



**PROCES-VERBAL**  
**DE LA SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL**  
**DU 15 DECEMBRE 2023**

L'an deux mille vingt-trois, le **quinze décembre à dix-huit heures**, le conseil municipal légalement convoqué s'est réuni à la Mairie, en séance publique, sous la **présidence de Léonie ANGOT-HASTAIN, Maire**.

**DATE DE CONVOCATION** : 11 décembre 2023

**CONSEILLERS MUNICIPAUX PRESENTS :**

**Léonie ANGOT-HASTAIN, Fabrice DEROO, Christophe DECLOMESNIL, Barbara JACQUET-GRAMBEC, Jean-Baptiste MORIN, Joël GASTON, François LIBEAU, Régis DUCHEMIN, Marie-Thérèse LANDRON, Christine LEPAGE, Olivier SEREE, Gilbert MARESQ, Catherine VELAY.**

Formant la majorité des membres en exercice.

**REPRESENTES :**

Conformément à l'article L. 2121-20 du Code Général des Collectivités Territoriales, ont donné pouvoir de voter en leur nom : **Clotilde LECERF** à Fabrice DEROO, **Julien DERENEMESNIL** à Jean-Baptiste MORIN, **Yohann BEAUFILS** à François LIBEAU, **Elodie GUILLAUME SAINTE-COLOMBE** à Barbara JACQUET-GRAMBEC, **Brigitte GARNIER** à Marie-Thérèse LANDRON.

**ABSENTS EXCUSES :**

**Catherine VELAY** a été désignée, à la majorité des suffrages, pour remplir les fonctions de secrétaire, qu'il a acceptées.

**Catherine HANNE**, Secrétaire générale de mairie, assiste le secrétaire de séance, en qualité d'auxiliaire, conformément aux textes en vigueur

Madame le Maire ouvre la séance à 18h00 et constate que le quorum est atteint.

## **ORDRE DU JOUR DE LA SEANCE**

1. Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire
2. Organisation du temps de travail
3. Modification des effectifs – transfert de plein droit du personnel suite à la dissolution du SEEJ
4. Remplacement d'un agent indisponible
5. Modification du tableau des effectifs – création d'un poste d'adjoint administratif principal 1<sup>ère</sup> classe
6. Contribution supplémentaire 2023- Syndicat Education Enfance Jeunesse (SEEJ)
7. Convention de délégation de transport scolaire – création d'une régie de transport
8. Convention avec l'Association Loisirs Jeunesse (ALJ)
9. Convention de partenariat et d'objectifs relais petite enfance « L'OASIS » avec l'Association Familles Rurales
10. Organisation de l'étude surveillée
11. Questions diverses

### **1 – DELIBERATION N°2023-055 : PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE FORFAITAIRE**

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale,

Vu l'avis du Comité Social territorial du 30 novembre 2023,

Le Maire expose que les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent instituer une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire.

Pour être éligibles à la prime, les agents doivent :

- avoir été nommés ou recrutés par un employeur public à une date d'effet antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;
- être employés et rémunérés par un employeur public au 30 juin 2023 ;
- avoir perçu une rémunération brute annuelle ne dépassant pas 39 000 euros sur la période du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023 (soit 3 250 euros en moyenne par mois).

La prime prévue est versée par :

- l'employeur public qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023 ;
- chaque employeur public, lorsque plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent l'agent au 30 juin 2023.

L'organe délibérant de la collectivité détermine le montant de la prime, sans toutefois pouvoir dépasser des plafonds, fixés en fonction d'un barème identique à celui qui s'applique à l'État et aux employeurs hospitaliers.

Les montants pouvant être alloués varient en fonction de la rémunération de l'agent sur la période de référence.

Le montant de la prime est réduit à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023. Cette prime est cumulable avec toutes primes et indemnités perçues par l'agent.

Lorsque l'agent n'a pas été employé et rémunéré pendant la totalité de la période du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023, le montant de la rémunération brute est divisé par le nombre de mois rémunérés sur cette même période puis multiplié par douze pour déterminer la rémunération brute.

Lorsque plusieurs employeurs publics ont successivement employé et rémunéré l'agent au cours de la période du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023, la rémunération prise en compte est celle versée par la collectivité, l'établissement qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023, corrigée pour correspondre à une année pleine.

Lorsque plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent simultanément l'agent au 30 juin 2023, la rémunération prise en compte est celle versée par chaque collectivité, établissement, corrigée pour correspondre à une année pleine.

La prime peut être versée en une ou plusieurs fractions avant le 30 juin 2024.

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

- DECIDE de verser aux agents qui remplissent les conditions réglementaires la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle selon le barème suivant :

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant de la prime de pouvoir d'achat
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

- DIT que la prime sera versée en une fois avant le 30 juin 2024,
- DIT que les crédits nécessaires sont inscrits au budget,
- AUTORISE Madame le Maire ou son représentant à signer tout document afférent à ce dossier.

