings de travail, adaptabilité des plannings aux contraintes du service et des événements (programmation)
- Travail fragmenté, plage.s de coupure du temps de travail autre que la pause méridienne durant la journée.

- Horaires décalés et/ou atypiques : horaires qui dépassent les bornes fixées par le cycle horaire journalier de référence
- Travail de nuit
- Cycles de travail incluant samedi et dimanche

Concernant la pénibilité et la dangerosité du travail :

- Risques liés à la conduite obligatoire, risques routiers – obligation de déplacement routiers dans le cadre des missions/fonctions
- Normes contraignantes d'hygiène et de sécurité, protocoles stricts obligatoires dans le cadre de mesures de prévention au regard de la dangerosité des produits utilisés (produits chimique, d'hygiène, etc.)
- Déplacements permanents (à pied, à vélo, en voiture)
- Responsabilités et risques liés au travail isolé
- « bureau nomade » - roulement permanent des postes de travail – multiplicité des postes de travail, pas de « poste de travail attitré », modularité contrainte du lieu de travail
- Pénibilité liée à « l'ambiance de travail » : bruits, températures (chaud – froid), lumière non naturelle, etc.
- Pénibilité liée aux gestes et postures (port de charges, gestes répétitifs à une cadence contrainte, station debout avec piétinement, posture courbée)
- Forte sédentarité, travail sur écran permanent, posture statique contrainte
- Charges mentales liées aux sollicitations relationnelles multiples contraignant l'organisation du travail, réactivité et adaptabilité permanentes aux sollicitations extérieures entraînant l'impossibilité de maîtrise de l'organisation du suivi des missions et dossiers, interruption permanente dans les tâches effectuées
- Adaptabilité permanente aux outils de travail, modification continue des process et outils
- Risque liée à la prévention et à la gestion des conflits et des agressions, gestion d'un public fragilisé, confrontation directe et gestion de situations grave touchant des personnes (décès, accident, autre), responsabilité et gestion de personnes fragiles (public enfant, public âgé en situation de fragilité, etc.)

Chaque équipe – secteur – service a fait l'objet d'une étude et d'un recensement. Dans ce cadre, un répertoire des sujétions et des mesures d'impacts a été élaboré.

La réduction du temps de travail a été fixée selon les règles suivantes :

Mesure d'impact de la sujétion	Modéré/faible	Moyen	Fort/important
Réduction du temps de travail annuel appliquée	7 heures	10,5 heures	14 heures

Après un dialogue social intense et de qualité, l'identification des sujétions liées aux conditions d'exercice concernant les cycles et la pénibilité du travail (Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001) a fait l'objet d'un consensus :

TYPOLOGIE DE SUJÉTION	LISTE DES SUJÉTIONS PRISES EN COMPTE	SERVICES / SECTEURS / ÉQUIPE CONCERNÉS		
		IMPACT FORT	IMPACT MOYEN	IMPACT MODÉRÉ
SUJÉTION LIÉE AUX CONDITIONS D'EXERCICE / CYCLES DE TRAVAIL	L'obligation de poser ses congés durant une période définie, périodes de congés contraintes par les nécessités de service	Restauration production – Restauration satellite – Restauration livraison – Animation – Maintenance et Hygiène des Locaux (MHL) - ATSEM	Stade/sport	Programmation culturelle - Tourisme – Solidarité secteur Familles – Solidarité secteur Petite Enfance
	48 heures de repos consécutives	Evènements	Proximité	Pôle Accueil Population (PAP)
	Modulation importante du volume horaire durant l'année ou en fonction des cycles de travail successifs	Évènements	MHL – Animation – ATSEM	
	Modulation importante des plannings de travail - Adaptabilité aux contraintes du service	Évènements – Restauration livraison – Proximité – Tourisme - RPA	Patrimoines – SSIAP sécurité – Communication – Programmation culturelle – Développement économique - Solidarité secteur Familles	Secrétariat des élus - Administratif Solidarités
	Travail fragmenté, plages de coupure du temps de travail autre que la pause méridienne durant la journée.		MHL – Animation	
	Horaires décalés et/ou atypiques : horaires qui dépassent les bornes fixées par le cycle horaire journalier de référence	Stade/sport – Patrimoines – Programmation culturelle – SSIAP sécurité – Evènements	Restauration production – Restauration satellite – MHL – Animation – Proximité – Bibliothèque – Développement économique – Tourisme	Solidarité secteur Familles – Solidarité secteur Petite Enfance
	Travail de nuit / travail isolé	Évènements	SSIAP/sécurité – Stade/sport - Solidarité secteur Petite Enfance	Pôle de Beaulieu
	Cycles de travail incluant samedi et dimanche	Évènements - Patrimoines	Proximité – Bibliothèque – Pôle de Beaulieu	Régie Services Techniques – PAP

SUJÉTION LIÉE AUX CONDITIONS D'EXERCICE / PÉNIBILITE ET/OU DANGÉROSITÉ	Risque important en terme d'accidentologie (chute - brûlure - risque routier lié à la conduite obligatoire, etc.)	Restauration livraison – Régie ST	Restauration production	
	Normes contraignantes d'hygiène et de sécurité, protocoles strictes obligatoires dans le cadre de mesures de prévention au regard de la dangerosité des produits utilisés (produits chimique, d'hygiène, tec.)	Restauration production – Restauration satellite	Restauration livraison - MHL	ATSEM
	Déplacements permanents (à pied, à vélo, en voiture)	Proximité	Communication	
	« bureau nomade » - roulement permanent des postes de travail – multiplicité des postes de travail, pas de « poste de travail attitré », modularité contrainte du lieu de travail		Patrimoines	PAP
	Pénibilité liée à « l'ambiance de travail » : bruits, températures (chaud – froid), lumière non naturelle, etc.	Restauration production – communication impression – Régie ST	Restauration satellite – Animation – ATSEM – Solidarités secteur Petite Enfance	Bibliothèque
	Pénibilité liée aux gestes et postures (port de charges, gestes répétitifs à une cadence contrainte, station debout avec piétinement, posture courbée)	MHL – Régie ST – Évènements	Restauration production – ATSEM – Communication impression – Petite Enfance - Bibliothèque	
	Forte sédentarité, travail sur écran permanent, posture statique contrainte	Comptabilité	Secrétariat Général	Secrétariat des élus – RH – CCAS – Administratif Solidarités

SUJÉTION LIÉE AUX CONDITIONS D'EXERCICE / PÉNIBILITE ET/OU DANGÉROSITÉ	Charges mentales liées aux sollicitations relationnelles multiples contraignant l'organisation du travail, réactivité et adaptabilité permanentes aux sollicitations extérieures entraînant l'impossibilité de maîtrise de l'organisation du suivi des missions et dossiers, interruption permanente dans les tâches effectuées	RPA – CCAS – Secrétariat des élus – Pôle de Beaulieu – Secrétariat Général – RH	Proximité – Bibliothèque – Tourisme – Solidarité secteur Familles – Solidarité secteur Petite Enfance - Programmation culturelle – PAP – Développement économique – Patrimoines – Administratif MHL/Restauration /Loisirs/Education – Administratif ST - Administratif Solidarité	Communication – Communication impression - comptabilité
	Adaptabilité permanente aux outils de travail, modification continue des process et outils	Administratif MHL/Restauration/Loisirs/ Education – Administratif ST – Communication – PAP	Evènements – RH – Communication impression – Comptabilité – CCAS	Patrimoines – Développement économique – Pôle de Beaulieu – Administratif Solidarité - Bibliothèque
	Risques liés à la prévention et à la gestion des conflits et des agressions, gestion d'un public fragilisé, confrontation directe et gestion de situations grave touchant des personnes (décès, accident, autre), responsabilité et gestion de personnes fragiles (public enfant, public âgé en situation de fragilité, etc.)	Proximité – Stade/sport – Animation – ATSEM – SSIAP sécurité – RPA (gestion personnes fragiles)	CCAS – Secrétariat des élus - Evènements	Secrétariat Général – Administratif MHL/Restauration/Loisirs/ Education – Administratif ST – RPA (gestion des conflits) - Solidarité secteur Familles - Solidarité secteur Petite Enfance

Le tableau présentant le détail de la mesure d'impact en terme de réduction du temps de travail pour chaque secteur / service / équipe concerné.e est annexé au présent règlement (annexe 1).

Ce dernier est amené à évoluer en fonction et à chaque modification de l'organisation des services de la Ville.

Un réexamen sera effectué a minima tous les 4 ans et présenté pour avis en comité technique/comité social territorial.

Chaque agent est éligible aux sujétions et à la réduction annuelle du temps de travail de son service / équipe / secteur, telles que définies dans le tableau annexé (annexe 1) au présent règlement. Pour les agents qui exercent des missions dans plusieurs secteurs / services / équipes, il sera appliqué les sujétions et la réduction du temps de travail afférente du service / équipe / secteur la plus favorable, sans cumul.

IX.2 La sujétion « cadre »

Une sujétion cadre est instaurée afin de prendre en compte et reconnaître les spécificités des conditions d'exercice, de la pénibilité et des cycles de travail des membres de la Direction Générale Elargie (responsables de service / responsables de secteur / coordinateur.trice.s / adjoint.e.s au Directeur.trice.s de Pôle) et des membres de la Direction Générale :

- horaires décalés et disponibilité en soirée
- disponibilité durant le week-end
- charge mentale inhérente aux responsabilités d'équipe et/ou de dossiers avec enjeux

La réduction annuelle du temps de travail liée à la sujétion cadre est instaurée en fonction de son impact sur les conditions d'exercice, comme précisé ci-après :

Mesure d'impact de la sujétion cadre	Modéré/faible	Moyen	Fort/important
Réduction du temps de travail annuel appliquée	3,5 heures	7 heures	14 heures

Le tableau présentant le détail de la mesure d'impact en terme de réduction du temps de travail pour chaque poste de la Direction Générale Élargie et de la Direction Générale est annexé au présent document (annexe 2).

Ce dernier est amené à évoluer en fonction et à chaque modification de l'organisation des services de la Ville.

Un réexamen sera effectué a minima tous les 4 ans et présenté pour avis en comité technique/comité social territorial.

Chaque membre de la Direction Générale Elargie est éligible :

- aux sujétions et à la réduction annuelle du temps de travail de son service / équipe / secteur, telles que définies dans le tableau annexé (annexe 1) au présent règlement et
- à la sujétion cadre et à la réduction du temps de travail correspondant à son poste, tel que déterminé dans le tableau annexé au présent règlement (annexe 2).

Chaque membre de la Direction Générale est éligible à la réduction annuelle du temps de travail liée à l'impact fort de la sujétion cadre (cf. annexe 2 du présent règlement).

X. Les congés légaux, RTT et absences

X.1 Les principes des congés annuels

Tout agent en position d'activité a droit à un congé annuel rémunéré (art. 21 loi n°83-634 du 13 juil. 1983, et art. 57 1° loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Ce congé est d'une durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre (décret n°85-1250 du 26 nov. 1985). Sont concernés les fonctionnaires stagiaires et titulaires et les agents contractuels de droit public.

Les agents qui n'exercent pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence ont droit à un congé annuel dont la durée est calculée au prorata de la durée des services accomplis (avec arrondi à la demi-journée supérieure).

La période de référence couvre l'année civile du 1er janvier au 31 décembre. A cet égard, les agents n'ont pas la possibilité de poser des congés par anticipation en puisant dans leurs droits à congés de l'année suivante.

Les congés suivants, liés à la position d'activité (art. 57 loi n°84-53 du 26 janv. 1984), ou les congés accordés pour accomplir des périodes d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve (art. 1er décret n°85-1250 du 26 nov. 1985), sont comptés dans les services accomplis pour apprécier les droits à congés, à savoir :

- tous les congés de maladie : congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé pour accident de service ou maladie ayant une cause exceptionnelle, congé pour infirmité de guerre, le congé de maternité, le congé de paternité et le congé d'adoption, le congé de présence parentale,
- les congés de formation : formation professionnelle, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, formation syndicale, formation de cadres de jeunesse,
- les périodes d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle d'une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile, ou d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours par année civile, ou d'activité dans la réserve sanitaire d'une durée inférieure ou égale à quarante-cinq jours cumulés par année civile (art. 74 loi n°84-53 du 26 janv. 1984)
- le temps d'absence pour mission opérationnelle ou formation des pompiers volontaires (à ce titre conclusion d'une convention par agent concerné avec le SDIS pour préciser les modalités)
- le congé de solidarité familiale,
- le congé pour siéger auprès d'une association ou d'une mutuelle.

En cas de maladie, un agent ne peut être simultanément en congé de maladie et en congé annuel. Lorsque celui-ci tombe malade en cours de période de congé annuel, il est de droit mis en congé maladie.

