



## **Procès-verbal (Article L.2121-25 du CGCT)**

---

# **Conseil Municipal**

## **du 25 février 2022**

---

**18 h 30 - Salle André Mourlanne - 33210 LANGON**

**PRÉSENTS** : Chantal PHARAON, Serge CHARRON, Jacqueline DUPIOL, Jean-Jacques LAMARQUE, Dominique CHAUVEAU-ZEBERT, Denis JAUNIE, David BLÉ, Christophe FUMEY, Jean-Pierre MANSENCAL, Jennifer WILBOIS, Sandrine BURLET, Myriam CORRAZE, Cédric TAUZIN, Anne-Laure DUTILH, Marion CLAVERIE, Didier SENDRES, Frédéric BLASEZ, Jean-Philippe DELCAMP, Patrick POUJARDIEU, Myriam CORRAZE, Clément BOSREDON , Xavier HENQUEZ, Guillaume STRADY, Lourdes GONCALVES, Laurence BLED

**ABSENTS EXCUSÉS** :

**ABSENTS EXCUSÉS AYANT DONNE PROCURATION** : Jérôme GUILLEM à Chantal PHARAON, Chantal FAUCHE à Jean-Jacques LAMARQUE, Claudie DERRIEN à Sandrine BURLET, Christophe DORAY à Guillaume STRADY

**SECRÉTAIRE DE SÉANCE** : Sandrine BURLET

**Date de convocation de la séance** : Vendredi 18 février 2022

**En l'absence de Monsieur le Maire, Madame Chantal PHARAON préside la séance du conseil municipal du 25 février 2022, qui s'ouvre à 18 h 40.**

#### **DÉSIGNATION DU SECRÉTAIRE DE SÉANCE**

**Madame Sandrine BURLET** a été désignée secrétaire de séance.

**Chantal PHARAON** : Je vais désormais préciser quelles sont les procurations qui m'ont été adressées.

**Chantal PHARAON procède à la lecture de la liste des procurations.**

**Chantal PHARAON** : En préambule de ce conseil municipal, je vais vous donner quelques nouvelles de notre maire, Jérôme GUILLEM, qui, comme vous le savez, est empêché, à la suite d'un accident cardiaque. Il est actuellement en centre de réadaptation et sera de retour dans trois semaines. Je suis en contact régulier avec lui et suis en mesure de vous confirmer qu'il se porte bien.

Ensemble, avec la Directrice générale des services et les adjoints, nous suivons les dossiers et nous avons jugé important de maintenir ce conseil municipal, afin de perpétuer la bonne administration de la commune pour la continuité et le bon fonctionnement de notre collectivité.

En votre nom, je me permets de m'adresser directement à lui, car je sais qu'il nous regarde : Jérôme, nous te souhaitons un bon rétablissement et, surtout, prends soin de toi et reviens-nous en pleine forme.

#### **APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL DU 5 FÉVRIER 2022**

Le Conseil municipal est invité à se prononcer sur le procès-verbal de la séance du 5 février 2022 joint en annexe de la convocation.

**En l'absence de remarque particulière, le procès-verbal de la séance du 5 février 2022 est approuvé à l'unanimité.**

#### **COMPTE RENDU DES DÉCISIONS ET DES MAPA**

Conformément aux dispositions de l'article L2122 - 22 du Code général des Collectivités territoriales, il est porté à la connaissance de l'assemblée les décisions prises par le Maire :

<b>DÉCISION N° 04-2022 :</b>	<b>REMBOURSEMENT DE SINISTRE</b> Encaissement de la somme de 122,80 € par virement au trésor public de la Compagnie d'assurances SMACL de NIORT concernant le sinistre dommages aux biens en date du 14 janvier 2022.
<b>DÉCISION N° 05-2022 :</b>	<b>NOUVEAU CONTRAT DE MAINTENANCE DES ARMOIRES ÉLECTRIQUES POUR LA RÉGIE DE L'EAU</b> Signature d'un contrat de maintenance avec la société SPELEM - ZA de Toussaint Catros- 9 rue Diamant - 33 185 LE HAILLAN pour un montant de 12 790,00 € HT, soit 15 348 € TTC pour une durée de 1 an à compter du 7 février 2022. Les crédits nécessaires sont inscrits au budget.
<b>DÉCISION N° 06-2022 :</b>	<b>FERMETURE DES RÉGIES MUNICIPALES</b> Suppression des régies suivantes à compter du 03/02/2022 : <ul style="list-style-type: none"><li>• Régie scolaire Langon</li><li>• Régie restaurant personnes âgées</li><li>• Régie restaurant Municipal</li></ul>

**Chantal PHARAON** : En l'absence de remarques, je vous propose de passer aux délibérations. David, c'est à toi.

## FINANCES

**Dossier n° 1 - ANNULATION DE DETTE A LA COMMUNE DE LANGON À LA SUITE DE LA DÉCISION DE LA COMMISSION DE SURENDETTEMENT DES PARTICULIERS DE LA GIRONDE – 744,04 € POUR LE BUDGET PRINCIPAL ET 206,63 € POUR LA RÉGIE MUNICIPALE DE L'EAU**

**RAPPORTEUR M. BLÉ**

### Objet de la délibération :

Depuis 2012, l'instruction comptable M14 fait la distinction entre des créances éteintes suite à une procédure de rétablissement personnel ou de liquidation judiciaire ne pouvant plus faire l'objet de poursuites, ni de recouvrement et les autres créances à admettre en non-valeur.

L'effacement de la dette (créance éteinte), prononcé par le juge, s'impose à la collectivité créancière, qui est tenue de le constater.

Le trésorier municipal a informé la ville de la décision du juge et sollicite l'adoption d'une délibération constatant l'effacement de cette dette.