## **2 – DELIBERATION N°2023-056 : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL FORFAITAIRE**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n°2004-626 du 30 juin 2004 modifiée relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées instituant une journée de solidarité ;

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

Vu le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 14 décembre 2023 ;

Considérant que la définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant après avis du Comité Social Territorial ;

Madame le Maire expose que le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail, que les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année civile ou scolaire, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies. Les cycles peuvent varier en fonction de chaque service ou encore en prenant en considération la nature des fonctions exercées.

Le temps de travail peut être annualisé notamment pour les services alternant des périodes de haute activité et de faible activité. Le principe d'annualisation est de garantir une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées.

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

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

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

Les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées.

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculées de la façon suivante :

Nombre total de jours sur l'année	<b>365</b>
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	-104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	-25*
Jours fériés	-8
Nombre de jours travaillés	<b>= 228</b>
Nombre de jours travaillées = nombre de jours x 7 heures	1 596 heures Arrondi à 1600 heures
+ journée de solidarité	+7 heures
Total en heures	<b>1 607 heures</b>

L'aménagement du temps de travail doit, en toute hypothèse, respecter des garanties minimales fixées par la directive européenne n°95/104/CE du Conseil de l'Union européenne du 23 novembre 1993 et par le décret n°2000-815 du 25 août 2000, reprises au tableau ci-dessous

Décret du 25 août 2000	
Durée maximale hebdomadaire	48 heures maximum (heures supplémentaires comprises)  44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
Durée maximale quotidienne	10 heures

Amplitude maximale de la journée de travail	12 heures
Repos minimum journalier	11 heures
Repos minimal hebdomadaire	35 heures, dimanche compris
Pause	20 minutes pour une période de 6 heures de travail effectif quotidien
Travail de nuit	Période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures comprise entre 22 heures et 7 heures.

*\*ou 20 jours si le cycle de travail est basé sur 4 jours travaillés par semaine.*

Le Maire rappelle enfin que pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services et afin de répondre au mieux aux besoins des usagers, il convient en conséquence d'instaurer des cycles de travail différents.

Le Maire propose à l'assemblée :

➤ De fixer la durée hebdomadaire de travail

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune est fixé à 35h00 par semaine pour l'ensemble des agents.

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail, les agents ne bénéficient pas de jours de réduction de temps de travail.

➤ De déterminer des cycles de travail

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

- Les agents des services administratifs et techniques seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 35 heures.
- Les agents des services scolaires et périscolaires seront soumis à un cycle de travail annuel basé sur l'année scolaire avec un temps de travail annualisé.
- Dans le cadre de cette annualisation, l'autorité établira au début de chaque année scolaire un planning annuel de travail pour chaque agent précisant les jours et horaires de travail et permettant d'identifier les périodes de récupération et de congés annuels de chaque agent.

➤ De déterminer le temps de travail effectif

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel l'agent est à la disposition de l'autorité territoriale et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

### Le temps inclus :

- Le temps de pause que les agents sont contraints de prendre sur leur lieu de travail (20 minutes de pause après une séquence de travail de 6 heures de travail dans la journée) ;
- Les périodes d'indisponibilité physique : maternité, adoption, paternité, accident du travail, maladie ordinaire ou maladie professionnelle ;
- Le temps passé en mission. Est en mission l'agent qui, muni d'un ordre de mission pour une durée totale ne pouvant excéder douze mois, se déplace pour l'exécution de son service hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale ;
- Le temps de trajet entre deux postes de travail dès lors que l'agent consacre à son déplacement la totalité du temps accordé ;
- Le temps pendant lequel l'agent suit une formation proposée par le service ou demandée par l'agent et autorisée par l'administration ;
- Le temps d'intervention pendant une période d'astreinte y compris le temps de déplacement depuis le domicile pour l'aller et le retour ;
- Les absences liées à la mise en œuvre du droit syndical (décharges d'activité de service pour exercer un mandat syndical, temps de congé de formation syndicale, participation aux réunions des instances paritaires, heure mensuelle d'information syndicale etc.) ;
- Le temps consacré aux visites médicales dans le cadre professionnel ;
- Les autorisations d'absence ;
- Le temps pendant lequel l'agent participe, avec l'autorisation de l'employeur, à un jury de concours ou d'examen de la fonction publique ;
- Le temps pendant lequel l'agent dispense une formation ;
- Le temps d'habillage et de déshabillage, le temps de douche notamment lorsque ces opérations sont consécutives à la mise en œuvre de règles d'hygiène et de sécurité ;

### Le temps exclu :

- Ne sont pas considérées comme constituant du temps de travail effectif :
- Le temps de trajet entre le domicile et le travail (sauf au cours d'une astreinte) ;
- Le temps de pause méridienne (hormis pour les ATSEM ou agents périscolaires dont la présence est requise sur leur lieu de travail sur ce temps de pause méridienne).