Congés liés aux jours fériés

Aucune disposition de nature législative ou réglementaire ne prévoit que les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel puissent bénéficier d'un repos complémentaire ou d'une compensation lorsqu'un jour férié ou un jour chômé et payé se situe en dehors de leurs obligations de service.

Toutefois, le 1er Mai sera récupéré sous forme d'une journée supplémentaire de congé attribuée à chaque agent si et seulement si cette date intervient un dimanche ou tout autre journée non travaillée habituellement par l'agent (CTP du 28 février 1994 et du 8 février 2008).

Concernant les jours fériés, l'Autorité Territoriale prévoit un dispositif annuel de fermeture et d'ouverture de certains établissements accueillant le public. Cette organisation est soumise à l'avis du C.T.

La gestion des congés annuels

1.1 Les modalités de pose des congés annuels

Le décompte des jours de congés s'effectue par journées ou par demi-journées ; le calcul et le décompte des droits à congés en heures n'étant pas prévu par la réglementation. Lors de la pose des congés, le décompte se fait selon le temps hebdomadaire habituellement travaillé par l'agent. Il est conseillé d'échelonner les congés annuels sur toute l'année afin d'éviter la désorganisation des services, notamment en juillet et août.

La règle applicable à l'ensemble des services consiste à respecter un effectif présent minimum de 50 % dans chaque service.

La totalité des congés annuels de l'année N doit, en principe, être prise avant la fin des vacances scolaires de Noël fixées (susceptible de déborder à la marge sur l'année N+1). Le report d'une année sur l'autre peut être toutefois admis jusqu'au 30 avril de l'année N+1.

Les demandes de jours de congés doivent être présentées à la validation du supérieur hiérarchique, selon les délais de prévenance suivants :

- pour une demande de 1 à 2 jours : celle-ci doit être transmise dans un délai de 4 jours maximum. Le supérieur hiérarchique devra alors apporter une réponse dans les 48 heures.

- pour une demande de 3 à 5 jours : celle-ci doit être transmise dans un délai de 15 jours. Le supérieur hiérarchique devra alors apporter une réponse une semaine avant la date du congé.

- Pour la planification des congés de plus de 5 jours, sous la responsabilité du responsable de service :

1. période de congés du 1^{er} juin au 30 septembre inclus : les demandes devront être transmises au responsable hiérarchique durant les semaines 1 à 3, l'avis du responsable de service devra être transmis au Directeur Général des Services avant la semaine 5, la réponse devra être transmise à l'agent durant la semaine 8

2. période de congés du 1^{er} décembre au 31 mars inclus : les demandes devront être transmises au responsable hiérarchique durant les semaines 25 à 26, l'avis du responsable de service devra être transmis au Directeur Général des Services avant la semaine 39, la réponse devra être transmise à l'agent durant la semaine 41

- Pour une demande de congés de plus de 5 jours hors planification, la demande devra être déposée près du responsable du service au moins un mois avant la date du congé. Des accords particuliers pourront intervenir sous la responsabilité du responsable de service.

- Les congés annuels ne peuvent être fractionnés par demi-journée que pour deux jours maximum, soit quatre demi-journées (sauf dérogation).

La priorité dans le choix des congés annuels pris sur une période de vacances scolaires est donnée aux agents chargés de famille, à savoir les agents ayant une charge d'un ou plusieurs enfants en âge de scolarité obligatoires (de 3 à 16 ans), ainsi que les aidants familiaux et les parents concernés par des droits de garde déterminés par décision de justice.

Ce principe doit toutefois respecter les besoins des services ; le congé demandé est bien évidemment soumis à l'accord du supérieur hiérarchique.

Un agent qui s'absente sans avoir reçu l'autorisation de partir en congés se place en position irrégulière.

Par ailleurs, le refus d'un congé annuel ne peut être fondé que sur l'un des motifs suivants :

- nécessité de service,
- seuil minimum d'effectif du service ou
- priorité donnée aux charges de famille.

L'interruption des congés du fait de l'administration doit être exceptionnelle. Elle est possible en cas de force majeure, notamment pour assurer la continuité du service public.

En outre, l'autorité territoriale peut décider, après avis du comité technique, d'imposer la pose des jours de congés sur certaines périodes.

L'absence du service pour congés ne peut excéder 31 jours calendaires consécutifs (samedis, dimanches et jours fériés inclus), hormis pour:

- le report des congés annuels après maladie
- l'utilisation des jours épargnés au titre d'un compte épargne temps
- pour les agents originaires de Corse ou d'un TOM (Polynésie française, îles Wallis et Futuna et Terres australes et antarctiques françaises) autorisés exceptionnellement à cumuler sur deux années leurs congés annuels pour se rendre dans leur département ou région d'origine ou celui de leur conjoint ; > Article L.415-6 du code des communes
- les agents ayant des origines étrangères autorisés à cumuler leurs congés annuels pour se rendre dans leur pays d'origine ; > Article 4 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux
- les fonctionnaires âgés de moins de 21 ans au 1^{er} janvier de l'année. > Article 2 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux

1.2 Les modalités de report des congés annuels

Les congés annuels doivent être pris sur l'année civile, soit entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours.

Les congés non pris sur cette période peuvent être reportés à l'exception des congés annuels non pris en raison de congés de maladie ou d'accident de service.

Les agents ayant ainsi été absents pour raison de santé ont droit au report d'un maximum de 20 jours de congés annuels (seuil à proratiser pour les agents travaillant moins de 5 jours par semaine) au cours d'une période de 15 mois à compter de la date d'extinction du droit au congé annuel.

Dans le cas d'un retour en temps partiel thérapeutique, les congés reportés et calculés au prorata de la quotité de travail accordé, sont pris à la convenance de l'agent et peuvent notamment être utilisés au terme de la période de temps partiel dans la limite de 15 mois.

Les agents titulaires ou contractuels, pour lesquels une période de maladie surviendrait avant ou pendant une période de congé annuel fixée, verront leur solde recredité du nombre de jours de congé annuel qui coïncide avec la période d'incapacité de travail.

Au-delà du 20ème jour de congé annuel (seuil à proratiser pour les agents travaillant moins de 5 jours par semaine), les jours non pris sur la période de référence peuvent être déposés sur le Compte épargne temps de l'agent qui l'a ouvert et dans les modalités précisées par le règlement. A défaut, ils sont perdus.

Les congés dus pour une année de service ne peuvent pas être cumulés et se reporter sur l'année suivante mais peuvent être épargnés sur le Compte Epargne Temps :

Le principe est qu'un congé non pris avant le 31 décembre de l'année est perdu et ne peut se reporter sur l'année suivante. Toutefois, en fonction des circonstances l'autorité territoriale peut accorder des autorisations exceptionnelles y dérogeant (décret n° 85-1250 du 26.11.1985 - article 5, 1er alinéa - Q.E. n° 41429 du 28.05.1992 - J.O. S n°35 du 03.09.1992).

X.2 Le don de jours de repos

Les agents ont la faculté de renoncer à tout ou partie des jours de repos non pris (congés annuels et jours RTT), y compris ceux épargnés sur un compte-épargne temps, au bénéfice d'un autre agent du même employeur qui rentre dans les conditions ci-dessous :

- avoir un enfant de moins de 20 ans à charge dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants en raison, d'une maladie, d'un handicap, ou d'un accident ou
- venir en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap. Il doit s'agir :
 - o de son époux(se), partenaire de Pacs ou concubin(e),
 - o d'un ascendant ou d'un descendant,
 - o d'un enfant dont il assume la charge,
 - o d'un collatéral jusqu'au 4e degré,
 - o d'un ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4e degré de son époux(se), partenaire de Pacs ou concubin(e),
 - o d'une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Le don de jours de repos s'effectuera selon les conditions et modalités définies par :

- les décrets n° 2015-580 du 28 mai 2015, n° 2018-863 du 8 octobre 2018 et n° 2018-874 du 9 octobre 2018 pour les agents de droit public ;
- l'article L1225-65-1 du Code du travail et loi n° 2018-84 du 13 février 2018 pour les agents de droit privé

X.3 Jour de fractionnement

Le décret du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux prévoit qu'un « jour de congé supplémentaire est attribué au fonctionnaire dont le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours. »

Ces deux jours, dits de « fractionnement », constituent un droit individuel et ne peuvent dès lors être intégrés au cadre collectif.

En conséquence, lorsque les conditions réglementaires sont remplies, ces jours viennent diminuer de deux jours la durée annuelle individuelle du travail.

X.4 Dispositifs spécifiques et aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes

A partir du 3ème mois de grossesse, sur présentation d'un certificat médical émanant soit du médecin traitant soit de médecin de prévention, l'agent bénéficiera d'un aménagement horaire dans la limite maximale de 1 heure par jour non cumulable sur la semaine (proratisation pour les postes à temps non complet)

Le service Ressources Humaines et le service concerné établiront la nouvelle répartition des horaires de travail en concertation avec l'agent, tenant compte à la fois des recommandations médicales et des nécessités de service.

La demande de l'agent devra être déposée dans les meilleurs délais auprès de l'autorité territoriale. La réponse de l'administration interviendra dans les 15 jours suivant la date de réception des courriers.

En sus du congé de maternité, des autorisations d'absence peuvent être accordées durant la grossesse.

- Séances préparatoires à l'accouchement sans douleur

L'accouchement par la méthode psychoprophylactique nécessite plusieurs séances de préparation s'échelonnant sur les derniers mois de la grossesse. Lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de services, des autorisations d'absences peuvent être accordées par l'autorité territoriale, sur avis du médecin chargé de la prévention.

- Aménagement des horaires de travail

Des facilités dans la répartition des horaires de travail sont accordées par l'autorité territoriale sur demande des intéressées. Ces facilités sont octroyées par l'autorité territoriale à partir du début du troisième mois en tenant compte des nécessités de services et sur avis du médecin chargé de la prévention. Les agents bénéficient au plus d'une heure par jour qui n'est pas récupérable.

- Examens médicaux obligatoires

Les agents de la fonction publique territoriale bénéficient d'une autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement.

- Allaitement

S'il existe une garderie sur le lieu de travail de la mère ou si celle-ci se trouve à proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche ou domicile voisin, etc), une autorisation d'absence peut lui être accordée dans la limite d'une heure par jour à prendre en deux fois.

XI. Absences

L'organisation des services ainsi que les nécessités du service public s'opposent à ce qu'un agent s'absente de son poste sans y avoir été préalablement autorisé.

L'agent qui ne justifie pas une de ces absences, s'exposera d'une part à une retenue sur traitement et d'autre part à des sanctions disciplinaires. Article 87 de la loi 84-53.

XII. Les jours RTT

Le décompte des jours RTT s'effectue a minima par demi-journées.

La pose des jours RTT s'effectue selon les mêmes modalités que pour les jours de congés.

L'agent ne peut pas poser, par anticipation, plus d'un quart de ses droits à RTT par trimestre civil.

Ne pouvant être indemnisés, les jours RTT font l'objet d'une compensation sous forme de jours de repos définis en accord avec le chef de service en fonction des nécessités de service et des obligations de continuité de service public.

Les jours RTT d'une durée inférieure ou égale à trois jours sont accordés par le chef de service sous réserve des besoins du service, dans le respect d'un délai de prévenance de 24 heures.

XII.1 Modalités de gestion et procédure

Il est possible d'accoler les RTT aux jours de congés annuels et / ou de les cumuler pour poser plusieurs jours consécutifs.

Ils peuvent être posés en journée ou demi-journée. Les jours RTT doivent être épuisés au plus tard le 31 décembre de l'année en cours.

Ils peuvent alimenter le compte épargne temps (CET) dans les limites fixées par la délibération concernée.

XII.2 Incidence absences

Les congés pour raison de santé engendrent une réduction des droits à l'acquisition annuelle de jours RTT :

- S'agissant des fonctionnaires : congé de maladie, 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 non-titulaires : congé de maladie, congé de grave maladie, congé sans traitement pour maladie, y compris ceux résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

XII.3 Réglementation

Les jours RTT accordés au titre d'une année civile constituent un crédit ouvert au début de l'année civile considérée.

Les congés pour raisons de santé réduisent à due proportion le nombre de jours RTT acquis annuellement pour les agents qui se sont absentés. Les jours RTT ne sont pas défalqués à l'expiration du congé pour raisons de santé, mais au terme de l'année civile de référence.

Cette règle s'articule ainsi avec les règles d'alimentation du compte épargne temps.

Dans l'hypothèse où le nombre de jours RTT à défalquer serait supérieur au nombre de jours RTT accordés au titre de l'année civile, la déduction peut s'effectuer sur l'année N+1.

En cas de mobilité, un solde de tout compte doit être communiqué à l'agent concerné.

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 (moyenne annuelle).

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

Soit N2 le nombre maximum de journées RTT générées annuellement en régime hebdomadaire. En cas de temps partiel, N2 doit être proratisé en fonction de la quotité de travail de référence.

