



PROCES-VERBAL DE SEANCE

Séance du 11 décembre 2025

L'an 2025 et le 11 décembre à 20 heures, le Conseil Municipal de la commune de Dommartin-lès-Remiremont, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, à la Mairie sous la présidence de LOUIS Catherine Maire

Présents : Mme LOUIS Catherine, Maire, M. BILLY MANSOURI Jean, Mme MAISON Annette, M. MOREAU Régis, M. DERVAUX Bruno, M. FRANCOIS Laurent, M. CLAUDEL Antoine, Mme RIEFENSTAHL Mireille, M. LACROIX CLEMENT Rémi, M. MILLOTTE Jérôme, Mme L'HUILLIER Fanny.

Excusée : Mme PREVOT Stéphanie et Mme ROUSSEY Elise

Procurations : Mme GRANDEMANGE Vanessa à Mme Annette MAISON, Mme DE SANTA TIFFANY à M. LACROIX CLEMENT Rémi, Mme SIMON Marie-Odile à M. CLAUDEL Antoine, Mme AUBRY Virginie à Mme RIEFENSTAHL Mireille, M. Alain MANGEL à Mme LOUIS Catherine

Mme THIERRY Sandra est arrivée en cours de séance à 20H20.

Nombre de membres

- Afférents au Conseil Municipal : 19
- Présents jusqu'à 20H19 : 11
- Présents dès 20H20 : 12
- Procurations : 5

Date de la convocation : 04/12/2025

Date d'affichage : 04/12/2025

Actes rendus exécutoires après dépôt en Préfecture d'Epinal le 16/12/2025 et publication ou notification du 16/12/2025.

A été nommé secrétaire : M. BILLY MANSOURI Jean

Objet(s) des délibérations

SOMMAIRE

DEL20251201	Ouverture de séance
DEL20251202	Fermeture de poste et modification du tableau des effectifs
DEL20251203	Ouverture de poste et modification du tableau des effectifs
DEL20251204	Création d'un emploi non permanent pour accroissement temporaire d'activité
DEL20251205	Organisation du temps de travail
DEL20251206	Institution du régime des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.) et relative aux modalités de réalisation des heures complémentaires
DEL20251207	Mise en place du temps partiel et modalités d'application
DEL20251208	Participation employeur : augmentation au titre de la mutuelle santé et rappel du montant de la participation au titre de la prévoyance
DEL20251209	Convention de mise à disposition d'un conseiller en prévention du centre de Gestion des Vosges pour la mise à jour de l'évaluation des risques professionnels
DEL20251210	Budget 2025-Décision modificative n°3
DEL20251211	Attributions de compensation définitives 2025
DEL20251212	Mesures conservatoires jusqu'à l'adoption du Budget Primitif 2026- Ouverture de crédits anticipés 2026
DEL20251213	Budget Forêt-Programmation des travaux 2026
DEL20251214	Organisation du temps scolaire
DEL20251215	Ouvertures dominicales des commerces 2026
DEL20251216	Participation à l'action "Elu Rural Relais de l'Egalité" et désignation d'un élu relais au sein du Conseil Municipal
DEL20251217	Approbation du rapport d'activités 2024 de la Communauté de Communes de la Porte des Vosges Méridionales
DEL20251218	SMIC-Adhésion du syndicat intercommunal scolaire du Ban de Vagney

OUVERTURE DE SEANCE réf : 20250901

Mme Catherine LOUIS, Maire, ouvre la séance et demande aux membres du Conseil Municipal s'ils ont des observations à formuler sur le procès-verbal du 25 juin 2025.

Aucune observation n'est formulée

Le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

Madame le Maire poursuit en demandant aux membres du Conseil Municipal s'ils ont des observations à formuler sur l'ordre du jour qui leur a été transmis le 23 septembre 2025.

Aucune objection n'étant formulée, **l'ordre du jour est approuvé à l'unanimité.**

Elle est ensuite passée à l'examen de l'ordre du jour.

Puis Madame le Maire a exposé le compte-rendu des décisions prises dans le cadre des délégations qui lui ont été accordées par le Conseil Municipal. Elle explique qu'une partie des éléments a été expliquée en amont lors de la commission urbanisme du 25 septembre.

FERMETURE DE POSTE ET MODIFICATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS réf : 20251202

Vu 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.

Vu la délibération 20250313 du 20 mars 2025 ouvrant un poste d'adjoint administratif à temps non complet à 32/35ème,

Il appartient au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services, même lorsqu'il s'agit de modifier le tableau des emplois pour permettre des avancements de grade. En cas de suppression d'emploi, la décision est soumise à l'avis préalable du Comité Social Territorial compétent.