#### ➤ De détermination des modalités de la pause méridienne

La pause méridienne n'est pas définie par la réglementation relative au temps de travail dans la fonction publique. Il appartient à l'organe délibérant de déterminer ce temps de pause. Par ailleurs, une circulaire applicable aux agents de l'Etat préconise une pause méridienne de 45 minutes.

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l'organisation de la pause méridienne au sein des services de la commune est fixée comme il suit : durée minimum de 45 minutes et d'une durée maximale de 2 heures, flottante entre 12h00 et 14h00.

➤ De détermination des modalités des heures supplémentaires ou complémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà des bornes horaires définies par les cycles de travail ci-dessus.

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

Les heures supplémentaires ne peuvent dépasser un plafond mensuel de 25 heures pour un agent à temps complet y compris les heures accomplies les dimanches et jours fériés ainsi que celles effectuées la nuit. Trois possibilités :

- L'indemnisation conformément aux textes en vigueur à savoir :

Heures supplémentaires réalisées		Rémunération
Les 14 premières heures	Heure de jour (accomplie entre 7 heures et 22 heures)	(Traitement brut annuel / 1820) x 1.25
	Heure de nuit (accomplie entre 22 heures et 7 heures)	(Traitement brut annuel / 1820) x 1.25 x 2
	Heure accomplie un dimanche ou un jour férié	(Traitement brut annuel / 1820) x 1.25 x 2/3
A partir de la 15e heure	Heure de jour (accomplie entre 7 heures et 22 heures)	(Traitement brut annuel / 1820) x 1.27
	Heure de nuit (accomplie entre 22 heures et 7 heures)	(Traitement brut annuel / 1820) x 1.27 x 2
	Heure accomplie un dimanche ou un jour férié	(Traitement brut annuel / 1820) x 1.27 x 2/3

- La récupération

Elles pourront être récupérées par les agents concernés, à leurs demandes, par l'octroi d'un repos compensateur égal à la durée des travaux supplémentaires effectués. Ce repos compensateur devra être utilisé par l'agent concerné avant le 31 mars (inclus) de l'année N+1, avec l'accord de l'autorité territoriale. Au-delà, les heures de récupération non utilisées seront définitivement supprimées.

- L'épargne



Elles pourront également alimenter le Compte Epargne Temps de l'agent, cette alimentation devra être effectuée qu'une fois par an au plus tard le 31 janvier de l'année N+1.

➤ De déterminer la date d'effet

Les dispositions de la présente délibération entreront en vigueur à partir du 1er janvier 2024.

Après avoir entendu l'exposé et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, décide, à l'unanimité,

- D'ADOPTER la proposition telle qu'exposée par Madame le Maire concernant l'organisation du temps de travail,
- DECIDE d'autoriser Madame le Maire à mandater des heures « supplémentaires et complémentaires » aux fonctionnaires et agents non titulaires à temps non complet appartenant à un grade éligible aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S). Ces agents à temps non complet amenés à effectuer des heures au-delà de la durée normale définie lors de la création de l'emploi qu'ils occupent, seront ainsi rémunérés sur la base horaire résultant d'une proratisation de leur traitement, tant que le total des heures effectuées ne dépasse pas la durée du cycle de travail défini par la collectivité pour les agents à temps complet. En revanche, lorsque les heures supplémentaires effectués par un agent à temps non complet dépassent les bornes horaires définis par le cycle de travail ou lorsqu'elles sont effectuées par un agent à temps complet, leur montant sera calculé conformément au décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires.
- D'INSCRIRE les crédits nécessaires au budget,
- D'AUTORISER Madame le Maire ou son représentant à signer tout document permettant la bonne exécution de la présente délibération.

### **3 – DELIBERATION N°2023-057 : MODIFICATION DES EFFECTIFS – TRANSFERT DE PLEIN DROIT DU PERSONNEL SUITE A LA DISSOLUTION DU SEEJ**

Vu l'arrêté de Monsieur le Préfet, en date du 06 juillet 2023, actant la dissolution du SIVOM Education Enfance Jeunesse (SEEJ) au 31 décembre 2023 et la reprise de la compétence Education enfance Jeunesse par la commune de Saint Manvieu-Norrey à compter du 1er janvier 2024,

Vu l'article L5212-33 du Code Général des Collectivités Territoriales disposant notamment que « La répartition des personnels concernés entre les communes membres ne peut donner lieu à un dégagement des cadres. Les personnels concernés sont nommés dans un emploi de même niveau et en tenant compte de leurs droits acquis. Les communes attributaires supportent les charges financières correspondantes. »

Vu la délibération du Conseil Municipal de Saint Manvieu-Norrey, en date du 17 novembre 2023, adoptant la convention de dissolution du SEEJ et les modalités de répartition du personnel fonctionnaire et contractuel du SEEJ entre les communes, chaque agent ayant choisi de rester sur son poste aux écoles et à la salle multisports de Saint Manvieu-Norrey,

Vu le transfert de plein droit des agents à la Commune de Saint Manvieu-Norrey,

Conformément à l'article L313-1 du Code Général de la Fonction Publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services, même lorsqu'il s'agit de modifier le tableau des emplois pour permettre des avancements de grade.