Le quotient de réduction Q résultant de l'opération arithmétique N1/N2 correspond au nombre de jours ouvrés à partir duquel une journée RTT 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 pour raisons de santé égal à Q, il convient d'amputer son crédit annuel de jours RTT d'une journée.

En considérant un cycle de travail de 38h, générant 18 jours de RTT, ce quotient est égal à $228/18 = 12,7$. Aussi dès lors qu'un agent cumule un nombre de jours d'absence égal à 12,7, un jour de RTT doit être amputé sur son crédit annuel.

Par ailleurs, les périodes pendant lesquelles l'agent est placé en congé parental ou en disponibilité ne génèrent pas de droit à RTT.

Sont précisées dans le règlement intérieur à destination des personnels permanents de la Ville d'Harfleur en vigueur, les dispositions et règles relatives :

1. aux congés, à savoir :

- tous les congés de maladie : congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé pour accident de service ou maladie ayant une cause exceptionnelle, congé pour infirmité de guerre, le congé de maternité, le congé de paternité et le congé d'adoption, le congé de présence parentale,
- les congés de formation : formation professionnelle, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, formation syndicale, formation de cadres de jeunesse,
- les périodes d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle d'une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile, ou d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours par année civile, ou d'activité dans la réserve sanitaire d'une durée inférieure ou égale à quarante-cinq jours cumulés par année civile (art. 74 loi n°84-53 du 26 janv. 1984)
- le congé de solidarité familiale,
- le congé pour siéger auprès d'une association ou d'une mutuelle.

2. aux autorisations spéciales d'absence, notamment liées :

- aux évènements familiaux
 - pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans ou porteur de handicap
 - aux fêtes religieuses
3. aux facilités d'horaires pour la rentrée scolaire et
 4. aux différentes délégations

ANNEXE 1 – REGLEMENT TEMPS DE TRAVAIL – VILLE D'HARFLEUR
REPARTITION SUJETIONS SERVICE/EQUIPE – IMPACT REDUCTION ANNUELLE DU TEMPS DE TRAVAIL

Service/équipe	Sujétions identifiées	IMPACTS ET MODULATIONS DES SUJETIONS			Nombre de sujétions (identifiées par secteur)			Nombre de sujétions annuelles de folles par secteur	Nombre d'heures annuelles de folles par réduction du temps de travail
		FORT	MOYEN		FORT	MOYEN	FAIBLE		
Administratifs pôle restauration MHL, Loisirs Education	Charge mentale liée aux sollicitations relationnelles								
	Risque – gestion des agressions et des conflits				1	1	1	3	31,5
	Adaptation permanente aux nouveaux outils de travail								
Restauration production	Obligation de congés								
	Horaires décalés (sur 4 jours)								
	Pénibilité + ambiance de travail (bruit + électricité)				3	2	0	5	63
	Normes contraignantes d'hygiène risque chutes/bûlures								
Restauration production (cuisines satellite / écoles – RPA)	Obligation de congés								
	Horaires décalés (sur 4 jours)								
	Pénibilité + ambiance de travail (bruit + électricité)				2	2	0	4	49
	Normes contraignantes d'hygiène								
Restauration livraison	Normes contraignantes d'hygiène								
	Risque routier + pénibilité (escaliers)				3	1	0	4	62,5
	Adaptabilité aux contraintes de service								
	Obligation de congés								
MHL	Travail fragmenté								
	Cycles de travail saisonniers (période vacances scolaires / période hors vacances scolaires) avec modulation d'horaires								
	Horaires décalés (travail en matinée / travail en soirée – après les heures de bureau et les ouvertures des lieux au public)				2	2	0	4	49
	Obligation de congés								
	Pénibilité – geste et postures – Maintenance – port de charges – ambiance de travail (bruits)								
	Normes d'hygiène contraignante								
Animation	Travail fragmenté (en période scolaire – A matin – pause méridienne – accueil soir)								
	Cycles de travail saisonniers (période vacances scolaires avec forfait de travail important (10h par jour + forfait prépa) / période hors vacances scolaires)				2	2	0	4	49
	Horaires décalés								
	Obligation de congés								
	Responsabilité de personnes fragiles Pénibilité – ambiance de travail (bruit)								
ATSEM	Cycles de travail : période scolaire/période de vacances scolaires								
	Obligation de congés								
	Normes d'hygiène contraignantes				2	3	1	6	66,5
	Responsabilité de personnes fragiles Ambiance de travail (bruit)								
PM	Gestes et postures								
	Risque – gestion des agressions et des conflits								
	Déplacements permanents (à pied, à vélo, en voiture)								
	Travail le dimanche (marché)								
	Pas toujours 48 heures de repos (traficage 1 semaine sur 2)				3	2	0	5	63
	Semaines décalées – horaires atypiques (en saison printemps/été – non régulier) travail le samedi								
	Charge mentale liée aux sollicitations relationnelles								
	Adaptabilité importante aux contraintes de service								
Stade	Responsabilité tout public avec gestion des agressions et des conflits								
	Horaires décalés atypiques (cycles de travail sur 15 jours – avec respect de 70 heures) – semaine de travail incluant des samedi et dimanche				2	2	0	4	49
	Travail isolé								
	Obligation de congés								
Patrimoines (culture)	Travail en horaires décalés								
	Cycles de travail incluant samedi et dimanche								
	Contact – lien et responsabilité du public Adaptation permanente aux nouveaux outils de travail Adaptabilité importante aux contraintes de service				1	2	1	4	42
Règle ST équipe propreté + espaces verts	Travail le dimanche (marché)								
	Ambiance thermique (travail à l'extérieur de tout temps)				3	0	1	4	49
	Gestes et postures – port de charges – pénibilité Risques – conduite de véhicule								
Règle ST équipe « sécurité événements » (SIAF)	Horaires décalés								
	responsabilité et gestion de la sécurité				2	1	0	3	38,5
	Adaptabilité importante aux contraintes de service								
Administratifs ST	Charge mentale liée aux sollicitations relationnelles								
	Risque – gestion des agressions et des conflits				1	1	1	3	31,5
Evénements	Adaptation permanente aux nouveaux outils de travail								
	Modulation importante des plannings de travail								
	Modulation importante du volume horaire								
	Travail le soir régulier								
	Travail le dimanche occasionnel								
	Travail le samedi occasionnel				2	2	0	4	49
	Pas toujours 48 heures de repos Adaptation permanente aux nouveaux outils de travail responsabilité et gestion de la sécurité Port de charges – risque de chute de charges								

Service/équipe	Sujétions Identifiées	IMPACTS ET MODULATIONS DES SUJETIONS			Nombre de sujétions Identifiées par secteur			Nombre de sujétions totales par secteur	Nombre d'heures annuelles de réduction du temps de travail
		FORT	MOYEN		FORT	MOYEN	FAIBLE		
Bibliothèque	Horaires décalés (le mardi en fin d'après-midi)								
	Horaires de travail incluant le samedi								
	Manutention – port de charges – pénibilité Ambiance de travail (bruit)				0	3	1	4	38,5
Communication	Charge mentale liée aux sollicitations relationnelles								
	Adaptation permanente aux nouveaux outils de travail								
	Déplacements permanents (à pied, à vélo, en voiture) en dehors des horaires « normaux »								
Communication Impression	Charge mentale liée aux sollicitations relationnelles				1	2	1	4	42
	Adaptabilité importante aux contraintes de service – travail fragmenté en soirée et le week-end								
	Adaptation permanente aux nouveaux outils de travail								
Comptabilité	Pénibilité – ambiance de travail (bruit / chaleur) lumière artificielle constante				1	2	1	4	42
	Adaptabilité importante aux contraintes de service								
	Manutention – port de charges – risque de coupure								
Pôle de Beauté	Adaptation permanente aux nouveaux outils de travail				1	1	1	3	31,5
	Travail permanent sur écran – fatigue visuelle – sédentarité								
	Travail permanent le samedi								
Programmation culturelle	Adaptation permanente aux nouveaux outils de travail				1	1	2	4	38,5
	Charge mentale liée aux sollicitations relationnelles								
	Travail en soirée, le samedi et le dimanche régulier, horaires en décalé								
SG	Obligation de congés				1	2	1	4	42
	Adaptation importante aux contraintes de service								
	Charge mentale liée aux sollicitations relationnelles								
RH	Charge mentale liée aux sollicitations relationnelles				1	1	1	3	31,5
	Risque – gestion des agressions et des conflits – travail isolé								
	Travail permanent sur écran – fatigue visuelle – sédentarité								
PAP	Charge mentale liée aux sollicitations relationnelles				1	1	2	4	38,5
	Travail en WE (permanences organisation des cérémonies de mariage)								
	« nomadisme » – roulement permanent des postes de travail								
Développement économique	Adaptation permanente aux nouveaux outils de travail								
	Charge mentale liée aux sollicitations relationnelles				0	3	1	4	38,5
	Adaptabilité importante aux contraintes de service								
Cabinet du maire	Travail en horaires décalés								
	Adaptation aux contraintes du service				1	1	2	4	38,5
	Risque – gestion des agressions et des conflits								
Tourisme	Travail permanent sur écran – fatigue visuelle – sédentarité								
	Charge mentale liée aux sollicitations relationnelles								
	Travail en horaires en décalés				1	2	1	4	42
Pôle solidarité RPA	Adaptation importante aux contraintes de service								
	Obligation de congés								
	Charge mentale liée aux sollicitations relationnelles				3	0	1	4	49
Pôle solidarité Familles	Responsabilité de personnes fragiles								
	Adaptation importante aux contraintes de service								
	Risque – gestion des agressions et des conflits								
Pôle solidarité CCAS	Horaires adaptés aux événements – horaires décalés								
	Charge mentale liée aux sollicitations relationnelles				0	2	3	5	42
	Adaptation importante aux contraintes de service								
Pôle Solidarités secrétariat administratif	Responsabilité de personnes fragiles								
	Obligation de congés								
	Charge mentale liées aux sollicitations relationnelles				1	2	1	4	42
Pôle solidarité Petite enfance	Adaptation permanente aux nouveaux outils de travail								
	Travail sédentaire								
	Risque – gestion des agressions et des conflits				1	2	1	4	42
Pôle Solidarités administratif	Charge mentale liées aux sollicitations relationnelles				0	1	3	4	31,5
	Adaptation permanente aux nouveaux outils de travail								
	Travail permanent sur écran – fatigue visuelle – sédentarité								
Pôle solidarité Petite enfance	Horaires adaptés aux événements – horaires décalés								
	Charge mentale liées aux sollicitations relationnelles				0	2	3	5	42
	Travail isolé – ambiance de travail (bruit) – pénibilité								
Pôle solidarité Petite enfance	Responsabilité de personnes fragiles								
	Obligation de congés								

**ANNEXE 2 – REGLEMENT TEMPS DE TRAVAIL
VILLE D'HARFLEUR
REPARTITION SUJETION CADRE – DGE ET DG
IMPACT REDUCTION ANNUELLE DU TEMPS DE TRAVAIL**

MEMBRES DGE SUJETION CADRE « IMPACT MODERE »	
3,5 heures de réduction annuelle du temps de travail	Chargé.e de développement territorial
	Coordinateur.trice accueils Petite Enfance
	Responsable service logistique
	Chargé.e de mission DG
	Responsable Sports
	Conducteur.trice de travaux

MEMBRES DGE SUJETION CADRE « IMPACT MOYEN »	
7 heures de réduction annuelle du temps de travail	Responsable service comptabilité
	Adjoint.e à la DRH
	Responsable service développement économique
	Responsable secteur Patrimoines
	Référent.e animation
	Responsable bibliothèque
	Responsable Secrétariat Général / Affaires immobilières
	Coordinateur.trice Pôle Accueil Population
	Adjoint.e de Direction Secrétariat des élus
	Responsable Tourisme – Location Forge
Coordinateur.trice Familles Solidarités	

MEMBRES DGE SUJETION CADRE « IMPACT IMPORTANT »	
14 heures de réduction annuelle du temps de travail	Responsable programmation culturelle
	Responsable production restauration
	Responsable service maintenance et Hygiène des locaux
	Responsable administratif Direction des services Techniques
	Responsable service communication
	Responsable relations usagers
	Adjoint.e à la Direction du CCAS secteur Retraité Solidarités
	Responsable service Loisirs Education
	Responsable Régie ST
	Adjoint.e à la DST
	Responsable service Proximité
	Coordinateur.trice Pôle de Beaulieu – locations de salles

MEMBRES DG SUJETION CADRE « IMPACT IMPORTANT »	
14 heures de réduction annuelle du temps de travail	Membres de la Direction Générale

CONSEIL MUNICIPAL

Temps de travail

Les enjeux

I - La mise en conformité du temps de travail :
passage de 1575 heures à 1607 heures

+

**déterminer les conséquences de la fin des
régimes dérogatoires**

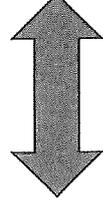
Entrée en application :

- 1er janvier 2022 pour le bloc communal.