Les sommes de 744,04 € et de 206,63 € doivent être inscrites en créances éteintes à la suite d'une décision de justice et afin de régulariser les écritures comptables.

Cette présentation n'appelant plus de questions ou observations, les membres du Conseil Municipal sont invités à voter.

### **Le Conseil Municipal**

**Vu** la décision de la commission de surendettement conférant force exécutoire aux recommandations de la commission de surendettement des particuliers de la Gironde en date du 28 octobre 2021 ;

**Vu** le courrier de la Trésorerie de Langon en date du 24 décembre 2021 sollicitant l'effacement de dette d'un contribuable, le Maire expose que ce contribuable avait, au profit de la commune, une dette de 744,04 € sur le budget de la ville correspondant à des factures cantines et garderies et une dette de 206,63 € sur le budget de l'eau concernant des factures d'eau.

### **Après en avoir délibéré,**

**Approuve** l'effacement de dettes pour un montant total de 744,04 € pour le budget principal de la ville et 206,63 € pour le budget de la régie municipale de l'eau.

**Précise** l'inscription de cette dépense à l'article 6542 du budget principal de la commune et du budget de l'eau correspondant à des créances éteintes par décision de justice.

**Autorise** Monsieur Le Maire ou son représentant à signer tous les documents relatifs à cette opération.

**Pour : 29 – Contre : 0  
Adopté à l'unanimité**

**Dossier n° 2 - EXONÉRATION DE LA TAXE SUR LES SPECTACLES - ANNÉE 2022**

**RAPPORTEUR M. BLÉ**

Objet de la délibération :

La commune mène une politique de soutien en faveur des associations sportives et culturelles par diverses aides dont une exonération de taxe sur les spectacles.

Exposé des motifs :

Monsieur le Maire propose au Conseil municipal conformément aux articles 1559 et suivants du Code général des Impôts, d'exonérer de taxe sur les spectacles toutes les manifestations organisées par les associations sportives et culturelles de la commune de Langon pour l'année 2022.

*Les membres du Conseil Municipal sont invités à approuver la délibération suivante,*

**Le Conseil Municipal**

**Après en avoir délibéré,**

**Décide** d'exonérer de taxe sur les spectacles toutes les manifestations organisées par les associations sportives et culturelles de la commune de Langon pour l'année 2022.

**Pour : 29 – Contre : 0  
Adopté à l'unanimité**

**Dossier n° 3 - PARTICIPATION FINANCIÈRE DE LA COMMUNE DE LANGON POUR  
L'ACQUISITION DE RÉCUPÉRATEURS D'EAU DE PLUIE PAR LES FOYERS  
LANGONNAIS- ANNÉE 2022**

**RAPPORTEUR MME PHARAON**

Objet de la délibération :

Chaque année, la commune vote une enveloppe dédiée à la participation à l'achat par les foyers langonnais de récupérateurs d'eau de pluie.

Madame Pharaon rappelle au Conseil Municipal que la ressource en eau doit être de plus en plus préservée. Comme l'année précédente, Madame Pharaon demande à cette fin au Conseil Municipal d'octroyer une participation relative à l'acquisition de récupérateurs d'eau de pluie afin d'encourager les Langonnais dans cette démarche.

Madame Pharaon propose :

- La prise en charge par la commune de Langon d'une participation à l'acquisition de récupérateur d'eau de pluie par les foyers langonnais,
- Cette participation sera à hauteur de 50 % du coût total TTC (cuve, socle et système de filtration) plafonnée à un montant de 50 € par foyer. Cette aide sera versée sur présentation de la facture acquittée relative à cet achat, avec fourniture d'un justificatif de domicile, et remise d'un RIB,
- L'enveloppe globale pour cette opération a été fixée pour 2022 à 1 000 euros.

*Les membres du Conseil Municipal sont invités à approuver la délibération suivante,*

**Le Conseil Municipal**

**Après en avoir délibéré,**

**Autorise** la participation de la commune pour l'acquisition de récupérateurs d'eau de pluie par les foyers langonnais selon les modalités suivantes :

- Participation à hauteur de 50 % du coût total TTC (cuve, socle et système de filtration) plafonnée à un montant de 50 € par foyer. Cette aide sera versée sur présentation de la facture acquittée relative à cet achat, avec fourniture d'un justificatif de domicile, et remise d'un RIB,
- L'enveloppe globale pour cette opération a été fixée pour 2022 à 1 000 euros.

**Pour : 29 – Contre : 0  
Adopté à l'unanimité**

## RESSOURCES HUMAINES

### Dossier n° 4 - CRÉATION D'UN POSTE DANS LE CADRE DU DISPOSITIF PARCOURS EMPLOIS COMPÉTENCES

RAPPORTEUR M. BLÉ

#### Exposé des motifs :

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

L'orientation en PEC s'appuie sur un diagnostic global de la situation du demandeur d'emploi réalisé par le conseiller du service public de l'emploi (Pôle emploi, Mission locale, Cap emploi, Département).

Il est proposé de créer un emploi dans le cadre du dispositif parcours emplois compétences d'agent d'entretien des écoles et des bâtiments communaux du 1er mars 2022 au 28 mars 2023 à temps complet et d'autoriser le maire à signer la convention avec l'État ainsi que le contrat de travail et le cas échéant le renouvellement.

**Jean-Philippe DELCAMP** : C'est toujours la même remarque et j'ai systématiquement la même réponse. À chaque conseil municipal, il nous est annoncé la création d'un nouveau contrat précaire. En effet, un contrat PEC reste un contrat précaire. J'espère toutefois, tel que la délibération le prévoit, qu'un accompagnement est prévu.

Par ailleurs, cet agent sera-t-il à 37 ou 39 heures/semaine ?