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 17 novembre 2025, l'emploi suivant est supprimé du tableau des effectifs :

- Un emploi d'adjoint administratif à temps non complet à 32/35ème,

Le Conseil Municipal, à l'unanimité :

-APPROUVE cette fermeture de poste,

-APPROUVE les modifications apportées au tableau des effectifs.

A l'unanimité (pour : 16 contre : 0 abstentions : 0)

Ouverture de poste et modification du tableau des effectifs

réf : 20251203

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment les articles L332 et L422-28,
Vu le décret 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir des emplois permanents de la Fonction Publique Territoriale ouverts aux agents contractuels,
Vu le budget de la collectivité,
Vu le tableau des effectifs existant,
CONSIDÉRANT, qu'il convient de créer un emploi permanent d'adjoint technique pour satisfaire au besoin de remplacement d'un agent mis en retraite au 01/04/2026, et que cet emploi peut être assuré par un agent du cadre d'emploi des adjoints techniques.

Le Conseil Municipal APPROUVE à l'unanimité les mesures suivantes :

Article 1 : création et définition de la nature du poste.

Il est créé un poste d'adjoint technique, à compter du 1^{er} février 2025, dans le cadre d'emplois des adjoints techniques, accessible selon les conditions de qualification définies par le statut, pour exercer les fonctions d'agent des services techniques.

Article 2 : temps de travail.

L'emploi créé est à temps non complet pour une durée de 35/35^{ème}.

Article 3 : crédits.

Les crédits nécessaires sont inscrits au budget de la collectivité

Article 4 : tableau des effectifs.

Le tableau des effectifs de la collectivité est modifié en ce sens et joint à la présente délibération.

A l'unanimité (pour : 16 contre : 0 abstentions : 0)

CREATION D'UN EMPLOI NON PERMANENT POUR ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITE

réf : 20251204

Le Conseil Municipal,

Vu le Code Général de la Fonction Publique notamment son article L332-23-1°,

Considérant qu'il est nécessaire de recruter un agent contractuel pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité, à savoir l'absence d'un adjoint technique à compter du 9 décembre 2025 liée à une prise de congés payés, avant son départ en retraite le 1er avril 2026;

Sur le rapport de Madame le Maire et après en avoir délibéré ;

DECIDE A L'UNANIMITE

La création à compter du d'un emploi non permanent pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité dans le grade d'adjoint technique relevant de la catégorie hiérarchique C à temps complet.

Cet emploi permanent sera occupé par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 12 mois allant du 18 décembre 2025 au 18 décembre 2026 inclus.

Il devra justifier de conditions d'expériences spécifiques.

La rémunération de l'agent sera calculée par référence à l'indice brut 387 échelon 8 du grade de recrutement.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

A l'unanimité (pour : 16 contre : 0 abstentions : 0)

Organisation du temps de travail **réf : 20251205**

Le Maire informe l'assemblée :

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

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

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

Ce principe d'annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées.

Ainsi, les cycles peuvent varier en fonction de chaque service ou encore en prenant en considération la nature des fonctions exercées.

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

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

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

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

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

- La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1.607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	— 104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	— 25
Jours fériés	— 8
Nombre de jours travaillés	= 228
Nombre de jours travaillées = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1.600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1.607 heures

- La durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- Aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives de travail sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;
- L'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;
- Les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;
- Le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- Les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

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

Le Maire propose à l'assemblée :

- **Fixation de la durée hebdomadaire de travail**

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune obéit à des temps différents selon les services. En cas de durée supérieure à 35h, ils bénéficieront de jours ARTT afin que la durée annuelle de travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607h.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail (dont le nombre peut être arrondi à la demi-journée supérieure) selon leur rythme de travail.

Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent à due proportion le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir, conformément aux préconisations de la circulaire du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011.

Ne sont, toutefois, pas concernés les congés de maternité, adoption ou paternité et les autres congés particuliers comme le congé pour exercer un mandat électif local, les décharges d'activité pour mandat syndical, ou encore le congé de formation professionnelle.

Durée hebdomadaire de travail	39H00	37H30	37H00 sur 4,5 jours
Nb de jours ARTT pour un agent à temps complet	23	15	11

- Détermination du (ou des) cycle(s) de travail :

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

- LES SERVICES ADMINISTRATIFS AU SEIN DE LA MAIRIE

POSTE	DUREE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE	JOURS TRAVAILLES	DUREE QUOTIDIENNE DE TRAVAIL
Secrétaire Générale de Mairie	39H00	Du lundi au vendredi, soit 5 jours	2 jours à 7H, 2 jours à 8H30 et 1 jour à 8H00
Agent chargé de l'accueil, de l'état civil et de la Poste	37H00	Du mardi au samedi matin, soit 4,5 jours	4 jours à 8H30 et 1 jour à 3H00
Agent comptable	28H00	Le mardi, et du jeudi au samedi matin	2 jours à 8H30, 1 jour à 8H00 et 1 jour à 3H00
Agent en charge des locations de salles et de l'entretien de divers bâtiments	35H00	Le lundi, mardi, jeudi et vendredi	3 jours à 9H et 1 jour à 8H00