Démarche de mise en œuvre du projet

1. Le pilotage du projet :

- Référent élu :
 - M. Bellenger, adjoint en charge du personnel
- Comité de pilotage :
 - Mme le Maire
 - L'élu en charge du personnel
 - DGS
 - DRH
 - Le chargé de mission auprès du DGS



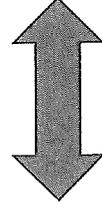
12 réunions

Lancement de la
démarche : novembre
2020

Démarche de mise en œuvre du projet

2. Les instances de suivi et de mise en œuvre du projet :

- Comité technique :
 - DRH
 - DGS
 - Chargé de mission



14 réunions

• Groupes de travail (GT) :

1. GT élus :
 - COPIL
 - Membres représentant de la municipalité du CTP
2. GT élus/personnel :
 - GT élus
 - Membres représentant du personnel du CTP



5 réunions
pour chaque
GT

Démarche de mise en oeuvre du projet

3. Information du personnel sur la thématique temps de travail:

- Diffusion d'un document d'information
- Réunions d'échange (municipalité + représentants du personnel)
 - Présentation des enjeux
 - Présentation des premières pistes de travail
 - Echange (
- Consultation
 - Présentation des sujétions
 - Recueil des avis (97 avis recueillis)

3 réunions
(juin 2021)

7 réunions
(septembre 2021)

- 1 séminaire de la DGE dédié (octobre 2021) + des temps dédiés dans le cadre de 4 réunions DG

Démarche de mise en œuvre du projet

4. Dialogue social:

- 2 réunions dans le cadre de la négociation :
 - Le 13 octobre 2021
 - Le 9 novembre 2021
- **Passage en Comité technique :**
 - Le 25 janvier 2021 (information / présentation de la démarche)
 - Le 18 novembre 2021 – présentation pour avis – Avis favorable

Les postulats de principe de la démarche

1/ Assurer la maîtrise budgétaire globale pour sécuriser les dispositifs et éviter les effets boomerangs

S'appuyer sur des simulations et des valorisations budgétaires.

Par exemple, estimation de la valorisation des dispositifs jours de pont + jours d'ancienneté, au 31/08/2021 = 93 900 €

2/ Identifier et engager l'ensemble des leviers mobilisables légalement

Temps de travail - rappel : les droits actuels qui disparaissent

1/ Droit général octroyé par la collectivité à tous les agents titulaires, stagiaires, ou permanents :

- 4 jours de pont (479 pour 2021 – situation arrêtée au 20/11/2021)

2/ Droits spécifiques de reconnaissance de la carrière :

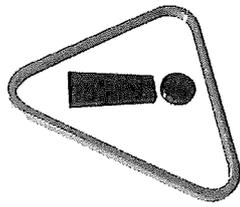
- les jours d'ancienneté (1 jour octroyé tous les 5 ans d'ancienneté dans la Fonction Publique Territoriale – 385 jours – situation arrêtée au 20/11/2021)
- les 5 jours de congés octroyés dans le cadre d'un départ à la retraite

Temps de travail - rappel : les droits actuels qui disparaissent

- 3/ Droits généraux liés à des sujétions spécifiques :
- 5 jours de congés DG, forfait de congés liés à la coordination des séjours de vacances, etc.

La fin des congés dits « de pont »

1/ Droit général octroyé par la collectivité à tous les agents titulaires, stagiaires, ou permanent : 4 jours de pont



FIN DU SYSTÈME DES JOURS DE PONT

La fin des congés dits « de pont » : ce qu'autorise la loi

« La durée annuelle du travail peut être réduite, par délibération de la collectivité ou de l'établissement, après avis du comité technique, pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, notamment en cas :

- De travail de nuit, de travail le dimanche,
- de travail en horaires décalés,
- de travail en équipes,
- de modulation importante du cycle de travail,
- Ou de travaux pénibles ou dangereux. »



Possibilité de RTT
Pour une durée de
travail hebdomadaire
égale à 35 heures

(art. 1 du décret 2000- 815 du 25 août 2000)

La fin des congés dits « de pont » : ce qu'autorise la loi

Etudier les sujétions tenant compte des conditions
d'exercice et des cycles de travail des services :
Reconnaissance des spécificités des services

**Elaborer une grille de sujétions et déterminer un système de RTT
différencié reconnaissant les spécificités des services***
Ce système se substitue de fait au dispositif antérieur de prise en compte des sujétions
(jours DG, etc.)

Sujétions : les typologies identifiées

Typologie	Sujétion type identifiée
CONGES	Obligation de congés : j'ai de fortes contraintes pour poser mes périodes de congés
	Pas toujours 48 heures consécutives de repos
CONTRAINTES / HORAIRES ET CYCLES DE TRAVAIL	Modulation importante du volume horaire
	Modulation importante des plannings de travail
	Travail fragmenté
	Horaires décalés / atypiques
	Plusieurs cycles de travail durant l'année (ex. période scolaire/période de vacances scolaires ou hiver/été, etc.)
	Cycles de travail incluant samedi et dimanche

Sujétions : les typologies identifiées

Typologie	Sujétion type identifiée
CONTRAINTES / RISQUES ET PENIBILITE	Risque routier
	Normes contraignantes d'hygiène
	Déplacements permanents (à pied, à vélo, en voiture)
	Travail isolé
	« bureau nomade » - roulement permanent des postes de travail
	Ambiance de travail (bruit / températures (chaud – froid) / lumière non naturelle, etc.)
	Risque lié à la gestion des agressions et des conflits
	responsabilité et gestion de la sécurité
	Responsabilité de personnes fragiles
	Pénibilité : gestes et postures
	Port de charges lourdes – Manutention de matériel
	Charge mentale liée aux sollicitations relationnelles (solicitation du public)
Travail permanent sur écran – fatigue visuelle – sédentarité	

Sujétions : les typologies identifiées

Typologie	Sujétion type identifiée
CONTRAINTE / ADAPTABILITE	Adaptabilité importante aux contraintes de service
	Adaptation permanentes aux nouveaux outils de travail

Sujétions : impacts en terme de réduction du temps de travail (RTT)

29 services/équipes identifiés et étudiés.

Etude des sujétions les plus « impactantes » pour chaque service/équipe : impact récurrent/fort – impact moyen/ponctuel – impact rare/modéré

Attribution d'une réduction du temps de travail en fonction de l'impact :

- 7 h de RTT par an pour une sujétion à impact modéré
- 10 h de RTT par an pour une sujétion à impact moyen
- 14 h de RTT par an pour une sujétion à impact fort

Sujétions : impacts en terme de réduction du temps de travail (RTT)

NOMBRE D'HEURES D'ARTT ANNUELLES LIEES AUX SUJETIONS	NOMBRE DE JOURS ARTT	SERVICES CONCERNES
66,5	9,5	ATSEM
63	9	Restauration production / PM
52,5	7,5	Restauration livraison
49	7	Restauration satellite / Animation / Stade / régie ST / RPA / MHL / évènements
42	6	Communication / CCAS / Programmation culturelle / Tourisme / Patrimoine animation / Familles / Petite enfance
38,5	5,5	SSIAP sécu / bibliothèque / Pôle de Beaulieu / PAP / développement économique / secrétariat des élus
31,5	4,5	SG/ RH / Administratif restauration / Administratif ST / compta / Administratif solidarité

Sujétions : impacts en terme de réduction du temps de travail (RTT)

La répartition de la réduction du temps de travail pour les services /équipes /secteurs concernés est versée en annexe 1 du règlement de gestion du temps de travail

Sujétions : Le cas des cadres

Les cadres/encadrants/responsables =

- 29 agents membres de la Direction Générale Elargie : responsables de service, de secteur, coordinateur ou adjoint de direction
- 7 agents membres de la Direction Générale

Postulat général : expérimentation d'une année avec mise en place d'un système de pointage généralisé.

Bilan au bout de 12 mois pour identifier des réajustements éventuels.

Sujétions : Le cas des cadres Les membres de la DGE

- Application de la sujétion liée à leur service/secteur +
- Prise en compte d'une « sujétion cadre » spécifique liée aux sujétions suivantes :
 - Disponibilité élargie / réactivité
 - horaires et/ou cycles de travail spécifiques
 - Responsabilités

Attribution d'une réduction du temps de travail liée à la sujétion cadre en fonction de l'impact/ des réalités d'encadrement / des responsabilités :

- 3,5 h de RTT par an pour un impact modéré
- 7 h de RTT par an pour un impact moyen
- 14 h de RTT par an pour un impact fort

Soit une réduction du temps de travail sujétion cadre entre 0,5 et 2 jours

Sujétions : Le cas des cadres Les membres de la DG

- Prise en compte de la « sujétion cadre » avec impact fort et attribution de la réduction du temps de travail liée :
 - 14 h de RTT par an soit 2 jours/an

La répartition de la réduction du temps de travail pour les membres de la DGE et de la DG est versée en annexe 2 du règlement de gestion du temps de travail

LE TEMPS DE TRAVAIL

- Le temps de travail hebdomadaire est fixé à 35 heures pour les services de la collectivité et les membres de la DGE
- Le temps de travail hebdomadaire est fixé à 38 heures pour les membres de la DG (18 jours RTT) et à 40 heures pour le DGS (29 jours de RTT)
- Les organisations des horaires de travail sont établies en cohérence avec les principes de fonctionnement des services, dans le respect de la continuité du service public et de ses nécessités

LE TEMPS DE TRAVAIL

- Il existe au sein de la collectivité différents cycles de travail déterminés en fonction des besoins des services et pouvant être adaptés à leurs évolutions (sous couvert d'information préalable)
- Le cycle de travail de référence :
 - 35 heures de travail hebdomadaire
 - du lundi au vendredi
 - le planning de travail respectant les plages fixes et plages variables suivantes :
 - Plage variable du matin de 8h00 à 9h00 ;
 - Plage fixe du matin de 9h00 à 12h00 ;
 - Plage variable de la mi-journée de 12h00 à 14h00 ;
 - Plage fixe de l'après-midi de 14h00 à 16h00 ;
 - Plage variable de fin de journée de 16h00 à 18h00 ;
- Les cycles de travail qui dépassent les bornes de ce cadre de référence sont ainsi considérés comme cycles spécifiques à horaires décalés

LE TEMPS DE TRAVAIL

- Exemples des différents cycles de travail de la collectivité :

Cycles	Equipes concernées
Annualisation du temps de travail	Equipes MHL – animation – accueils périscolaires/ALSH - restauration
35 heures sur 4 jours	Equipes restauration
35 heures du lundi au samedi	Pôle de Beaulieu – Equipes secteur Petite Enfance
35 heures du mardi au samedi	Bibliothèque
35 heures du mardi au dimanche	Equipe Patrimoines
35 heures sur planning incluant samedi et dimanche	Equipe événements – Stade/sport / RPA

LE TEMPS DE TRAVAIL : LE COMPTE-EPARGNE TEMPS

Mise en place du CET sans monétarisation possible et pouvant être alimenté (plafond 60 jours) par :

- Les jours de congés non pris (maximum 5 jours /an)
- Les ARTT non pris

Sont concernés, selon les dispositions réglementaires :

- Les fonctionnaires titulaires
- Les agents contractuels sur emploi permanent

Ne sont pas concernés :

- Les fonctionnaires stagiaires,
- Les contractuels non permanents

LE TEMPS DE TRAVAIL : LE COMPTE-EPARGNE TEMPS

- Les congés épargnés dans le CET peuvent être posés dans les mêmes conditions que les congés annuels, sous réserve de nécessité de service.
- Les règles relatives aux conditions d'alimentation du CET, de conservation des droits et d'utilisation en cas de mobilité ou de position spécifique de l'agent (mutation, disponibilité, détachement, congé parental, etc.) prévues dans le cadre de la délibération sont appliquées conformément à la réglementation

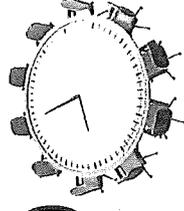
LE TEMPS DE TRAVAIL DES SERVICES : BILANS ET PERSPECTIVES

Bilan au bout d'un an de mise en œuvre

Réexamen a minima tous les 4 ans et à chaque réorganisation

Piste de réflexion possible pour 2022 : étude de la pertinence de modifier la durée hebdomadaire du temps de travail des services - exemples : 35,5 heures (3 jours de RTT annuels), 36 heures (6 jours de RTT annuels)

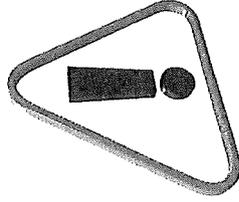
et des cadres.