**David BLÉ** : Le contrat prévoit un temps complet de 35 heures hebdomadaires. Le salaire est aligné sur le SMIC.

Cet agent a été recruté afin de pallier l'absence d'un agent victime d'un accident du travail. Ce poste entre donc dans le cadre d'un remplacement, mais il pourrait être prolongé grâce au départ d'un agent, le temps de procéder au recrutement d'un agent sur un emploi pérenne.

Nous allons effectuer un état des lieux des agents en situation de contrat PEC depuis ces dernières années et vous démontrerons que les agents en contrat PEC qui ont souhaité rester dans notre collectivité, et ont montré toute satisfaction, ont été embauchés sur des contrats pérennes et à temps complet.

*Les membres du Conseil Municipal sont invités à approuver la délibération suivante :*

#### **Le conseil municipal,**

**Vu** le Code du travail, article L5134-20 ;

**Vu** la circulaire n° DGEFP/SDEFP/MIP/MPP/2018/11 du 11 janvier 2018 relative aux parcours emploi compétences et au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi ;

#### **Considérant,**

- Que le Parcours Emploi Compétences soit prescrit dans le cadre d'un accompagnement dans l'emploi ;
- Que ce contrat est un contrat aidé, réservé à certains employeurs, en particulier les collectivités territoriales et leurs groupements ;

- Que ce contrat s'adresse aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi ;
- Que l'autorisation de mise en œuvre du contrat d'accompagnement dans l'emploi est placée sous la responsabilité du prescripteur agissant pour le compte de l'État (Pôle emploi, Cap emploi, Mission locale) ;
- Des besoins des écoles et des bâtiments communaux.

**Le rapporteur entendu,**

**Après en avoir délibéré :**

- **Décide** de créer un poste dans le cadre du dispositif Parcours Emploi Compétences, dans les conditions suivantes : 1 poste d'agent d'entretien des écoles et des bâtiments communaux, du 01.03.2022 au 28.02.2023, à temps complet, rémunéré au SMIC horaire,
- **Décide** d'autoriser monsieur le maire à signer la convention avec l'État et à conclure le contrat de travail et le cas échéant, le renouvellement.
- **Dit** que les crédits nécessaires à ce recrutement sont prévus au budget.

**Pour : 29 – Contre : 0  
Adopté à l'unanimité**



**Dossier n° 5 - DÉLIBÉRATION PORTANT MODIFICATION DE LA DURÉE  
HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL D'UN EMPLOI AU TABLEAU DES EFFECTIFS**

(Modification du nombre d'heures n'excédant pas 10 % du nombre d'heures de service fixé par la délibération  
ayant créé l'emploi)

**RAPPORTEUR M. BLÉ**

Exposé des motifs :

Dans le cadre du travail mené avec la communauté de communes, et à la demande de l'agent, il est proposé de modifier la quotité horaire de son emploi afin de lui permettre de répondre à de nouvelles missions dans une autre collectivité.

*Les membres du Conseil Municipal sont invités à approuver la délibération suivante :*

**Le Conseil Municipal,**

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

**Vu** le décret n° 2006-1693 du 22/12/2006 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation ;

**Vu** le décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 modifié relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale ;

**Vu** le décret n° 2016-604 du 12 mai 2016 fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale ;

**Vu** notamment l'article 34 et 97 de la loi précitée.

**Le rapporteur entendu,**

**Après en avoir délibéré,**

**Décide** que la durée hebdomadaire de travail de l'emploi d'adjoint d'animation est portée de 19,7 heures à 18 heures à compter du 1er mars 2022 ;

**Autorise** Monsieur le Maire à signer toutes pièces relatives à cette affaire.

**Pour : 29 – Contre : 0  
Adopté à l'unanimité**

**Dossier n° 6 - SUPPRESSION ET CRÉATION D'EMPLOIS AU TABLEAU DES EFFECTIFS**

Modification du nombre d'heures excédant 10 % du nombre d'heures de service fixé par la délibération ayant créé l'emploi

**RAPPORTEUR M. BLÉ**

Exposé des motifs :

Dans le cadre du travail mené avec la communauté de communes, il est proposé de pérenniser par la création d'emplois au tableau des effectifs de la ville la mise à disposition d'un agent de la communauté de communes.

*Les membres du Conseil Municipal sont invités à approuver la délibération suivante :*

**Le Conseil Municipal,**

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

**Vu** le décret n° 2006-1693 du 22/12/2006 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation ;

**Vu** le décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 modifié relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale ;

**Vu** le décret n° 2016-604 du 12 mai 2016 fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale ;

**Vu** l'avis du comité technique ;

**Vu** notamment l'article 34 de la loi précitée ;

**Le rapporteur entendu,**

**Après en avoir délibéré,**

**Décide :**

- La suppression au tableau des effectifs de la commune d'un poste d'adjoint d'animation principal de 2e classe à 16 heures hebdomadaires et son remplacement par un poste d'adjoint d'animation principal de 2e classe à 23 heures hebdomadaires ;
- La présente modification du tableau des effectifs prend effet à compter du 1er mars 2022 et justifiera l'inscription des crédits nécessaires au budget de la commune.

**Autorise** monsieur le maire à signer toutes pièces relatives à cette affaire.

**Pour : 29 – Contre : 0  
Adopté à l'unanimité**

## Dossier n° 7 - MODIFICATION DU TABLEAU DU PERSONNEL

### RAPPORTEUR M. BLÉ

#### Exposé des motifs :

Monsieur le Maire informe les membres du Conseil Municipal qu'il y a lieu de modifier partiellement le tableau du personnel.