Considérant le tableau des emplois adopté par le Conseil Municipal le 2 octobre 2023,

Considérant la nécessité de créer :

- 3 emplois de titulaires sur le grade d'Adjoint technique,
- 2 emplois de titulaires sur le grade Adjoint technique principal 2ème classe,
- 1 emploi de titulaire sur le grade Adjoint technique principal 1ère classe,
- 4 emplois de titulaires sur le grade ATSEM principal 1ère classe,
- 5 emplois de non titulaires sur le grade d'adjoint technique,

en raison du transfert des agents sur les écoles et la salle multisports de Saint Manvieu-Norrey,

Le Maire propose à l'assemblée,

- POUR LES FONCTIONNAIRES

- **La création de 1 emploi d'Adjoint technique, permanent à temps non complet à raison de 25.50/35ème.**

Le tableau des emplois est ainsi modifié à compter du 1er janvier 2024

- *Filière : technique,*
- *Cadre d'emploi : Adjoint technique,*
- *Grade : Adjoint technique*

- **La création de 1 emploi d'Adjoint technique, permanent à temps non complet à raison de 22/35ème.**

Le tableau des emplois est ainsi modifié à compter du 1er janvier 2024

- *Filière : technique,*
- *Cadre d'emploi : Adjoint technique,*
- *Grade : Adjoint technique*

- **La création de 1 emploi d'Adjoint technique, permanent à temps non complet à raison de 25.50/35ème.**

Le tableau des emplois est ainsi modifié à compter du 1er janvier 2024

- *Filière : technique,*

- *Cadre d'emploi : Adjoint technique,*
- *Grade : Adjoint technique*

**- La création de 1 emploi d'Adjoint technique principal 2ème classe, permanent à temps non complet à raison de 29/35ème.**

Le tableau des emplois est ainsi modifié à compter du 1er janvier 2024

- *Filière : technique,*
- *Cadre d'emploi : Adjoint technique,*
- *Grade : Adjoint technique principal 2ème classe*

**- La création de 1 emploi d'Adjoint technique principal 2ème classe, permanent à temps non complet à raison de 23/35ème.**

Le tableau des emplois est ainsi modifié à compter du 1er janvier 2024

- *Filière : technique,*
- *Cadre d'emploi : Adjoint technique,*
- *Grade : Adjoint technique principal 2ème classe*

**- La création de 1 emploi d'Adjoint technique principal 1ère classe, permanent à temps non complet à raison de 25/35ème.**

Le tableau des emplois est ainsi modifié à compter du 1er janvier 2024

- *Filière : technique,*
- *Cadre d'emploi : Adjoint technique,*
- *Grade : Adjoint technique principal 1ère classe*

**- La création de 1 emploi d'ATSEM principal 1ère classe, permanent à temps complet à raison de 35/35ème.**

Le tableau des emplois est ainsi modifié à compter du 1er janvier 2024

- *Filière : sociale,*
- *Cadre d'emploi : ATSEM,*
- *Grade : ATSEM principal 1ère classe*

**- La création de 1 emploi d'ATSEM principal 1ère classe, permanent à temps complet à raison de 35/35ème.**

Le tableau des emplois est ainsi modifié à compter du 1er janvier 2024

- *Filière : sociale,*
- *Cadre d'emploi : ATSEM,*
- *Grade : ATSEM principal 1ère classe*

**- La création de 1 emploi d'ATSEM principal 1ère classe, permanent à temps complet à raison de 35/35ème.**

Le tableau des emplois est ainsi modifié à compter du 1er janvier 2024

- *Filière : sociale,*
- *Cadre d'emploi : ATSEM,*
- *Grade : ATSEM principal 1ère classe*

**- La création de 1 emploi d'ATSEM principal 1ère classe, permanent à temps non complet à raison de 21.50/35ème.**

Le tableau des emplois est ainsi modifié à compter du 1er janvier 2024

- *Filière : sociale,*
- *Cadre d'emploi : ATSEM,*
- *Grade : ATSEM principal 1ère classe*

Les emplois permanents pourront également être pourvu de manière permanente par un agent non titulaire de droit public dans le strict respect des cas de recours prévus à l'article L332-8 et L 332-14 du Code général de la fonction publique. Les agents pourront être remplacés conformément à l'article L 332-13 pour nécessité de continuité de service.