- LES SERVICES TECHNIQUES DE LA COMMUNE

POSTE	DUREE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE	JOURS TRAVAILLES	DUREE QUOTIDIENNE DE TRAVAIL
Responsable des services techniques et agents des services techniques	37H30	Du lundi au vendredi, soit 5 jours	5 jours à 7H30

Agent chargé de l'entretien des espaces verts	23H00	Du lundi au vendredi, soit 5 jours	2 jours à 7H30 et 2 jours à 4H00
---	-------	------------------------------------	----------------------------------

● **LES SERVICES PERISCOLAIRES DE LA COMMUNE**

Les agents périscolaires seront soumis à un cycle de travail annuel basé sur l'année scolaire, ou une année civile avec un temps de travail annualisé.

Lorsque la durée hebdomadaire de travail varie selon les périodes de l'année, le cycle de travail s'inscrit dans un cadre annuel. Les agents soumis à l'annualisation devront effectuer 1607h par an, soit 35h hebdomadaires, en moyenne.

Le temps de travail annuel des agents à temps partiel ou à temps non complet est calculé au prorata de leur quotité d'emploi. En fonction des besoins du service, l'annualisation peut prévoir une durée annuelle de travail supérieure à la durée légale de 1607h. Dans ce cas les agents bénéficient de jours de récupération (appelés aussi jours non travaillés), dont le nombre varie selon le nombre d'heures effectives de travail.

Dans le cas d'une absence pour raison de santé, des agents soumis à l'annualisation, sur une journée normalement travaillée, les heures initialement prévues seront considérées comme faites. En outre, la même absence sur une journée non travaillée, ne donnera pas lieu au report de la journée dite non travaillée.

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.

Les agents périscolaires concernés sont :

-Agents de restauration scolaire

-ATSEM

-Agents en charge de la garderie, de la surveillance de la cantine scolaire et de l'entretien des bâtiments scolaires.

Les annualisations sont planifiées en fonction des besoins des services.

● **Journée de solidarité**

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

- Par la réduction du nombre de jours ARTT pour les agents bénéficiant de jours ARTT, par la pose d'un jour de congé le lundi de Pentecôte pour les agents travaillant sur un rythme de 35h ou par l'ajout de 7h de travail pour les agents annualisés (portant le temps de travail effectif à 1607h/an).

● 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 et d'un accord préalable du responsable hiérarchique.

Les heures supplémentaires ne peuvent dépasser un plafond mensuel de 25 heures pour un temps complet (heures indemnisées ou récupérées confondues) y compris les heures accomplies le dimanche et jour férié ainsi que celles effectuées la nuit. La compensation des heures supplémentaires sera prioritairement réalisée sous la forme d'un repos compensateur.

Si des événements exceptionnels ou si l'intérêt du service le justifie, elle donne lieu à indemnisation.

Elles seront à ce moment-là indemnisées conformément à la délibération n° 20251206 du 11 décembre 2025 prise par la commune portant sur les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.) pour les agents de catégories C et B.

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

Concernant la prise des congés payés et ARTT de l'année :

- les agents à temps complet ou temps non complet non annualisé pourront les prendre jusqu'au 10 janvier de l'année suivante, ou au 30 juin de l'année suivante s'ils ont été dans l'incapacité de les prendre dans les délais impartis (maladie, accident du travail, formation, remplacement)
- les agents à temps complet ou temps non complet annualisés pourront les prendre jusqu'au 30 juin de l'année suivante s'ils ont été dans l'incapacité de les prendre dans les délais impartis (maladie, accident du travail, formation, remplacement).

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

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

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

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

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

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 17 novembre 2025,
DECIDE d'adopter la proposition du Maire.

A l'unanimité (pour : 16 contre : 0 abstentions : 0)

Institution du régime des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.) et relative aux modalités de réalisation des heures complémentaires
réf : 20251206

_____ Le Conseil municipal,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

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

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 qui fixe pour le personnel civil de l'Etat le régime des IHTS,

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

Vu la délibération 2016 02 22 du 7 avril 2016 relative à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ;

Considérant ce qui suit :

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être versées aux fonctionnaires de catégorie B et de catégorie C ainsi qu'aux fonctionnaires de catégorie A de la filière médico-sociale, dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires, ainsi qu'à des agents contractuels de même niveau et exerçant des fonctions de même nature, sauf si le contrat de ces derniers prévoit un régime d'indemnisation similaire.

L'octroi d'IHTS est subordonné à la réalisation effective d'heures supplémentaires. Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du chef de service au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail.