Cette modification répond :

- D'une part, au recrutement par voie de mutation d'un adjoint technique principal de 1re classe à temps complet pour le service maçonnerie, à compter du 1er avril 2022,
- Et d'autre part, à l'inscription des avancements de grade sur le tableau annuel, suite à l'application des lignes directrices de gestion de la collectivité et à l'ouverture des postes correspondant au 1er mai 2022 comme suit :
  - 1 poste d'attaché principal à temps complet
  - 1 poste d'éducateur des APS principal de 1re classe à temps complet
  - 1 poste d'adjoint administratif principal de 1re classe à temps complet
  - 1 poste d'adjoint d'animation principal de 1re classe à temps non complet, 23/35 ème
  - 1 poste d'ATSEM principal de 1re classe à temps complet
  - 1 poste d'adjoint technique principal de 1re classe à temps complet

*Les membres du Conseil Municipal sont invités à approuver la délibération suivante :*

**Le Conseil Municipal,**

**Le rapporteur entendu,**

**Après en avoir délibéré,**

**Décide** l'ouverture au 01.04.2022 d'un poste d'adjoint technique principal de 1re classe à temps complet,

**Décide** l'ouverture au 1er mai 2022 des postes suivants :

- 1 poste d'attaché principal à temps complet
- 1 poste d'éducateur des APS principal de 1re classe à temps complet
- 1 poste d'adjoint administratif principal de 1re classe à temps complet
- 1 poste d'adjoint d'animation principal de 1re classe à temps non complet, 23/35 ème
- 1 poste d'ATSEM principal de 1re classe à temps complet
- 1 poste d'adjoint technique principal de 1re classe à temps complet

**Dit** que les autres termes du tableau du personnel restent inchangés,

**Dit** que les crédits nécessaires à ces ouvertures de postes sont inscrits au budget,

**Autorise** Monsieur le Maire à signer toutes pièces relatives à cette affaire.

**Pour : 29 – Contre : 0  
Adopté à l'unanimité**

<b>Dossier n° 8 - INDEMNITÉ HORAIRE POUR TRAVAIL NORMAL DE NUIT</b> <b>RAPPORTEUR M. BLÉ</b>
---

Exposé des motifs :

Le rapporteur informe les membres du Conseil Municipal qu'il y a lieu de modifier la délibération existante à ce jour pour tenir compte de l'évolution et de la réalité des services et d'accorder à ces agents, à compter du 1er mars 2022, l'indemnité horaire pour travail normal de nuit d'un montant de 0,17 €/h.

**Jean-Philippe DELCAMP** : Existait-il une indemnité auparavant ? Et quel en est le montant ? Pouvez-vous expliquer ce choix du 1<sup>er</sup> mars ?

**David BLÉ** : Cet arrêté date du 30 août 2001. Il était uniquement appliqué aux agents des espaces verts et de la police municipale. Nous souhaitons désormais élargir la mesure aux services techniques et au centre culturel. Le montant de l'indemnité a été fixé par arrêté. La commune est ensuite seule décisionnaire d'un éventuel élargissement de la mesure.

Par ailleurs, ces délibérations étant votées en février 2022, la commune a décidé de les mettre en place dès le 1<sup>er</sup> mars 2022.

Ma réponse est valable également s'agissant du dossier n° 9, avec un arrêté daté cette fois du 31 décembre 1992.

*Les membres du Conseil Municipal sont invités à approuver la délibération suivante*

**Le Conseil municipal,**

**Vu** le Code Général des Collectivités territoriales,

**Vu** la loi n° 83-643 du 13 juillet 1983 modifiée portant droit et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

**Vu** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment les articles 87 et 88,

**Vu** les décrets n° 76-208 du 24 février 1976 et n° 61-647 du 10 mai 1961 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit,

**Vu** l'arrêté ministériel du 30 août 2001 fixant le taux horaire,

**Considérant** que le personnel des services techniques, du centre culturel, de la police municipale peut être amené à effectuer une partie de leur service entre 21 heures et 6 heures,

Il est proposé aux membres de l'assemblée d'accorder à ces agents, à compter du 1er mars 2022, l'indemnité horaire pour travail normal de nuit d'un montant de 0,17 € de l'heure.

**Le rapporteur entendu,**

**Après en avoir délibéré,**

- **Décide** qu'à compter du 1er mars 2022, les agents titulaires, stagiaires, non titulaires affectés aux services : techniques, centre culturel et police municipale percevront l'indemnité horaire pour travail normal de nuit,
- **Dit** que les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget,
- **Dit** qu'en conséquence la délibération n° 151208-13 du 11/12/2015 relative l'indemnité horaire pour travail de nuit est abrogée à compter du 28 février 2022.

**Pour : 29 – Contre : 0**  
**Adopté à l'unanimité**

**Dossier n° 9 - INDEMNITÉ HORAIRE POUR TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS**

**RAPPORTEUR Monsieur BLE**

Exposé des motifs :

Monsieur le Maire informe les membres du Conseil Municipal qu'il y a lieu de modifier la délibération existante à ce jour pour tenir compte de l'évolution et de la réalité des services et d'accorder à ces agents, à compter du 1er mars 2022, l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés d'un montant de 0, 74 €/h.