- POUR LES AGENTS NON TITULAIRES

- **La création de 1 emploi d'adjoint technique non titulaire à temps non complet à raison de 15/35ème,**

- **La création de 2 emplois d'adjoint technique non titulaire à temps non complet à raison de 21.50/35ème,**

- **La création de 1 emploi d'adjoint technique non titulaire à temps non complet à raison de 22/35ème,**

- **La création de 1 emploi d'adjoint technique non titulaire à temps non complet à raison de 25.50/35ème,**

Madame le Maire rappelle que les agents en poste aux écoles et à la salle Multisports - de Saint Manvieu-Norrey ont été nommés par le SEEJ, pour exercer les fonctions d'agent de restauration scolaire, de garderie périscolaire, d'ATSEM, d'entretien des locaux scolaires, périscolaires et sportifs sur des contrats à durée déterminée jusqu'au 31/08/2024. Ils sont transférés de plein droit à la commune de Saint Manvieu-Norrey et nommés dans un emploi de même niveau en tenant compte de leurs droits acquis.

La rémunération pour ces postes est fixée sur la même base indiciaire que celle du dernier salaire versé par le SEEJ au 31 décembre 2023.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décide à l'unanimité,

- D'ADOPTER les modifications du tableau des emplois ainsi proposées et annexés à la présente délibération,
- Qu'il soit fait application pour ces postes :
  - Du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) modifié par l'assemblée délibérante le 17 novembre 2023,
  - De la rémunération, le cas échéant, s'il y a lieu des heures complémentaires et supplémentaires,
- D'AUTORISER, Madame le Maire ou son Représentant, à signer tout document permettant la bonne exécution de la présente délibération,
- DE PRECISER que les crédits correspondants sont inscrits au budget.

#### **4 – DELIBERATION N°2023-058 : REMPLACEMENT D'UN AGENT INDISPONIBLE**

Vu la Code Général des Collectivités Territoriales,

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment l'article 3-1,

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriales,

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

Vu le budget de la collectivité,

Vu le tableau des effectifs de la collectivité,

Considérant que les besoins du service peuvent justifier le remplacement sur des emplois permanents de fonctionnaires ou d'agents contractuels indisponibles ou exerçant leur activité à temps partiel,

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

- DECIDE d'autoriser le Maire, pendant toute la durée de son mandat, à recruter des agents contractuels dans les conditions fixées par l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée pour remplacer sur des emplois permanents des fonctionnaires ou des agents contractuels momentanément indisponibles ou exerçant leur activité à temps partiel,
- DIT que le Maire sera chargé de la détermination des niveaux de recrutement, en référence au grade de recrutement et compte-tenu des fonctions occupées, de la qualification requise pour leur exercice, de la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience,
- PRECISE que le recrutement de l'agent contractuel sera prononcé à l'issue d'une procédure prévue par les décrets n°2019-1414 du 19 décembre 2019 et n°88-145 du 15 février 1988, ceci afin de garantir l'égal accès aux emplois publics.
- PRECISE que les crédits nécessaires sont inscrits au budget,
- AUTORISE le Maire ou son représentant à signer tout document relatif à ce dossier.

## **5 – DELIBERATION N°2023-059 : MODIFICATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS - CREATION D'UN POSTE D'ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1ERE CLASSE**

Madame le Maire propose d'apporter des modifications au tableau du personnel à savoir la création d'un poste d'Adjoint administratif territorial principal 1ère classe.

Considérant qu'il est nécessaire de recruter un Adjoint administratif territorial principal 1ère classe pour faire face à la reprise des compétences scolaire, périscolaire, extrascolaire, jeunesse et petite-enfance à compter du 1er janvier 2024.

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

- DE LA CREATION d'un poste d'Adjoint administratif territorial principal 1ère classe permanent, à temps complet, à compter du 1er janvier 2024,
- Qu'il soit fait application pour ce poste :
  - Du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) modifié par l'assemblée délibérante le 17 novembre 2023,
  - De la rémunération, le cas échéant, s'il y a lieu des heures supplémentaires,
- D'AUTORISER, Madame le Maire ou son Représentant, à signer tout document permettant la bonne exécution de la présente délibération,
- DE PRECISER que les crédits correspondants sont inscrits au budget.