La fin de l'ancienneté

Sont concernés :

- les jours d'ancienneté
- les 5 jours de congés octroyés dans le cadre d'un départ à la retraite



**Disparition de la notion d'ancienneté
INTERDICTION DU MAINTIEN DES
DISPOSITIFS EXISTANTS**

La fin des « congés d'ancienneté »

Mise en place d'une reconnaissance de l'engagement au sein de la collectivité, sous forme monétaire, versée au départ à la retraite de l'agent

INTÉGRATION AU
CIA

Le complément indemnitaire de reconnaissance de l'engagement

Instauration d'un complément indemnitaire annuel reconnaissant l'engagement au sein de la collectivité et versé au moment du départ à la retraite :

- Une part fixe = 1 000 euros brut
- Au bout de 5 ans d'ancienneté la part fixe est complétée par une part variable tenant compte de l'intégralité du temps de travail effectué au sein des effectifs de la collectivité (en tant que stagiaire, titulaire, et pour toutes les périodes en tant qu'agent contractuel de droit public) = 20 euros brut par trimestre

Un bilan relatif à ce nouveau dispositif sera réalisé tous les 5 ans.

Le complément indemnitaire de reconnaissance de l'engagement

Exemple de montants perçus (sans plafond) :

Ancienneté dans la collectivité	Montant du complément indemnitaire versé au départ à la retraite
De 1 à 5 ans	1 000 euros brut
6 ans	1 480 euros brut
10 ans	1 800 euros brut
20 ans	2 600 euros brut
30 ans	3 400 euros brut
40 ans	4 200 euros brut

Le complément indemnitaire de reconnaissance de l'engagement

Nombre d'agents potentiellement concernés, chaque année, par l'ouverture de leurs droits à la retraite :

ANNEE	NOMBRE D'AGENTS
2022	3
2023	6
2024	4
2025	5
2026	4
TOTAL	22

Le montant de l'enveloppe dédiée annuellement à ce dispositif est évalué entre 12 500 € et 25 000 € brut, en fonction du nombre de départs réel.

LE CIA

Pour mémoire, le RIFSEEP est constitué de deux parts cumulables :

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) (effective depuis le 1^{er} avril 2018 pour la collectivité) tenant compte :

- d'une part, du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions
- d'autre part, de l'expérience professionnelle de l'agent c'est-à-dire de la connaissance acquise par la pratique: nouveauté majeure du dispositif.

Le complément indemnitaire annuel (CIA), qui repose sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent : il est en principe lié à l'évaluation professionnelle.

CADRE DU CIA

Le CIA constitue la part variable du RIFSEEP.

Il n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre.

Son versement à titre individuel est facultatif, l'autorité territoriale ayant la possibilité de l'octroyer ou non selon les critères retenus par la collectivité.

Par principe, le versement du CIA tient compte :

- de l'engagement professionnel et
- de la manière de servir de l'agent

appréciés au moment de l'évaluation professionnelle selon les critères définis (avis favorable du CT) par la collectivité

LE CIA : QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

Le montant attribué individuellement est fixé par arrêté du Maire

Le CIA est versé en une seule fois au cours du premier semestre de l'année suivant l'entretien professionnel auquel il se réfère (au mois de juin). Il est attribué aux agents bénéficiaires **en position d'activité au moment du versement du CIA.**

Il est revu annuellement et n'est pas reconductible automatiquement.

Le CIA est proratisé dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire, notamment pour les agents à temps complet, temps partiel, demi-traitement.

LE CIA: QUELLE MISE EN ŒUVRE?

Le montant de l'enveloppe dédiée au dispositif est inscrite au titre du BP :

- $\frac{3}{4}$ de l'enveloppe sont dédiés à l'attribution des CIA individuels
- $\frac{1}{4}$ est dédié à la valorisation des projets collectifs et des actions transversales

Les 2 enveloppes restent cependant fongibles

Le montant de l'enveloppe relative à la part CIA versée au moment de la retraite est calculé chaque année en fonction des départs prévus

LE CIA : LES PLAFONDS

Comme pour l'IFSE, la délibération instaurant le CIA prévoit la grille des montants plafonds par groupe de fonction

Ces montants correspondent aux montants fixés pour les cadres d'emploi correspondants de la Fonction Publique d'Etat

(cf. Tableau annexe 2 de la délibération)

LE CIA : QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

Au même titre que pour l'IFSE, les conditions :

- de maintien,
- de réduction ou
- de suppression

du CIA pendant les différents congés de maladie de l'agent sont déterminées et précisées dans le cadre de la délibération.

Monsieur Rémi RENAULT : "Je profite que vous soyez assis : toutes nos félicitations ; c'est un travail remarquable. D'autant plus remarquable que cela met de la justice parce que ça prend en compte la pénibilité. C'est un système qui est à mon sens plus juste que le système tout bête qui était à l'ancienneté. Bien sûr, il y aura des gagnants, il y aura des perdants mais en fait les grands gagnants sont ceux qui ont les emplois les plus pénibles. Donc, ça, c'est une bonne chose. Alors, j'ai juste un regret, c'est que, j'ai pointé, qu'on devrait se passer de Monsieur CHARPENTIER pratiquement trois mois dans l'année, si je cumule tous les congés qu'il peut capitaliser. Bon, c'est un regret. Et puis, je comprends d'autant moins si vous voulez, le reproche qu'on fait à cette loi, parce que cela a permis de ramener la justice. Les communes ont toujours la main, puisque la preuve en est. Je ne comprends pas la finalité de ces badges. Encore, toutes mes félicitations, si je puis me permettre."

Madame le Maire : "Effectivement, cela a été un gros travail qui a été mené. Lorsque nous avons commencé à réfléchir à cette loi et comment on allait l'appliquer, je peux vous assurer qu'on n'en était pas du tout conscient de ce vers quoi on allait aller. Nous avons notre responsable des Ressources Humaines, Carine SAMB, qui est parmi nous et j'en profite pour la remercier encore une fois pour tout le travail qui a été mené. Cela a demandé beaucoup d'échanges et beaucoup de réflexions, et des fois, j'en suis bien consciente, on visait des choses vers lesquelles on voulait aller et je ne voyais pas comment on allait les mettre en application. Elle nous a trouvé le chemin pour le faire. Pour répondre par rapport aux badges, déjà dans la loi, il n'y a pas que ça. Par rapport à ce qui a été présenté, par exemple concernant l'ancienneté, moi, je pense que plus on avance en âge dans un travail, plus on a aussi besoin de repos et que ce n'est pas forcément la monétarisation qui est la solution. C'est un exemple de choix qu'on n'a pas eu parce que c'était imposé. Il a fallu qu'on applique des choses qui des fois allaient à l'encontre et de ce que les agents nous disaient et de ce que le syndicat nous disait, et de ce que nous on pensait. Plus, on avance en âge, peut-être qu'on a besoin, pas forcément d'argent, mais de repos peut-être un peu plus, et là on n'a pas pu le faire. C'est un exemple. C'est dans ce cadre-là, effectivement, qu'on estime qu'on n'a plus la main. On nous impose des choses qui n'ont pas été négociées. L'AMF n'a pas été forcément entendue, ni associée. Mais, j'entends que vous trouvez que le travail est bien mené ; et je suis d'accord aussi, et ça n'arrive pas tout le temps, mais je suis d'accord avec vous lorsque vous dites que ce à quoi l'on est arrivé est une reconnaissance de la pénibilité du travail que les uns et les autres de nos agents mènent et que c'est quelque chose d'important."

Madame Nacéra VIEUBLÉ : "Juste trois questions plutôt techniques, j'ai lu ce gros document qui a nécessité, j'imagine beaucoup de travail. Ce sont juste des remarques, pas des critiques, des réflexions que je me suis faites. Page 23, on nous dit : « congés comptés dans les services accomplis » pour apprécier les droits à congés, donc il y a un listing de noms de congés, et il y en a un que je n'ai pas compris, c'est le congé pour siéger auprès d'une association ou d'une mutuelle. Je vous liste mes questions et vous répondrez après. Ensuite, page 16, est-ce qu'on ne peut pas autoriser pour la journée de solidarité de permettre aux agents de poser un jour de congés car ce qui est proposé c'est de faire des heures supplémentaires, au moins proposer les deux et aller dans cette idée de repos au maximum pour ceux qui en ont besoin. Je sais que ça se fait dans beaucoup d'entreprises, où on peut poser un jour de congé pour la journée de solidarité. Est-ce qu'on peut le prévoir ? Est-ce que ce n'est pas possible ? Est-ce qu'il y a des choses dont je n'ai pas connaissance et qui l'empêchent ? Est-ce que le syndicat s'y oppose ? Ensuite, vous écrivez, ça c'est plus juridique, que pour les agents à temps non complet, qu'ils peuvent être amenés à, exceptionnellement, effectuer des heures complémentaires jusqu'à concurrence de 35 heures hebdomadaires et des heures supplémentaires au-delà.

Secrétariat Général et de Direction/Conseil Municipal/Procès-Verbal/27 novembre 2021 Page 44

Ma question : est-ce qu'il n'y a pas une coquille ? Parce que les heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 1/10^{ème} et jamais atteindre les 35 heures, ce qui est complètement illégal. C'étaient mes questions."

Monsieur Michel CHARPENTIER – Directeur Général des Services : *"Par rapport à la question sur la page 23 sur les congés spécifiques : effectivement, dans les textes, un agent qui est membre d'un organisme de direction d'une association ou d'une mutuelle peut, sous certaines conditions bien sûr, obtenir effectivement un congé et c'est pareil par rapport à d'autres agents qui ont des fonctions électives au niveau d'autres instances."*

Madame Nacéra VIEUBLÉ : *"Oui, ça c'est normal, ils ont des heures de délégation. Ce n'est pas explicité de cette façon-là. On a l'impression qu'un agent qui est dans une association harfleuraise peut s'absenter (...)"*

Monsieur Michel CHARPENTIER – Directeur Général des Services : *"(...) c'est siéger, ce n'est pas participer. C'est la reprise du texte national."*

Madame Nacéra VIEUBLÉ : *"Je ne l'ai pas retrouvé, en fait. Cette ligne-là, je ne l'ai pas trouvée. C'est pour ça que je pose la question. Mais, peut être que j'ai mal regardé."*

Madame le Maire : *"Ce n'est pas spécifique à Harfleur."*

Monsieur Michel CHARPENTIER : *"Sur les agents à temps non complet, si, il y a effectivement la possibilité de pouvoir compléter ces heures dans la fonction publique territoriale."*

Madame Nacéra VIEUBLÉ : *"A concurrence de 1/10^{ème}, jamais attendre les 35 heures et encore moins dépasser les 35 heures. Ce n'est pas possible, et j'ai bien regardé."*

Monsieur Michel CHARPENTIER : *"On va regarder. Nous allons revérifier."*

Madame Nacéra VIEUBLÉ : *"Donc, vous vérifierez et me rapporterez la réponse."*

Monsieur Michel CHARPENTIER : *"Bien sûr."*

Monsieur Franck GROUSSARD : *"Je voulais juste préciser que dans la Fonction Publique d'Etat, je ne sais pas si la Fonction Publique Territoriale est concernée également, mais, nous par exemple, si on a un temps partiel à l'éducation nationale, l'octroi d'heures supplémentaires n'est pas autorisé. Je vais prendre le cas d'un professeur, par exemple, il doit obligatoirement faire une heure supplémentaire si elle lui est proposée, il doit l'accepter, deux heures maintenant, c'est passé à deux heures pour les enseignants. Si quelqu'un est à temps partiel, est à 50%, sur un TNC de 9 heures, on n'a pas le droit de lui imposer cette heure supplémentaire. Donc, on n'a pas le droit d'imposer des heures supplémentaires, à des personnes qui sont à temps partiel. Je ne sais pas au niveau de la collectivité territoriale si la loi est la même, mais il faut peut-être le vérifier. Si on vote ça comme ça de but en blanc, avec cette coquille-là, on risquerait de se retrouver, pourquoi pas, avec des plaintes en retour."*

Madame le Maire : *"J'entends bien mais je crois qu'il y a des choses différentes. Par exemple, là où j'étais au GRETA, c'était possible, et pourtant c'est pourtant la Fonction d'Etat. Il y a vraiment des cas qui sont des spécificités. Je pense que les*

services sont compétents pour vérifier ces choses-là et qu'ils l'ont déjà fait. On va le refaire pour vous apporter des réponses. Mais, je suis plutôt confiante dans l'analyse qui a été faite."

Monsieur Franck GROUSSARD : "Juste pour revenir, d'un point de vue simplement humain, quelqu'un qui est à mi-temps, je ne le vois pas faire une semaine complète à 35 heures, moyennant des heures supplémentaires. Cela me paraît assez étrange. Lorsqu'une personne demande un mi-temps en général, elle le demande soit par confort car qu'elle a besoin de l'avoir, ou soit parce qu'elle ne peut pas faire un plein temps. Peut-être qu'il faudrait regarder ce point-là."