*Les membres du Conseil Municipal sont invités à approuver la délibération suivante :*

**Le Conseil municipal,**

**Vu** le Code Général des Collectivités territoriales,

**Vu** la loi n° 83-643 du 13 juillet 1983 modifiée portant droit et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

**Vu** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment les articles 87 et 88,

**Vu** l'arrêté du 19 août 1975 instituant une indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents communaux,

**Vu** l'arrêté du 31 décembre 1992 fixant une indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents territoriaux,

**Considérant** que les personnels des services techniques, du service des sports, du centre culturel, de la police municipale ainsi que le personnel recruté pour les besoins de la piscine municipale, peuvent être amenés à effectuer une partie de leur service le dimanche et parfois même les jours fériés,

Le rapporteur entendu,  
Après en avoir délibéré,

- Décide qu'à compter du 1er mars 2022, les agents titulaires, stagiaires, non titulaires affectés aux services : techniques, sports, centre culturel, police municipale et piscine municipale percevront l'indemnité horaire de travail du dimanche et des jours fériés,
- Dit que les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget,
- Dit que la délibération en date du 07/05/2002 relative à l'indemnité horaire pour travail de dimanche et des jours fériés est en conséquence abrogée à compter du 28 février 2022.

**Pour : 29 – Contre : 0  
Adopté à l'unanimité**

**Dossier n° 10 - RIFSEEP : RETRAIT DE LA DÉLIBÉRATION N° 211119-26 DU 19  
NOVEMBRE 2021**

**RAPPORTEUR M BLÉ**

Exposé des motifs :

Par délibération du 10 novembre dernier, le conseil municipal approuvait la modification du RIFSEEP permettant notamment de répondre à la recommandation de la Chambre régionale des comptes sur la régularisation des augmentations de la prime annuelle servie aux agents de la collectivité. Cette modification avait été travaillée avec les représentants du personnel et validée par le comité technique.

Toutefois, par courrier du 11 janvier 2022, les services du contrôle de légalité de la sous-préfecture de Langon ont émis un recours gracieux à l'encontre de la délibération n° 211119-26 portant modification du RIFSEEP, en arguant que :

- Pour la prime annuelle : tous les montants versés au-delà de 350 € par agent doivent être considérés comme irréguliers,
- La part fixe proposée est sans corrélation avec l'engagement professionnel de l'agent et sa manière de servir est illégale, car dès lors que les dispositions de l'article 4 du décret du 20 mai 2014 (qui prévoit une modulation du CIA de 0 à 100 %) ne sont pas respectées cela place les agents de la collectivité dans une situation plus favorable que celle des agents de l'État et donc en contradiction avec le principe de parité découlant de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,
- La présence disproportionnée du critère de l'absentéisme instaure un critère de discrimination en fonction de l'état de santé de l'agent.

Conformément à la demande des services préfectoraux, il convient de procéder au retrait de la délibération susvisée.

**Jean-Philippe DELCAMP** : Nous n'avons pas d'autre choix que de voter en faveur du retrait de la délibération. Nous avons toutefois eu un débat lors de la délibération, que je souhaite rappeler. Il est stipulé dans la délibération que s'agissant de la prime annuelle, il est prévu que « tous les montants versés au-delà de 350 € par agent doivent être considérés comme irréguliers » et il est dit plus loin que « cela place les agents de la collectivité dans une situation plus favorable que celle des agents de l'État ». Cela confirme donc ce que je disais : cela tire vers le bas les conditions de travail et la rémunération des agents territoriaux. Je pense nécessaire de dénoncer et refuser cette mesure, que je considère comme une opportunité. Je note par ailleurs qu'il est dit que « la présence disproportionnée du critère de l'absentéisme instaure un critère de discrimination en fonction de l'état de santé de l'agent ». La préfecture semble par-là sous-entendre que le projet va au-delà de ce que prévoyait la réforme.

La nouvelle mouture de la délibération, qui va nous être présentée ensuite, reste délibérément floue. Je ne suis en effet pas certain que le critère de « présentéisme important et régulier » permette d'accorder cette prime de façon claire et nette.

Je m'abstiendrai donc sur cette délibération, ainsi que sur la suivante.

*Les membres du Conseil Municipal sont invités à approuver la délibération suivante :*

**Le Conseil municipal,**

**Vu** le Code Général des Collectivités territoriales,

**Vu** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment les articles 87 et 88,

**Vu** le décret du 20 mai 2014,

**Vu** la délibération du 19 novembre 2021 n° 211119-26 portant modification du RIFSEEP,

**Considérant** la demande des services de la sous-préfecture ayant déposé un recours gracieux à l'encontre de la délibération du 19 novembre 2021 n° 211119-26 portant modification du RIFSEEP.

**Le rapporteur entendu,**

**Après en avoir délibéré,**

**Décide** de retirer la délibération du 19 novembre 2021 n° 211119-26 portant modification du RIFSEEP.

**Pour : 28 – Contre : 0 – Abstention : 1 (M DELCAMP)  
Adopté à la majorité**

**Dossier n° 11 - MODIFICATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE  
DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT  
PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

**RAPPORTEUR M BLÉ**

Exposé des motifs :

À la suite du recours gracieux de monsieur le Sous-Préfet de Langon à l'encontre de la délibération n° 211119-26 portant modification du RIFSEEP, il est nécessaire de prendre une nouvelle délibération répondant aux observations formulées dans le cadre du contrôle de légalité.

La délibération retirée ayant été travaillée en concertation avec les représentants du personnel, le nouveau projet de délibération reprend les principes qui avaient été posés. Le projet qui vous est présenté a de nouveau été soumis aux représentants du personnel.

Les modifications apportées ne concernent que le CIA1 (complément indemnitaire annuel) et sont les suivantes :

- À l'article 3 sur l'attribution individuelle du CIA, l'assiduité des agents a été intégrée dans les critères de façon proportionnée vis-à-vis des autres critères,
- À l'article 3 sur la périodicité et les modalités de versement du CIA, les précisions suivantes ont été apportées : Le CIA est versé selon un rythme semestriel. Le CIA sera versé en deux fois au cours de l'année n+1,
- À l'article 9 sur les dispositions finales, les précisions suivantes ont été apportées :

**David BLÉ :** En élément de réponse aux remarques formulées par Jean-Philippe DELCAMP, je précise que nous avons effectué une première mouture de cette délibération, qui avait fait par la suite l'objet d'un échange avec les représentants du personnel. Il nous a alors été demandé de l'ajuster, ce que nous avons fait. L'état d'esprit et l'objectif de cette délibération restent cependant inchangés.