## **6 – DELIBERATION N°2023-060 : CONTRIBUTION SUPPLEMENTAIRE 2023 - SYNDICAT EDUCATION ENFANCE JEUNESSE (SEEJ)**

Afin de pallier les dépenses supplémentaires du SEEJ notamment la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle et la facture du cabinet KPMG, il est proposé le versement de la contribution supplémentaire suivante par les communes membres du SEEJ :

	Primes		KPMG	TOTAL
Cairon	8 300.00€	16.66%	4 165.00€	12 465.00€
Le Fresne-Camilly	5 500.00€	6.91%	1 727.50€	7 227.50€
Rosel	0.00€	2.61%	652.50€	652.50€
<b>Saint Manvieu-Norrey</b>	<b>12 000.00€</b>	<b>17.33%</b>	<b>4 332.50€</b>	<b>16 332.50€</b>
Thue et Mue	27 500.00€	56.49%	14 122.50€	41 622.50€
TOTAL	53 300.00€	100.00%	25 000.00€	78 300.00€

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

- D'APPROUVE la contribution supplémentaire de la commune au SEEJ d'un montant de 16 332,50 euros,
- AUTORISE le Maire ou son représentant à signer tout document pour la bonne exécution de la présente délibération.

### **7 – DELIBERATION N°2023-061 : CONVENTION DE DÉLÉGATION DE TRANSPORT SCOLAIRE – CRÉATION D'UNE RÉGIE DE TRANSPORT**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code de l'Éducation ;

Vu les articles L3111-7 et suivants du Code des Transports, les transports scolaires relèvent de la compétence de la Communauté urbaine Caen la mer ;

Conformément à ces dispositions, la Communauté urbaine Caen la mer décide notamment du niveau de service, du choix du mode d'exploitation et de la politique de financement des transports scolaires ;

Considérant la dissolution du SEEJ par arrêté préfectoral en date du 6 juillet 2024 et la reprise des compétences scolaire, périscolaires, petite enfance et jeunesse au 1er janvier 2024 par la commune.

Considérant le souhait de la commune de maintenir le service de transport scolaire dans les conditions actuelles ;

Aux côtés des services réguliers ordinaires à vocation commerciale, l'article R213-3 du Code de l'Éducation prévoit des services réguliers publics routiers créés pour assurer principalement à l'intention des élèves la desserte des établissements d'enseignement par des lignes spécifiques scolaires.

Dans le souci d'assurer un service public de transport routier non urbain à vocation principale scolaire, plus proche des familles et des établissements d'enseignement, la Communauté urbaine Caen la mer confie à l'organisateur locale la compétence pour organiser et veiller au bon fonctionnement des circuits desservant, à titre principal, les établissements scolaires.

La commune est, dans le cadre de la délégation partielle de compétence de la Communauté urbaine Caen la mer, l'autorité organisatrice de transport dite de second rang (AO2). Elle est l'interlocuteur de proximité privilégié des élèves et des familles et assure principalement les missions suivantes :

- Communication auprès des familles des documents d'information élaborés par la Communauté urbaine Caen la mer,
- Inscription des élèves, contrôle des dossiers et délivrance des titres de transport ;

- Proposition de création, modification ou suppression de circuits, de services ou de points d'arrêt ;
- Mise en œuvre de l'accompagnement des élèves des écoles maternelles et élémentaires et primaires ;
- Surveillance et contrôle des lignes et circuits scolaires ;
- Application des sanctions ;
- Information de la Communauté urbaine Caen la mer en cas d'évènement nécessitant la modification ou la suppression des services scolaires.

Dans le cadre de la gestion de cette délégation de compétence, il est nécessaire de créer une régie de transports et de mettre en place une convention de délégation des transports avec Caen la mer.

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

- DE CREER une régie de transports en précisant que le responsable légal de la régie sera le Maire et le directeur de la régie sera le responsable du pôle éducatif, l'arrêté nominatif sera établi en ce sens et ajuster autant que de besoin.
- DE DEMANDER l'autorisation pour la commune d'exercer la profession de transporteur auprès des services de la DREAL (Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement),
- DE DEMANDER l'autorisation à la DREAL, compte tenu du transfert de la compétence du SEEJ aux communes, de continuer à exploiter les bus et les titres de transports actuels du SEEJ le temps nécessaire pour la commune de réaliser les démarches d'identification en tant que gestionnaire de transports,
- DE VALIDER la convention de délégation des transports entre Caen la mer et la commune de Saint-Manvieu-Norrey,
- D'AUTORISER le Maire ou son représentant à signer la convention de délégation avec la Communauté urbaine Caen la mer,
- D'AUTORISER le Maire ou son représentant à signer tout document nécessaire à la mise en œuvre de la présente délibération.

## **8 - DELIBERATION N°2023-062 : CONVENTION AVEC L'ASSOCIATION LOISIRS JEUNESSE (ALJ)**

Le Syndicat Education Enfance Jeunesse (SEEJ) avait signé une convention pluriannuelle d'objectifs 2022-2024 (CPO) avec l'Association Loisirs Jeunesse (ALJ) afin de mener les accueils de loisirs des mercredis, petites et grandes vacances. Cette CPO avait pour objet de préciser notamment les modalités financières qui régissent les relations entre l'ALJ et le SEEJ.