Monsieur Loïc JAMET : "Il y a aussi des postes à temps partiel non choisis. Et, c'est dans ce cas-là, que les heures complémentaires rentrent en jeu."

Monsieur Franck GROUSSARD : "Lorsque c'est un mi-temps thérapeutique, on sait très bien que c'est autre chose."

Monsieur Loïc JAMET : "C'est tout à fait autre chose. Lorsque c'est pour des raisons médicales, ou des raisons personnelles, ce sont des temps partiels choisis à la demande de l'agent. Dans les temps partiels non choisis, la loi est différente. Et, c'est dans ce cas-là que les heures complémentaires peuvent rentrer en jeu, et heures supplémentaires au-delà de 35 heures. Après, cela dépend du nombre d'heures du temps partiel. Connaissant d'autres collectivités, je sais qu'il y a aussi des compléments à 35 heures de temps partiel non choisis. Après on vérifiera, comme Madame le Maire le disait."

Madame Nacéra VIEUBLÉ : "J'ai trouvé cette information dans CDG. C'est vrai que sur le site de l'Etat, cela reste assez bref ; il m'a fallu beaucoup de recherches. Venant du privé, je sais que ça, c'est une règle qui est interdite ; il y a une limite au temps partiel. Donc, j'ai voulu vérifier si dans la fonction publique c'était le même cas, ça a été difficile mais j'ai bien trouvé l'information, et je peux même vous lire la phrase : les heures supplémentaires ne pouvant jamais avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié ou de l'agent au niveau de la durée légale ou conventionnelle même une seule fois."

Madame le Maire : "On va vérifier, on va regarder. On va voir aussi tout ce qui est jurisprudence, et on vous tiendra au courant."

Monsieur Rémi RENAULT : "Pour être pleinement rassuré, parce que forcément, en se documentant un peu, je suis tombé sur un truc. En fait, cette délibération, est là c'est vraiment pour être rassuré, car j'ai bien envie de la voter, de l'adopter, donc on nous dit que la délibération doit être effective un an après l'installation de l'assemblée délibérante, à savoir le Conseil Municipal. Là, on serait hors-délai ?"

Madame le Maire : "Il y a eu prolongation."

Monsieur Rémi RENAULT : "Il y a eu prolongation car sinon cela n'apparaît nulle part. "

Madame le Maire : "Là, ce sont les textes de loi mais il y a eu prolongation. Il faut que ce soit adopté avant le 1^{er} janvier."

Monsieur Rémi RENAULT : "D'accord. Il a le texte initial, et après, il y a des choses qui étaient un peu en pointillé, qui disait parce qu'avec la Covid... mais il n'y avait rien de très précis dans ce que j'ai consulté. Si vous avez les éléments (...)"

Madame le Maire : "(...) cela a été fait précisément."

Madame Aurélie REBEILLEAU : "Moi, j'avais une question concernant le Compte Epargne Temps : il est spécifié qu'il n'y a pas de monétarisation possible, on comptabilise donc des jours de congés qui seront liquidés au départ à la retraite de l'agent (...)"

Madame le Maire : "(...) non pas forcément, à tout moment quand il le souhaite."

Madame Aurélie REBEILLEAU : "A tout moment quand il le souhaite (...)"

Madame le Maire : "(...) ça peut être en totalité, ou partiel."

Madame Aurélie REBEILLEAU : "Que se passe-t-il si un agent change de commune, par exemple ? Est-ce qu'on lui donne l'ensemble de ses jours cumulés sur son Compte Epargne Temps, ou son Compte Epargne Temps le suit dans la nouvelle commune ?"

Madame le Maire : "C'est négocié avec chaque commune. C'est-à-dire, soit effectivement, les communes acceptent de prendre le Compte Epargne Temps, ce qui n'est pas la règle générale. Ce sont des congés engrangés sur une commune. Donc, souvent, c'est plutôt liquidé avant le départ. "

Madame Aurélie REBEILLEAU : "Donc, l'agent qui part liquide son Compte Epargne Temps, et n'effectue pas l'intégralité de son préavis ?"

Madame le Maire : "Non, c'est hors préavis."

Madame Aurélie REBEILLEAU : "Donc, si il a cumulé 60 jours, il doit liquider ces 60 jours et après (...)"

Madame le Maire : "(...) 60 jours, c'est le maximum qu'il peut avoir."

Monsieur Loïc JAMET : "Mon intervention portera sur les délibérations 25, 26 et 27 ; ce sera une intervention générale. Ces trois délibérations concernent l'application d'une partie de la loi de transformation de la Fonction Publique. Donc, aujourd'hui, nous allons délibérer sur les trois points suivants : l'application du temps de travail effectif connue également sous le nom des 1 607 heures, la mise en place du Compte Epargne Temps et la mise en place du Complément Indemnitaire Annuel. Ces trois points sont les seuls points de cette loi sur lesquels nous avons une petite marge de manœuvre, toutes les autres nous étant imposés. Premièrement, je souhaite rappeler justement que cette loi nous a été imposée, que nous ne l'avons ni choisie, ni votée malgré des positions comme celles de l'AMF qui n'a eu aucune consonance politique derrière. Une fois cette loi imposée, à Harfleur, nous avons voulu mettre en place un nouveau contrat social avec et pour l'ensemble des agents. Cette loi restreint, une fois de plus, l'autonomie et la libre administration des collectivités territoriales, notions pourtant inscrites dans le code général des collectivités territoriales. Elles contribuent également à fragiliser le statut des fonctionnaires en augmentant, entre autre, le recours aux contrats précaires et notamment le contrat de projet, également en diminuant la représentativité du personnel et le dialogue social en fusionnant le comité technique et le CHSCT. Troisièmement, en permettant l'intervention de l'Etat comme j'ai pu déjà vous le dire lors de l'introduction de ce Conseil Municipal par l'intermédiaire des Préfets si ces derniers jugent que le budget de la commune n'est pas conforme à une bonne

Secrétariat Général et de Direction/Conseil Municipal/Procès-Verbal/27 novembre 2021 Page 47

gestion, notion des plus subjectives évidemment parce que qui peut répondre à ce qu'est une bonne gestion. Donc, en réalité, ce que nous allons délibérer aujourd'hui entre autre les 1 607 heures n'est qu'une partie infime de cette loi. Cette dernière contribue à fragiliser une énième fois l'image des fonctionnaires. Les fonctionnaires sont pourtant garant de la neutralité du service public et de la continuité de ce dernier. En imposant un temps de travail effectif de 1 607 heures avec des conditions beaucoup plus strictes que celles appliquées dans le secteur privé. Cette partie de la loi tend à renforcer l'adage populaire disant que le fonctionnaire est un feignant malheureusement. Ici, à Harfleur, heureusement, nous avons choisi une méthode de travail basée sur la négociation. Une négociation importante avec les représentants du personnel, le personnel lui-même et les chefs de service. Cette méthode, et d'ailleurs je voudrais féliciter l'ensemble des agents qui ont participé, était loin d'être la plus simple. Elle a nécessité, comme nous avons pu le voir de nombreuses heures de négociation et de concertation. Je tiens donc à remercier l'ensemble des personnes ayant participées, et plus particulièrement, Monsieur l'Adjoint au Personnel et mes collègues élus siégeant dans les instances paritaires d'avoir choisi cette méthode, pas facile, mais garantissant un meilleur dialogue social. Grâce à ce choix, nous avons prouvé, une fois encore, notre attachement à la Fonction Publique, aux services publics locaux de proximité, et à la qualité des conditions de travail de ses agents en prenant en compte notamment la pénibilité et en la transformant en réduction de temps de travail. C'est pour cela que je porte aujourd'hui avec fierté ces deux badges dont j'ai pu vous expliquer la signification en début de Conseil Municipal, et que je vous ai invité, et que je réitère cette invitation à l'ensemble du Conseil Municipal de les porter afin de prouver tous ensemble notre attachement fort à l'autonomie des collectivités territoriales et à notre service public local de proximité."

Monsieur Dominique BELLENGER : *"Je voulais dire simplement que ce travail n'est pas encore terminé. Après, ces délibérations, il y aura un vote ; on va rencontrer le personnel pour leur expliquer un petit peu plus concrètement ce que je viens de vous dire. Quatre réunions sont prévues. Donc, le travail continue."*

ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ

Monsieur Dominique BELLENGER présente la délibération suivante :

N° 21 11 26

AFFAIRES GÉNÉRALES

PERSONNEL

Compte Epargne Temps

. Mise en œuvre - Décision

Le Compte Epargne Temps (CET) a été institué dans la Fonction Publique Territoriale par le décret n°2004-878 du 26 août 2004.

Ce dispositif permet à son titulaire d'accumuler des droits à congés rémunérés. Il permet de capitaliser sur plusieurs années des jours de congés non pris et de les solder ultérieurement de manière continue ou fractionnée.

En conséquence, et après en avoir délibéré, je vous propose que le Conseil Municipal,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment son article 7-1 ;

VU le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au Compte Epargne Temps dans la Fonction Publique Territoriale ;

VU le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010 modifiant certaines dispositions relatives au Compte Epargne Temps dans la Fonction Publique Territoriale ;

VU le décret n° 2018-1305 du 27 décembre 2018 relatif à la conservation des droits à congés acquis au titre d'un Compte Epargne Temps en cas de mobilité des agents dans la Fonction Publique ;

VU l'arrêté du 28 novembre 2018 modifiant l'arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du Compte Epargne Temps dans la Fonction Publique de l'Etat et dans la magistrature ;

VU la circulaire n° 10-007135-D du 31 mai 2010 relative à la réforme du Compte Epargne Temps dans la Fonction Publique Territoriale ;

VU l'avis du Bureau Municipal du 15 novembre 2021 ;

VU l'avis favorable du Comité Technique du 18 novembre 2021 ;

CONSIDÉRANT l'intérêt et la nécessité d'instaurer le Compte Épargne Temps pour les agents de la collectivité ;

CONSIDÉRANT la nécessité de fixer les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du Compte Epargne Temps, ainsi que les modalités d'utilisation des droits ;

- décide que le Compte Epargne Temps sera mis en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2022 de la manière suivante :

Article 1 : Définition et ouverture

Par exception à la règle de l'annualité des congés, le Compte Epargne Temps (CET) permet à l'agent qui le demande d'épargner des droits à congés rémunérés afin de les utiliser ou de les valoriser ultérieurement. L'agent est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

Nul n'est obligé de demander le bénéfice d'un Compte Epargne Temps.

Le Compte Epargne Temps est institué de droit sur simple demande des agents concernés par le dispositif.

Article 2 : Bénéficiaires

Les agents concernés par le Compte Epargne Temps sont les agents titulaires et contractuels de droit public employés de manière continue et ayant accompli au moins une année de service.

Pour les agents contractuels, la condition de l'engagement continu implique la prise en compte des seuls services accomplis pour le compte de la collectivité qui les emploie ou l'un des établissements à caractère administratif auquel elle participe.

Ne peuvent pas bénéficier d'un Compte Epargne Temps :

- les fonctionnaires stagiaires,
- les agents relevant du régime d'obligation de service défini dans les statuts particuliers de leur cadre d'emplois, notamment, les professeurs et les assistants d'enseignement artistique,
- les agents de droit privé,
- Les agents en contrat aidé ou engagés à la vacation.

Article 3 : Garanties

L'autorité territoriale pourra refuser l'ouverture d'un Compte Epargne Temps si l'agent demandeur ne remplit pas les conditions pour y ouvrir droit. La décision de refus d'ouverture du compte épargne temps sera motivée.

L'autorité territoriale informera annuellement les agents des droits épargnés et consommés au titre du Compte Epargne Temps.

Article 4 : Règles d'ouverture du Compte Epargne Temps :

La demande d'ouverture du Compte Epargne Temps doit être effectuée par écrit auprès de l'autorité territoriale.

Le Compte Epargne Temps peut être ouvert à tout moment.

Les congés pris au titre du Compte Epargne Temps sont assimilés à une période d'activité. L'agent conserve notamment ses droits à l'avancement et à la retraite. Durant cette période, l'agent génère donc des droits à congés annuels

Article 5 : Alimentation

L'agent devra faire parvenir la demande d'alimentation du Compte Epargne Temps au service gestionnaire au plus tard le 31 décembre de chaque année civile au titre de laquelle les jours sont épargnés.

Le Compte Epargne Temps est alimenté dans la limite de 60 jours. L'alimentation peut se faire au moyen de congés annuels et de jours de RTT.

Les congés annuels :

Les jours de congés annuels et les jours de fractionnement peuvent alimenter le Compte Epargne Temps.

Le nombre des jours de congés annuels pris dans l'année par l'agent ne peut être inférieur à vingt. Les jours de congés annuels non pris au-delà de ce seuil peuvent être épargnés.