*Les membres du Conseil Municipal sont invités à approuver la délibération mentionnée.*

**Le Conseil Municipal,**

- Vu** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20 ;
- Vu** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment les articles 87, 88 et 136 ;
- Vu** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;
- Vu** le décret n° 2010-997 modifié du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ; (*à viser selon le choix de la collectivité*) ;
- Vu** le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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** l'arrêté ministériel du 27 août 2015 modifié pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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** l'arrêté ministériel du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du 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** les arrêtés ministériels pris pour l'application aux corps des attachés territoriaux, rédacteurs territoriaux, adjoints administratifs territoriaux, ingénieurs territoriaux, techniciens territoriaux, agents de maîtrise territoriaux, conseillers territoriaux des activités physiques et sportives, éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives, animateurs territoriaux, adjoints territoriaux d'animation, agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, agents sociaux territoriaux ;
- Vu** l'avis des Comités Techniques en date du 24/11/2016, 18/12/2020 et 02/11/2021 relatifs à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;
- Vu** le courrier de la sous-préfecture en date du 11/01/2022 sollicitant le retrait de la délibération n° 211119-26 du 19 novembre 2021 relative au RIFSEEP ;

Considérant que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé des deux parts suivantes :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (*IFSE*) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire ;
- Le complément indemnitaire annuel (*CIA*) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

**Considérant** qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, le Maire propose à l'assemblée d'instituer un régime indemnitaire composé de deux parts selon les modalités ci-après ;

## ARTICLE – 1 BÉNÉFICIAIRES

Bénéficient du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel

## ARTICLE 2 – MISE EN PLACE DE L'IFSE

### • LE PRINCIPE

L'IFSE constitue la part principale du RIFSEEP.

Elle a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions.

### • LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA DE L'IFSE

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois.

Chaque emploi ou cadre d'emplois de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions selon les 3 critères professionnels suivants :

- **1/ Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception**
- **2/ Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions**
- **3/ Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel**

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 3
<b>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</b>	<b>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</b>	<b>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</b>
Prise en compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets	Valorisation de l'acquisition et de la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent	Contraintes particulières liées au poste : Exposition physique, Responsabilité prononcée (échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration) Lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions
Indicateurs	Indicateurs	Indicateurs
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Responsabilité d'encadrement direct</li> <li>◆ Niveau d'encadrement dans la hiérarchie</li> <li>◆ Responsabilité de coordination</li> <li>◆ Responsabilité de projet ou d'opération</li> <li>◆ Responsabilité de formation d'autrui</li> <li>◆ Ampleur du champ d'action (nombre de missions, en valeur)</li> <li>◆ Influence du poste sur les résultats, (primordial, partagé, contributif)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Connaissances requises pour occuper le poste (mise en œuvre opérationnelle, maîtrise, expertise)</li> <li>◆ Complexité des missions (exécution, interprétations arbitrages et décisions)</li> <li>◆ Niveau de qualification requis</li> <li>◆ Temps d'adaptation</li> <li>◆ Difficulté (exécution simple ou interprétation)</li> <li>◆ Autonomie (restreinte, encadrée, large)</li> <li>◆ Initiative</li> <li>◆ Diversité des tâches, des dossiers, des projets (mono-métier, poly-métiers, diversité des domaines d'intervention, diversité des domaines de compétences)</li> <li>◆ Simultanéité des tâches, des dossiers, des projets</li> <li>◆ Influence et motivation d'autrui (niveau d'influence du poste sur les autres agents de la structure)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vigilance</li> <li>Risques d'accident</li> <li>Risques d'agression verbale et/ou physique</li> <li>Risques de maladie</li> <li>Responsabilité pour la sécurité d'autrui</li> <li>Valeur des dommages</li> <li>Responsabilité financière</li> <li>Responsabilité juridique</li> <li>Effort physique</li> <li>Tension mentale, nerveuse</li> <li>Confidentialité</li> <li>Travail isolé</li> <li>Travail posté</li> <li>Relations internes</li> <li>Relations externes</li> <li>Itinérance, déplacement (fréquent, ponctuel, rare, sans déplacement)</li> <li>Facteurs de perturbation</li> </ul>

À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Les groupes de fonctions 1 sont réservés aux postes les plus lourds et les plus exigeants.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

- **ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DE L'IFSE**

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale.

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois définie par la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Ce montant individuel est déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères suivants :

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- La capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion du savoir à autrui, force de proposition) ;
- Formation suivie ;
- Connaissance de l'environnement du travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus ;
- Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montées en compétence ;
- Conditions d'acquisition de l'expérience ;
- Différences entre compétences acquises et requises ;
- Réalisation d'un travail exceptionnel, faire face à un évènement exceptionnel ;
- Conduite de plusieurs projets,
- Tutorat

L'expérience professionnelle ou la connaissance acquises par la pratique, reposent sur :

- L'élargissement des compétences,
- L'approfondissement des savoirs,
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

L'expérience professionnelle doit être différenciée :

- De l'ancienneté (matérialisée par les avancements d'échelon)
- De la valorisation de l'engagement et de la manière de servir (valorisés au titre du complément indemnitaire annuel)

Le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ;
- En cas de changement de grade suite à promotion ;
- Au moins tous les 4 ans à défaut de changement de fonctions ou de grade et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères figurant dans la présente délibération.

- **PÉRIODICITÉ ET MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'IFSE**

L'IFSE est versée selon un rythme mensuel.