Vu l'arrêté de Monsieur le Préfet, en date du 06 juillet 2023, actant la dissolution du SIVOM Education Enfance Jeunesse (SEEJ) au 31 décembre 2023 et la reprise de la



compétence Education enfance Jeunesse par les communes membres du SEEJ à compter du 1er janvier 2024,

L'ensemble des communes membres du SEEJ ont fait connaître leur volonté de poursuivre le partenariat avec l'ALJ pour la gestion de ces activités afin d'assurer une continuité de service pour la population.

Un projet d'avenant n°2 à la CPO a été établi entre les communes et l'ALJ pour formaliser ce partenariat après la dissolution du SEEJ.

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

- DE PROLONGER le partenariat avec l'ALJ jusqu'au 5 juillet 2024,
- D'APPROUVER l'avenant n°2 à la CPO,
- D'APPROUVER le versement d'une subvention par la commune, au titre de la période du 1er janvier 2024 au 5 juillet 2024, à l'ALJ, d'un montant de 22 066,94€,
- D'AUTORISER le Maire ou son représentant à signer l'avenant n°2 à la CPO ainsi que tout document permettant la bonne exécution de la présente délibération.

## **9 - DELIBERATION N°2023-0631: CONVENTION DE PARTENARIAT ET D'OBJECTIFS RELAIS PETITE ENFANCE « L'OASIS » AVEC L'ASSOCIATION FAMILLES RURALES**

Le Syndicat Education Enfance Jeunesse (SEEJ) et Familles Rurales ont conjointement signé une convention relative à la gestion des Relais Petite Enfance (RPE) Oasis et Escale.

Le RPE Oasis, situé sur la commune de Saint-Manvieu-Norrey, couvre les communes de :

- Saint-Manvieu-Norrey
- Cairon
- Le Fresne-Camilly
- Thaon
- Rosel
- Rots

Madame le Maire expose au Conseil Municipal que, compte tenu de la dissolution du SEEJ, la commune de Saint-Manvieu-Norrey ainsi que les communes de Cairon, Le Fresne Camilly, Thaon, Rosel et Rots pourraient conventionner ensemble avec Familles rurales pour assurer la continuité des services proposés par le RPE l'Oasis. Un projet de convention a donc été établi.

Madame le Maire expose au Conseil Municipal que le RPE apporte écoute, information et animation auprès des parents employeurs, des assistants maternels, des gardes à domicile et des enfants.

Le RPE « l'Oasis » propose :

#### AUX PARENTS :

- Des informations (les modes d'accueil existants, les droits et obligations, ...),
- Une liste des assistants maternels agréés,
- Un soutien dans la fonction d'employeur,
- Des animations et des soirées thématiques (développement de l'enfant, santé, parentalité),

#### AUX ASSISTANTS MATERNELS ET GARDES D'ENFANT A DOMICILE :

- Une information générale sur les droits et obligations,
- Une information sur les différentes modalités d'exercice de la profession d'assistant maternel et de garde à domicile,
- Des rencontres avec les autres assistants maternels et gardes à domicile,
- Des actions de professionnalisation,
- Des soirées thématiques (développement de l'enfant, gestes et postures, échanges et partages),

AUX ENFANTS accompagnés de leur assistant maternel ou garde à domicile, ou parent :

- Des matinées d'éveil avec des espaces de jeu, de découverte, de rencontre et de socialisation,
- Des sorties et des spectacles,
- Des animations en lien avec les activités locales et les structures existantes,

Moyens mis à disposition : Les locaux (RPE et salles d'activités) sont mis à disposition par les collectivités. Ponctuellement, certaines activités peuvent avoir lieu en extérieur, en respectant les règles d'encadrement.

Chaque commune s'engage à prendre en charge :

- l'ensemble des charges incombant au propriétaire d'un local,
- l'ensemble des charges d'entretien, les dépenses de chauffage, d'électricité de petites réparations et gros œuvre des locaux utilisés.

Le projet de fonctionnement du RPE : La Fédération Familles Rurales du Calvados élabore un projet de fonctionnement, en étroite collaboration avec l'animatrice du RPE « OASIS » ainsi que les élus du territoire membres du comité de pilotage. Le projet de fonctionnement est joint au projet de convention.