A défaut de demande d'épargne de l'agent, et uniquement en ce qui concerne les congés annuels, l'autorité territoriale pourra autoriser le report des congés annuels non pris sur l'année suivante en application de l'article 5 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 tel que prévu dans le règlement intérieur à destination des personnels permanents de la Ville d'Harfleur.

Les jours de congés annuels qui ne sont pas pris dans l'année ni reportés sur l'année suivante et qui ne sont pas inscrits sur le Compte Epargne Temps sont perdus.

Les jours d'ARTT :

Les jours acquis au titre de l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) peuvent alimenter le Compte Epargne Temps, sans restriction.

Le Compte Epargne Temps ne peut être alimenté par le report de congés bonifiés. L'alimentation du Compte Epargne Temps ne peut se faire que par le dépôt de jours entiers. L'alimentation par ½ journées n'est pas permise par la réglementation.

Article 6 : Utilisation

Les jours accumulés sur le Compte Epargne Temps peuvent être utilisés uniquement sous forme de congés et ne peuvent donc pas faire l'objet d'une indemnisation. Il s'agit donc de congés annuels classiques.

L'agent peut, soit utiliser ces jours sous forme de congés, soit les laisser sur son Compte Epargne Temps.

La demande ne peut avoir pour effet de rendre négatif le solde du Compte Epargne Temps.

L'utilisation du Compte Epargne Temps sera autorisée sous réserve des nécessités du service et, sur ce point, un refus motivé pourra être opposé à l'agent. Les jours de congés sont validés par le supérieur hiérarchique.

L'agent peut cependant demander à bénéficier de tous ses jours de congé épargnés sur son Compte Epargne Temps à la fin des congés suivants :

- Congé de maternité ou d'adoption ;
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- Congé de proche aidant ;
- Congé de solidarité familiale.

L'administration ne peut pas, dans ces cas précis, le refuser.

Pendant la période de congés pris au titre du Compte Epargne Temps, l'agent conserve sa rémunération, ses droits à avancement, à retraite et à congés.

L'agent est informé annuellement des congés pris au titre du Compte Epargne Temps.

Article 7 : Suspension du Compte Epargne Temps

Le fonctionnaire stagiaire ayant acquis antérieurement des droits à congés au titre du Compte Epargne Temps en qualité de fonctionnaire titulaire ou d'agent contractuel ne peut ni les utiliser, ni en accumuler de nouveaux pendant sa période de stage.

Lorsque l'agent bénéficie des congés prévus à l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (congés annuels, congés de maladie, congés de longue maladie, congés de longue durée etc..), les congés en cours et pris au titre du Compte Epargne Temps sont suspendus.

Article 8 : Incidences sur la situation de l'agent

Pendant l'utilisation de son Compte Epargne Temps, le fonctionnaire titulaire conserve son droit à bénéficier de l'ensemble des congés auxquels donne droit la position d'activité.

Tous les droits et obligations afférents à la position d'activité et à l'exercice des fonctions sont maintenus. En particulier, l'agent qui utilise son Compte Epargne Temps demeure soumis à la réglementation générale sur le cumul d'emplois, d'activités et de rémunérations.

Pendant ces congés, l'agent conserve le droit à l'avancement, le droit à la retraite, le droit aux congés et à sa rémunération.

La prise de congés épargnés sur le Compte Epargne Temps n'a pas pour effet de diminuer le nombre de jours RTT lors de l'année d'utilisation.

Article 9 : Cas spécifique des agents à temps partiel et des agents à temps non complet

Par analogie avec le régime des congés annuels, la durée minimum de congés annuels (20 jours) est à proratiser en fonction de la quotité de travail effectuée.

Article 10 : Conséquences de la mobilité et fermeture du Compte Epargne Temps

Lorsque le fonctionnaire change de collectivité ou d'établissement par voie de mutation, d'intégration directe ou de détachement, les droits sont ouverts et la gestion du compte est assurée par la collectivité ou l'établissement d'accueil.

Toutefois par convention, les collectivités d'origine et d'accueil peuvent prévoir les modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par l'agent.

Les modalités d'alimentation complémentaire et d'utilisation du Compte Epargne Temps seront celles prévues dans la collectivité d'accueil.

En cas de mise à disposition auprès d'une organisation syndicale représentative, la collectivité ou l'établissement d'affectation assure l'ouverture des droits et la gestion du compte.

En cas de mobilité auprès d'une administration ou d'un établissement public relevant d'une autre fonction publique, l'agent conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre de son Compte Epargne Temps, conformément aux règles d'application dans cette administration ou établissement d'accueil.

En cas de disponibilité ou de congé parental, l'agent conserve ses droits sans pouvoir les utiliser, sauf autorisation de l'administration d'origine.

Dans le cas de la mise à disposition, l'agent conserve ses droits sans pouvoir les utiliser, sauf autorisation de l'administration d'accueil.

Le Compte Epargne Temps ne peut être clôturé que lorsque tous les jours épargnés ont été soldés.

La clôture doit faire l'objet d'une demande expresse de l'agent adressée, sous couvert de sa hiérarchie.

En cas de cessation définitive d'activité, les droits doivent être soldés : à la date de radiation des cadres pour le fonctionnaire ou des effectifs pour l'agent contractuel.

A cette fin, l'administration ne peut s'opposer à la demande de congés au titre du Compte Epargne Temps.

En cas de décès de l'agent, ses ayants droits peuvent prétendre à l'indemnisation forfaitaire des congés non pris au titre du Compte Epargne Temps.

ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ

Monsieur Dominique BELLENGER présente la délibération suivante :

N° 21 11 27

AFFAIRES GÉNÉRALES

RIFSEEP

. Complément Indemnitaire Annuel (CIA) – Mise en œuvre – Conditions - Adoption

Par délibérations en date du 26 février 2018, du 17 décembre 2019 et du 6 février 2021 nous avons déterminé les conditions relatives au Régime Indemnitaire lié aux Fonctions, aux Sujétions, à l'Expertise et à l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Aujourd'hui il convient que le Conseil Municipal valide les conditions de mise en place du Complément Indemnitaire Annuel (CIA), part non obligatoire du RIFSEEP liée à la manière de servir et à l'engagement professionnel.

En conséquence, et après en avoir délibéré, je vous propose que le Conseil Municipal,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

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

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,

VU la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel,

VU les arrêtés ministériels des corps de référence dans la Fonction Publique de l'État,

VU le décret n° 2018-1119 du 10 décembre 2018 et l'arrêté du même jour définissant le calendrier d'adhésion au RIFSEEP pour plusieurs corps de la fonction publique d'État,

VU le décret n° 2020-182 du 27 février 2020, relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

VU la circulaire du 15 mai 2018 relative au temps partiel thérapeutique dans la fonction publique

VU la délibération n° 18 02 17 en date du 26 février 2018 relative à l'instauration du RIFSEEP,

VU la délibération n° 19 12 29 en date du 17 décembre 2019 relative au RIFSEEP,

VU la délibération n° 21 02 32 en date du 6 février 2021 relative au RIFSEEP,

VU l'avis du Bureau Municipal du 15 novembre 2021,

VU l'avis favorable du Comité Technique du 18 novembre 2021,

CONSIDÉRANT la nécessité de mettre à jour le régime indemnitaire, pour sa part variable CIA, conformément à la réglementation en vigueur,

- **adopte les conditions de mise en œuvre du Complément Indemnitare Annuel, comme suit :**

I - LE PRINCIPE

Le Complément Indemnitare Annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir appréciés dans le cadre de la procédure de l'entretien professionnel.

Dans le respect de ce principe général, la Ville d'Harfleur décide d'instaurer deux typologies de Complément Indemnitare Annuel :

- Un CIA général,
- Un CIA spécifique engagement de fin de carrière.

II – LES BENEFICIAIRES

Sous réserve d'appartenir aux cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP, bénéficient du Complément Indemnitare Annuel tel que défini dans la présente délibération :

- les fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet, à l'exclusion des agents en activité accessoire.
- les agents contractuels de droit public (CDD et CDI) à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet recrutés sur un poste en vertu des articles 3-2 et 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (CDD d'au moins un an sur poste permanent).

III – LES REGLES DE CUMUL

Le CIA comme l'IFSE sont exclusifs de tout autre régime indemnitare de même nature.

Dans le cadre du R.I.F.S.E.E.P., le CIA ne pourra se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- la prime de fonction informatique

Le CIA est en revanche cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

IV - DETERMINATION DES GROUPES, DES CRITERES ET DES MONTANTS MAXIMA (tableau annexé)

Le montant maximal du CIA relatif à chaque groupe de fonctions ainsi que celui applicable aux agents logés par nécessité de service, correspond au plafond réglementaire des corps de référence de la fonction publique de l'État.

Le tableau présentant ces groupes et montants maxima est annexé à la présente délibération.

IV.1 - Revalorisation du montant plafond

Ces montants plafonds par groupe de fonctions seront systématiquement et automatiquement revalorisés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

V - LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL GENERAL

Conformément à l'article 4 du décret du 14 décembre 2014, les critères à prendre en compte dans ce cadre sont :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Le versement du CIA dépendant de l'évaluation de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent au cours de l'entretien professionnel, seuls les agents dont le temps de présence aura permis de fixer des objectifs individualisés et de les évaluer, période fixée à 6 mois minimum, par référence aux règles d'évaluation en cours de stage qui prévalent dans notre collectivité en matière de recrutement statutaire, seront susceptibles de percevoir ce complément. Les agents déchargés totalement de fonction pour motif syndical se verront appliquer la moyenne des montants versés aux agents de leur cadre d'emplois.

V.1 - Modalités et périodicité du versement :

Les attributions individuelles du CIA sont non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre.

Elles peuvent être comprises entre 0 et 100 % du montant maximal fixé par les textes réglementaires concernant les corps de l'Etat (annexé à la présente délibération) pris pour référence des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale et ce, dans la limite des plafonds indiqués et du budget voté par le Conseil municipal.

Le CIA sera versé annuellement en fonction de la durée de présence de l'agent au cours de la période de référence du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N. Ainsi, il sera intégré à la campagne d'entretien professionnel organisée chaque année.

Il convient de rappeler que cette campagne suit un calendrier précis qui conditionne la réalisation des tableaux d'avancement de grade pour l'année suivante.

En conséquence, le versement du CIA ne pourra être effectif qu'au terme de cette campagne, après :

- consolidation et harmonisation des propositions des évaluateurs,
- validation des propositions soit un versement principal fin juin de l'année N+1.

Pour l'année 2021, le versement de cette part ne pourra au mieux intervenir qu'en juin 2022.

V.2 - Les modalités de maintien ou de suppression du CIA général :

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles (congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, congé maladie, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation

syndicale), il sera fait application des dispositions applicables versement de l'IFSE à savoir :

- En cas de congé maladie ordinaire de moins de 90 jours consécutifs ou non sur les 12 mois précédents, de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail :
 - Le CIA est maintenu intégralement.
- En cas de congé maladie ordinaire de plus de 90 jours consécutifs ou non dans la limite de douze mois (durée maximale) :
 - Le CIA est maintenu à 50 %.
- En cas de congé annuel, de congé de maternité ou pour adoption, et de congé paternité, ou toute autre absence prévue dans le règlement intérieur de la collectivité :
 - Le CIA est maintenu intégralement.

Cependant, en cas de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie :

- Le CIA est suspendu durant la période d'absence
- Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie ordinaire lui demeurent acquises

VI – LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL SPECIFIQUE « ENGAGEMENT DE FIN DE CARRIERE »

Une part spécifique du CIA liée à l'engagement sur toute la carrière est instaurée dans le cadre du départ à la retraite des agents :

L'année du départ de l'agent, un complément indemnitaire de reconnaissance de l'engagement au sein de la collectivité est versé dans le cadre du dernier traitement.

Le montant de cette indemnité est déterminé comme suit :

- Une part plancher de 1000 euros bruts (mille euros bruts)
- Une part variable supplémentaire tenant compte de l'intégralité du temps de travail effectué au sein de la Ville d'Harfleur (en tant que stagiaire, titulaire et agent contractuel de droit public). Ce temps de travail permet de déterminer le nombre de trimestres travaillés. Le montant de la part variable est calculé en multipliant le nombre de trimestres par 20 € brut (vingt euros bruts).

VII – L'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale au regard des critères fixés par la délibération et fera l'objet d'un arrêté individuel ou d'un avenant contractuel dans la limite des plafonds fixés par la présente délibération, dans le respect des dispositions susvisées

ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ

ANNEXE A LA DELIBERATION N° 21 11 27**AFFAIRES GÉNÉRALES****RIFSEEP****. Complément Indemnitaire Annuel (CIA) – Mise en œuvre – Conditions - Adoption****CIA
GROUPES DE FONCTIONS ET MONTANTS MAXIMA**

Liminaire : les montants maxima du CIA précisés ci-dessous correspondent à ceux déterminés par arrêté ministériel.