<b>ARTICLE 3 – MISE EN PLACE DU CIA</b>
---

- **PRINCIPE**

Le Complément Indemnitare Annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

- **LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA DU CIA**

Le montant du CIA est déterminé selon les mêmes modalités que pour l'IFSE par répartition des cadres d'emplois en groupes de fonctions.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants maxima figurant en annexe 2 de la présente délibération.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

- **ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DU CIA**

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale.

Sur la base du rattachement des agents à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel figurant en annexe 2 de la présente délibération.

Ce coefficient d'attribution individuelle est déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel, de la manière de servir et de l'assiduité des agents attestés par :

Critères manière de servir	Définitions, exemples	Nbre pts
Implication au travail	Enthousiasme, envie...	/20
Qualité du travail effectué	Respect et entretien du matériel, des outils... Respect du port des EPI Respect des règles...	/20
Disponibilité	Implication dans le bon fonctionnement du service et capacité à se mobiliser ponctuellement en cas de besoin	/20
Adaptabilité	Aptitude à prendre en compte des situations nouvelles, s'intégrer dans une équipe...	/20
Aptitudes relationnelles dans l'environnement professionnel	Adapter le comportement qui convient auprès de ses collègues, ses supérieurs, les élus et les administrés	/10
Esprit d'ouverture au changement	Capacité à accepter des changements de fonctionnement et d'environnement	/10
Assiduité	Présentéisme important et régulier	/20
TOTAL		/120

L'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service peut être pris en considération dans l'attribution du complément indemnitare annuel.

Le montant individuel du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

- **PÉRIODICITÉ ET MODALITÉ DE VERSEMENT DU CIA**

Le CIA est versé selon un rythme semestriel. Le CIA sera versé en deux fois au cours de l'année.

**ARTICLE 4 – DÉTERMINATION DES PLAFONDS**

Les plafonds de l'IFSE et du CIA sont déterminés selon les groupes de fonctions définis conformément aux dispositions des articles 2 et 3 de la présente délibération.

La part CIA ne peut excéder :

- 15% du montant global du RIFSEEP pour les agents de catégories A
- 12% du montant global du RIFSEEP pour les agents de catégories B
- 10% du montant global du RIFSEEP pour les agents de catégories C

En toute hypothèse, la somme des deux parts ne peut excéder le plafond global des primes octroyées aux fonctionnaires d'État.

#### **ARTICLE 5 - MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU RIFSEEP**

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles (congé maternité, paternité, d'adoption, accident de service ou du travail ou maladie professionnelle, congé de maladie ordinaire, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation syndicale), il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État (décret n° 2010-997 du 26/08/2010) à savoir :

Le versement du RIFSEEP (IFSE et CIA) est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, ou congés d'adoption, congé pour accident de travail, accident de trajet, accident de service, congé pour maladie professionnelle et temps partiel thérapeutique.

Pendant les périodes de congé de maladie ordinaire le RIFSEEP suivra le sort du traitement.

Les primes et indemnités cesseront d'être versées pendant les congés de longue maladie, grave maladie, longue durée.

Toutefois, 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.

#### **ARTICLE 6 - CUMUL**

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (*IFTS*) ;
- L'indemnité d'administration et de technicité (*IAT*) ;
- L'indemnité d'exercice des missions de préfecture (*IEMP*).

Il est, en revanche, cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (*frais de déplacement*) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (*heures supplémentaires, astreinte, indemnité horaire pour travail normal de nuit*) ;
- Les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération conformément à l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée ;
- Certaines indemnités spécifiques attachées à certains emplois (*emplois fonctionnels de direction*).

#### **ARTICLE 7 – CLAUSE DE REVALORISATION**

Les plafonds de l'IFSE et du CIA tels que définis en annexes 1 et 2 de la présente délibération seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires d'État.

## ARTICLE 8 – MAINTIEN À TITRE INDIVIDUEL

À l'instar de la fonction publique d'État, lors de la première application des dispositions de la présente délibération, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liées aux fonctions exercées ou au grade détenu (*et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel*), est conservé au titre de l'IFSE jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen de sa situation au vu de l'expérience acquise.

## ARTICLE 9 - DISPOSITIONS FINALES

Après en avoir délibéré, et à la majorité de ses membres présents ou représentés, le Conseil Municipal décide d'adopter le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2022**.

Les crédits correspondants à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité

En conséquence la délibération n° 210129-07 du 03/02/2021 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est abrogée à compter du 31 décembre 2021.

**Pour : 28 – Contre : 1 (M DELCAMP)  
Adopté à la majorité**

**Dossier n° 12 - PRESTATIONS D' ACTIONS SOCIALES ACCORDÉES AU PERSONNEL MUNICIPAL**

**RAPPORTEUR M BLÉ**

Exposé des motifs :

Monsieur le Maire rappelle que l'action sociale est devenue obligatoire pour les collectivités depuis la loi du 19 février 2007.

Elle se définit comme une politique à vocation sociale mise en œuvre par la collectivité pour permettre l'amélioration des conditions de vie des agents publics et de leurs familles notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs. L'action sociale suppose une participation du bénéficiaire à la dépense. Ces prestations ne constituent pas un élément de rémunération et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi et de la manière de servir des agents.

Bien qu'obligatoire, cette action sociale est librement définie par chaque collectivité qui reste libre de fixer les types de prestations et les modalités pratiques de l'action sociale.