Dépenses éligibles : Le paiement sur facture des communes couvre les dépenses liées aux activités du relais, qui intègrent,

- Les temps de travail du salarié du RPE « OASIS »,
- La coordination du service,
- La préparation des activités,
- Les déplacements réalisés par les animatrices,

- ainsi que l'ensemble des charges nécessaires au bon fonctionnement du service qui sont, au préalable, définies chaque année dans un budget prévisionnel.
- En contrepartie, la Fédération Familles rurales s'engage à :
- Aider et soutenir les communes pour la mise en place des activités liées aux activités du RPE « OASIS »
- Être l'employeur de l'animateur(trice), l'accompagner dans l'exercice de ses fonctions et la mise en place de ses missions,
- Mettre en place un comité de pilotage auquel seront associées les collectivités,
- Mettre en place le service et l'évaluer,
- Coordonner et accompagner les équipes,
- Assurer la sécurité physique et morale des bénéficiaires du service,
- Proposer les outils d'évaluation du service,
- Accompagner les communes dans leur devoir d'information et de communication au sujet du service RPE auprès des différents publics concernés,

Les communes s'engagent à :

- Informer et communiquer auprès des différents publics (parents, professionnels de l'accueil individuel...) au sujet des missions, des services et du fonctionnement du RPE,
- Mettre à disposition et entretenir les locaux permettant le bon déroulement des activités (ménage, chauffage adapté à l'accueil de bébés, aménagement...),
- Mettre à disposition de l'animatrice les moyens nécessaires à la mise en place de ses missions (personnel d'entretien, technique, lien avec les agents en charge de l'accueil, des sites internet...),
- Garantir le paiement des prestations effectuées par la Fédération.

#### MODALITES ECONOMIQUES, FINANCIERES ET COMPTABLES :

Les communes s'engagent à payer sur facture les dépenses liées aux activités au moyen d'un virement administratif.

Chaque année, la Fédération présente un budget prévisionnel de fonctionnement du RPE « OASIS » correspondant aux charges fixes et aux charges variables (annexé à cette convention).

Le paiement de la subvention ne pourra en aucun cas dépasser le montant maximum prévisionnel sans la rédaction d'un avenant.

Sur la base du prévisionnel 2024, la participation des communes s'élève à 25 006€ (aide CAF déduite). Le coût pourra évoluer à la hausse ou à la baisse avec l'accord du comité de pilotage et validation d'un budget réévalué sans avoir recours à un avenant (selon les prestations allouées par la CAF).

La participation des Communes est déterminée selon la clé de répartition en fonction du nombre d'assistant(e)s maternel(le)s de chaque territoire.

Soit :

- Cairon : 22,00%
- Saint Manvieu-Norrey : 34,90%
- Thaon : 17,50%
- Rosel : 1,60%
- Rots : 16,00%
- Le Fresne-Camilly : 8,00%

La convention est conclue pour une durée de 4 ans à compter du 1er janvier 2024

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

- D'APPROUVER la convention avec Familles Rurales,
- D'AUTORISER le Maire ou son représentant à la signer,
- D'AUTORISER le Maire ou son représentant à signer tout document permettant la bonne exécution de la présente délibération

## **10 – DELIBERATION N°2023-064 : ORGANISATION DE L'ETUDE SURVEILLEE**

Madame le Maire expose au Conseil Municipal qu'en prévision de la reprise des compétences périscolaire, il convient de définir les modalités de mise en place des études surveillées sur les temps périscolaires.

L'étude surveillée sera assurée par des agents de la commune, des étudiants, des enseignants volontaires, par des personnes en capacité d'apporter une aide ponctuelle mais non obligatoire aux devoirs, chargés principalement de la surveillance des élèves.

Les heures d'études surveillées doivent permettre aux élèves de faire leurs devoirs et d'apprendre leurs leçons dans le calme, en totale autonomie, et sous la surveillance de l'encadrant. Aucune obligation de résultats en ce qui concerne la réalisation des devoirs ne pourra être exigée.

L'organisation envisagée pourrait être :

- Service ouvert aux enfants de CE1 au CM2,
- Groupe composé de 7 enfants minimum à 12 enfants maximum,
- Pas d'étude surveillée si le nombre minimum n'est pas atteint,
- Possibilité d'ouvrir un autre groupe au-delà de 12 enfants, en fonction des moyens et locaux disponibles,
- Horaires : de la sortie de l'école jusqu'à 17h30, goûter inclus,
- Possibilité de laisser ensuite son enfant à la garderie jusqu'à 18h30.

Les modalités d'inscriptions :

- Les premiers inscrits sont les premiers servis,
- L'inscription vaut pour un cycle,

- Toute inscription une fois validée est facturée,
- Pas d'annulation ou de remboursement en cas de désistement, d'absence maladie ou autre.

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

- DE METTRE en place le service d'étude surveillée dans les conditions précitées à compter du 1er janvier 2024,
- D'AUTORISER Madame le Maire ou son représentant à signer tout document permettant la bonne exécution de la présente délibération.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 20h50

Le Secrétaire de séance,  
Catherine VELAY



Le Maire,  
Léonie ANGOT-HASTAIN