ATTACHES TERRITORIAUX - INGENIEURS TERRITORIAUX (A)

GRUPE DE FONCTIONS	EMPLOI – FONCTIONS	RAPPEL PLAFONDS ANNUELS IFSE	PLAFONDS ANNUELS CIA	RAPPEL PLAFONDS ANNUELS IFSE si logement pour nécessité absolue de service	PLAFONDS ANNUELS CIA
GP1 Fonctions d'encadrement supérieur et/ou fortes responsabilités de coordination générale	Direction d'une collectivité Direction Adjointe d'une collectivité	36 210,00 €	6 390,00 €	22 310,00 €	6 390,00 €
GP2 Fonctions de coordination, de direction, de conception ou de pilotage Fonctions exposées ou complexes	Encadrement d'un pôle Poste dans le processus décisionnel Pilotage de projet stratégique	32 130,00 €	5 670,00 €	17 205,00 €	5 670,00 €
GP3 Fonctions d'encadrement intermédiaire et/ou technicité particulière	Encadrement de service/secteur Responsabilité de plusieurs services/secteurs Expertise – chargé de mission – chargé d'études Missions particulières Agents dont les fonctions ne sont pas référencées ci-dessus	25 500,00 €	4 500,00 €	14 320,00 €	4 500,00 €

**ATTACHES TERRITORIAUX DE CONSERVATION DU PATRIMOINE, BIBLIOTHECAIRES
(A)**

GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOI – FONCTIONS	RAPPEL PLAFONDS ANNUELS IFSE	PLAFONDS ANNUELS CIA
<p align="center">GP1</p> <p>Fonctions d'encadrement supérieur et/ou fortes responsabilités de coordination générale</p>	<p>Encadrement d'un pôle</p> <p>Poste dans le processus décisionnel</p> <p>Pilotage de projet stratégique</p>	<p align="center">29 750,00 €</p>	<p align="center">5 250,00 €</p>
<p align="center">GP2</p> <p>Fonctions de coordination, de direction, de conception ou de pilotage</p> <p>Fonctions exposées ou complexes</p>	<p>Agents dont les fonctions ne sont pas référencées ci-dessus</p>	<p align="center">27 200,00 €</p>	<p align="center">4 800,00 €</p>

ÉDUCATEURS TERRITORIAUX DE JEUNES ENFANTS (A)

GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOI – FONCTIONS	PLAFONDS ANNUELS (en euros)	PLAFONDS ANNUELS CIA
<p>GP1</p> <p>Fonctions d'encadrement supérieur et/ou fortes responsabilités de coordination générale</p>	<p>Responsable d'établissement</p> <p>Direction de structure</p> <p>Direction de service</p>	14 000,00 €	1 680,00 €
<p>GP2</p> <p>Fonctions de coordination, de direction, de conception ou de pilotage</p> <p>Fonctions exposées ou complexes</p>	<p>Poste dans le processus décisionnel</p> <p>Pilotage de projet stratégique</p>	13 500,00 €	1 620,00 €
<p>GP3</p> <p>Fonctions d'encadrement intermédiaire et/ou technicité particulière</p>	<p>Expertise – chargé de mission – chargé d'études</p> <p>Missions particulières</p> <p>Agents dont les fonctions ne sont pas référencées ci-dessus</p>	13 000 €	1 560,00 €

**REDACTEURS TERRITORIAUX – TECHNICIENS TERRITORIAUX - ANIMATEURS
TERRITORIAUX (B)**

GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOI – FONCTIONS	RAPPEL PLAFONDS ANNUELS IFSE	PLAFONDS ANNUELS CIA	RAPPEL PLAFONDS ANNUELS IFSE si logement pour nécessité absolue de service	PLAFONDS ANNUELS CIA
GP1 Responsabilités d'encadrement ou de coordination spécifique	Responsable de pôle ou de service Coordination de secteurs Fonction de pilotage	17 480,00 €	2 380,00 €	8 030,00 €	2 380,00 €
GP2 Fonctions d'encadrement intermédiaire et/ou technicité importante	Adjoint au responsable de service Fonctions d'expertise ou fonctions complexes avec enjeux stratégiques	16 015,00 €	2 185,00 €	7 220,00 €	2 185,00 €
GP3 Autres fonctions avec technicité ou qualification spécifique	Assistant de direction et/ou de service Emploi avec responsabilité spécifique liée à une technicité Agents dont les fonctions ne sont pas référencées ci-dessus	14 650,00 €	1 995,00 €	6 670,00 €	1 995,00 €

**ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX – ADJOINTS D'ANIMATION
TERRITORIAUX - ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX – AGENTS DE MAÎTRISE
TERRITORIAUX – AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX – AGENTS TERRITORIAUX
SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES (ATSEM) – ADJOINTS TERRITORIAUX DU
PATRIMOINE**

GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOI – FONCTIONS	RAPPEL PLAFONDS ANNUELS IFSE	PLAFONDS ANNUELS CIA	RAPPEL PLAFONDS ANNUELS IFSE si logement pour nécessité absolue de service	PLAFONDS ANNUELS CIA
<p align="center">GP1</p> <p>Fonctions d'encadrement et/ou avec des responsabilités particulières</p>	<p>Responsable de service/de secteur</p> <p>Secrétariat de direction</p> <p>Responsabilité spécifique</p>	<p align="center">11 340,00 €</p>	<p align="center">1 134,00 €</p>	<p align="center">7 090,00 €</p>	<p align="center">1 260,00 €</p>
<p align="center">GP2</p> <p>Fonctions d'encadrement intermédiaire et/ou technicité importante</p> <p>Fonctions avec technicité spécifique et/ou diversité de missions et/ou de rattachements hiérarchiques</p> <p>Autres fonctions</p>	<p>Adjoint au responsable de service/secteur</p> <p>Responsable d'équipe</p> <p>Assistant de services</p> <p>Emploi avec plusieurs rattachements hiérarchiques et/ou avec technicité spécifique technique et/ou en lien avec les usagers</p> <p>Agents dont les fonctions ne sont pas référencées ci-dessus</p>	<p align="center">10 800,00 €</p>	<p align="center">1 080,00 €</p>	<p align="center">6 750,00 €</p>	<p align="center">1 200,00 €</p>

Monsieur Dominique BELLENGER présente la délibération suivante :

N° 21 11 28

AFFAIRES GÉNÉRALES

PERSONNEL

Tableau des effectifs

. Modifications - Adoption

Il appartient à la municipalité de fixer les effectifs des emplois à temps complet et à temps non complet nécessaires au fonctionnement des services.

Il est ainsi proposé d'actualiser le tableau des emplois de la commune pour tenir compte des différents mouvements du personnel, à savoir :

Dans le cadre de l'adaptation du grade et des emplois :

1. la suppression d'un poste au grade de Technicien et,
2. la création d'un poste au grade de Technicien principal de 2^{ème} classe en remplacement,
3. la suppression d'un poste au grade de brigadier et,
4. la création d'un poste au grade de brigadier chef principal, en remplacement,

Dans le cadre de départs :

5. la suppression d'un poste au grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe, temps non complet de 28 heures, suite à un départ à la retraite,
6. la suppression d'un poste au grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe suite à un décès,

Dans le cadre d'une mutation :

7. la suppression d'un poste au grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe à temps complet,

De plus, suite à mise en stage, ont été pourvus :

- 2 postes vacants au grade d'adjoint administratif à temps complet,
- 2 postes vacants au grade d'adjoint technique à temps complet,

Ainsi sont effectuées les modifications suivantes, par catégorie d'emploi et par filière :

Concernant les emplois de catégorie B :

1. Filière technique

- suppression d'un (1) poste au grade de technicien à temps complet.
- création d'un (1) poste au grade de technicien principal de 2^{ème} classe à temps complet.

Concernant les emplois de catégorie C

1. Filière technique

- suppression d'un (1) poste au grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe à temps complet
- suppression d'un (1) poste au grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe à temps non complet de 28 heures
- suppression d'un (1) poste au grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe à temps complet

2. Filière police municipale

- suppression d'un (1) poste au grade de brigadier à temps complet.
- création d'un (1) poste au grade de brigadier chef principal à temps complet.

CRÉATIONS DE POSTE	+ 2
SUPPRESSIONS DE POSTE	- 5
SOLDE CRÉATIONS/SUPPRESSIONS	- 3

De plus, sont intégrées au tableau les mises en stage de 4 agents sur poste vacants :

Concernant les emplois de catégorie C

Filière administrative

- Deux (2) postes pourvus au grade d'adjoint administratif à temps complet

Filière technique

- Deux (2) postes pourvus au grade d'adjoint technique à temps complet

En conséquence, et après en avoir délibéré, je vous propose que le Conseil Municipal,

VU l'avis du Bureau Municipal du 15 novembre 2021,

VU l'avis favorable du Comité Technique du 18 novembre 2021,

- autorise la modification suivante au tableau des effectifs :

Cadre d'emplois Grade	Modifications	Nombre de postes ouverts au tableau des effectifs suite à modification	Nombre de postes pourvus
FILIÈRE ADMINISTRATIVE			
Catégorie C Adjoint administratif à temps complet	0	12	12
FILIÈRE TECHNIQUE			
Catégorie B Technicien principal 2ème classe à temps complet	+1	4	4
Catégorie B Technicien à temps complet	-1	2	2
Catégorie C Adjoint technique principal 1ère classe à temps complet	-1	9	9

Cadre d'emplois Grade	Modifications	Nombre de postes ouverts au tableau des effectifs suite à modification	Nombre de postes pourvus
Catégorie C Adjoint technique principal 1ère classe à temps non complet 28 heures	-1	1	1
Catégorie C Adjoint technique principal 2ème classe à temps complet	-1	12	12
Catégorie C Adjoint technique à temps complet	0	23	21
FILIERE POLICE MUNICIPALE			
Catégorie C Brigadier chef principal	+1	1	0
Catégorie C Brigadier	-1	2	2

- adopte le tableau des emplois figurant en annexe.

Madame Nacéra VIEUBLÉ : "Pas de problème sur cette délibération, on la votera. Cependant, avec une modification car il y a une erreur dans le tableau « Filière police municipale », il est noté : Catégorie C +1, 1 et 0, mais le résultat ne peut pas être 0. "

Madame le Maire : "Effectivement, c'est 1. On apportera la modification. "

Modification de la délibération :

FILIERE POLICE MUNICIPALE			
Catégorie C Brigadier chef principal	+1	1	1
Catégorie C Brigadier	-1	2	2

ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ

Madame le Maire invite le public présent à quitter la salle.

HUIS CLOS

Madame Sylvie BUREL présente la délibération suivante :

N° 21 11 29

HUIS CLOS

AFFAIRES SOCIALES

Bourses Communales 2021/2022

. Attribution

La Ville d'Harfleur attribue, chaque année, des bourses municipales scolaires destinées à accompagner les familles ayant des faibles revenus et dont les enfants poursuivent des études secondaires ou universitaires.

L'octroi d'une bourse, sous condition de ressources, est soumis à un barème de quotients.

Au titre de l'année scolaire 2021/2022, 35 familles ont déposé une demande de bourse communale (soit un total de 45 jeunes concernés), ces dossiers ont été étudiés lors du groupe de travail du 20 octobre 2021.

Sur ces 45 demandes, 3 dossiers ne remplissent pas les conditions de ressources (quotient familial supérieur au plafond fixé par délibération).

Je vous propose de donner un avis favorable aux 42 dossiers recevables selon la répartition suivante :

Catégorie du demandeur	Nombre de demandes déposées	Dossiers recevables	Dossiers non recevables
Collégiens	34	32	2
Lycéens	10	9	1
Étudiants	1	1	0
Total	45	42	3

Proposition d'attribution :

Quotient familial	Avis favorables			Montant des aides proposées au titre des dossiers recevables
	Collégiens	Lycéens	Étudiants	
Q < 184,93	3	0	0	249,00 €
184,94 ≤ Q < 369,87	26	8	1	2 877,00 €
369,88 ≤ Q < 554,80	3	1	0	230,00 €
Total avis favorables	32	9	1	3 356,00 €

En conséquence, et après en avoir délibéré, je vous propose, que le Conseil Municipal,

VU l'avis du Bureau Municipal du 15 novembre 2021,

- attribue la somme globale de 3 356 € aux familles dont la liste est annexée à la présente délibération au titre des bourses communales, année scolaire 2021/2022, conformément aux critères d'attribution présentés dans la délibération de ce jour n° 21 11 18.**

- attribue une aide exceptionnelle de 150 € à un étudiant pour lui permettre de faire face aux dépenses supplémentaires liées à l'obligation de suivre les cours à distance, conformément aux critères d'attribution présentés dans la délibération de ce jour n° 21 11 19.

ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ

L'ordre du jour est épuisé. Madame le Maire lève la séance à 12h00.