*Les membres du Conseil Municipal sont invités à approuver la délibération suivante :*

**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, notamment l'article 9 ;

**Vu** la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale ;

**Vu** la circulaire de la Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique n° 11 - BCFF1102447C du 1er avril 2011 fixant les taux des prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune ;

**Vu** la circulaire ministérielle du 31 décembre 2021, NOR : TFPF2138291C relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune, fixant les taux applicables au 1er janvier 2022 ;

**Vu** le principe de parité entre la Fonction publique de l'État et la Fonction publique territoriale ;

**Le rapporteur entendu,**

**Après en avoir délibéré,**

**Décide** d'octroyer les prestations suivantes aux employés municipaux :

<b>PRESTATIONS</b>	<b>Taux 2022</b>
RESTAURATION	
Prestation repas	1,29 €
AIDE À LA FAMILLE	
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	23,95 €
SUBVENTIONS POUR SÉJOURS D'ENFANTS	
En colonie de vacances	

- enfants de moins de 13 ans	7,69 €
- enfants de 13 à 18 ans	11,63 €
En centre de loisirs sans hébergement	
- journée complète	5,55 €
- demi-journée	2,80 €
En maisons familiales de vacances et gîtes (enfants âgés de moins de 18 ans ou 20 ans pour enfants handicapés)	

- séjour en pension complète	8,09 €
- autre formule	7,69 €
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif	
- forfait pour 21 jours ou plus	79,69 €
- pour les séjours d'une durée inférieure, par jour	3,79 €
Séjours linguistiques	
- enfants de moins de 13 ans	7,69 €
- enfants de 13 à 18 ans	11,64 €
<b>ENFANTS HANDICAPÉS</b>	
- Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (montant mensuel)	167,54 €
- Séjours en centres de vacances spécialisés (par jour)	21,94 €
<i>Allocation pour les jeunes adultes handicapés poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans : versement annuel au taux de <b>30 % de la base mensuelle de calcul des prestations familiales</b></i>	

**Dit** que les crédits nécessaires aux versements de ces prestations seront prévus au budget.

**Pour : 29 – Contre : 0  
Adopté à l'unanimité**



**Chantal PHARAON** : Nous arrivons au terme de conseil municipal, que nous souhaitons maintenir compte tenu des délibérations urgentes que nous avons à voter.

Je vous propose désormais une courte motion, au titre de la solidarité internationale et au vu des évènements qui se déroulent actuellement :

« La Ville condamne fermement l'agression russe en Ukraine. Le nationalisme de Vladimir Poutine l'a conduit à agresser un pays démocratique, malgré toutes les tentatives diplomatiques de l'Europe et particulièrement celles de la France. Des sanctions fortes s'imposent, ainsi qu'un soutien au peuple ukrainien »

**Jean-Philippe DELCAMP** : Je sais que nous ne commandons pas les évènements, mais je ne voterai pas pour cette motion. Non parce que je ne suis pas solidaire du peuple ukrainien, mais cette motion, telle qu'elle est formulée, reprend une politique qui n'est pas, selon moi, juste, dans la mesure où elle ne dévoile que la moitié des éléments. Je suis d'accord avec le fait de condamner l'agression orchestrée par Vladimir Poutine et d'être solidaire avec le peuple ukrainien (nous l'avons encore affirmé dans les tracts que nous avons distribués cette semaine). Cependant, par souci de justice, nous pourrions également débattre de la politique menée par l'OTAN et de la façon dont les pays dits « démocrates » ont réagi. Je ne suis pas pour une motion à sens unique. J'estime qu'il convient de condamner toutes les agressions. Je suis solidaire de tous les peuples agressés.

**Chantal PHARAON** : J'entends ce que vous dites, mais ne le partage pas.

**Didier SENDRES** : Je profite de cet espace public pour remercier tous ceux qui m'ont adressé des messages de soutien. La plupart d'entre vous ne sont pas sans savoir que mon épouse est ukrainienne et que ma belle-famille se trouve en Ukraine. Je voudrais par ailleurs rappeler que la mairie de Langon est en rapport avec la ville de Prylouky, ville dans laquelle nous avons été reçus en délégation il y a quelques années, afin d'offrir à son maire la médaille de la ville de Langon ainsi qu'un ouvrage sur Airbus.

Prylouky est une ville de 40 000 habitants environ, située à 150 km à l'est de Kiev et 150 km de la frontière russe. Il est douloureux d'imaginer cette ville et le pays sous les bombes russes et nous craignons pour les nôtres, dont la maison se trouve à proximité immédiate d'une base militaire. La plupart des gens se terrent dans les sous-sols.

J'ai reçu un message très sympathique de Monsieur le Maire, qui m'a attesté de sa solidarité. Je vous remercie de la compassion que vous me témoignez aujourd'hui et de cette solidarité, qui fait chaud au cœur.

**Chantal PHARAON** : Je renouvelle cette solidarité. Merci Didier.

Nous passons la motion au vote.

Le Conseil Municipal de la ville de Langon condamne fermement l'agression russe en Ukraine.

Le nationalisme de Vladimir POUTINE l'a conduit à agresser un pays démocratique malgré toutes les tentatives diplomatiques de l'Europe et particulièrement de la France.

Des sanctions fortes s'imposent et un soutien au peuple d'Ukraine.

**Pour : 25 – abstention : 1 (M. Strady) - Contre : 1 (M DELCAMP)  
Adopté à la majorité**

## COMMUNICATIONS

**Chantal PHARAON** : Les prochains conseils municipaux auront lieu le 1<sup>er</sup> avril et le 6 mai prochains.

Par ailleurs, le mois de février a vu s'organiser les commissions municipales suivantes : environnement, urbanisme, solidarité et action sociale, économie, tranquillité publique et jeunesse. Comme vous le voyez, nous sommes au travail. Ces commissions ont été très riches et je remercie chacun pour le travail accompli.

Ce conseil est terminé, je vous remercie pour votre présence.

*L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 19 h 10.*