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

Les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel peuvent bénéficier du versement d'IHTS. Leur taux sera calculé selon des modalités spécifiques.

Les agents qui occupent un emploi à temps non complet peuvent être amenés à effectuer des heures au-delà de la durée de travail fixée pour leur emploi. Il s'agit d'heures complémentaires. Dans ce cas, ils sont rémunérés sur la base d'une proratisation du traitement tant que le total des heures effectuées ne dépasse pas la durée légale du travail.

Dès lors que la réalisation d'heures au-delà de la durée afférant à leur emploi les conduit à dépasser la durée légale du travail, les heures supplémentaires peuvent être indemnisées par des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

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

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

La compensation des heures supplémentaires doit préférentiellement être réalisée sous la forme d'un repos compensateur. Ce dernier doit être pris au plus tard à la fin du trimestre suivant les heures supplémentaires ou complémentaires réalisées.

Si des événements exceptionnels ou si l'intérêt du service le justifie, elle donne lieu à indemnisation selon les conditions suivantes :

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

Pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel, le montant de l'heure supplémentaire est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein.

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

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

Le conseil municipal, après en avoir délibéré ;

Décide à l'unanimité :

Article 1 :

D'instaurer les indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droits publics

Article 2 :

Sont bénéficiaires les fonctionnaires et les agents contractuels de droits publics de catégorie B et de catégorie C.

Article 3 :

La compensation des heures supplémentaires doit préférentiellement être réalisée sous la forme d'un repos compensateur. Ce dernier doit être pris au plus tard à la fin du trimestre suivant les heures supplémentaires ou complémentaires réalisées.

Si des événements exceptionnels ou si l'intérêt du service le justifie, elle donne lieu à indemnisation.

Article 4 :

Le contrôle des heures supplémentaires sera effectué sur la base d'un décompte déclaratif contrôlé et validé par la hiérarchie administrative.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

A l'unanimité (pour : 16 contre : 0 abstentions : 0)

**Mise en place du temps partiel et modalités d'application
réf : 20251207**

Le Conseil Municipal

Sur rapport de Madame le Maire

Vu les articles L.612-1 à L.612-8 du Code général de la fonction publique relatifs aux dispositions communes aux trois fonctions publiques sur le travail à temps partiel ;

Vu les articles L.612-12 à L.612-14 du Code général de la fonction publique relatifs au temps partiel dans la fonction publique territoriale ;

Vu l'article L.352-4 du Code général de fonction publique relatif à l'embauche des personnes en situation de handicap ;

Décret 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale (article 21 modifié par décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015) ;

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

Vu le décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024 relatif aux conditions requises pour l'accès au temps partiel de certains agents de la fonction publique ;

Considérant l'avis du Comité Social Territorial en date du 17 novembre 2025,

Madame le Maire rappelle à l'assemblée :

Madame le Maire rappelle à l'assemblée que le temps partiel sur autorisation et le temps partiel de droit constituent des possibilités d'aménagement du temps de travail pour les agents publics.

- Sur le temps partiel sur autorisation :

Le temps partiel sur autorisation s'adresse aux fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels sans condition d'ancienneté, employés à temps complet ou à temps non complet, en activité ou en détachement.

Exception : le temps partiel sur autorisation ne peut pas être accordé aux fonctionnaires stagiaires dont le statut prévoit un stage dans un établissement de formation ou dont le stage comporte un enseignement professionnel.

L'autorisation qui ne peut être inférieure à un mi-temps, est accordée sur demande des intéressés, sous réserve des nécessités, de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

Cas particulier : le fonctionnaire ou agent contractuel occupant un emploi à temps complet peut demander à exercer ses fonctions à temps partiel s'il souhaite créer ou reprendre une entreprise. Ce service à temps partiel ne peut être inférieur au mi-temps (art. L. 123-8 code général de la fonction publique).

Quotité de temps de travail :

- Pour les fonctionnaires et agents contractuels employés à temps complet : la durée du service assuré ne peut être inférieure au mi-temps. La quotité de temps de travail peut donc être comprise entre 50 % et 99 % de la durée hebdomadaire de travail afférente au temps plein.
- Pour les fonctionnaires et agents contractuels employés à temps non complet : la durée du service assuré est égale à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée hebdomadaire du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer.

- Sur le temps partiel de droit :

Le temps partiel de droit pour raisons familiales s'adresse aux fonctionnaires titulaires ou stagiaires et aux agents contractuels à temps complet ou non complet sans condition d'ancienneté.

Le temps partiel de droit est accordé pour les motifs suivants :

- à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté,
- pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave,
- après avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive pour les agents fonctionnaires relevant des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail

Le temps partiel de droit est accordé sur demande des intéressés, dès lors que les conditions d'octroi sont remplies.

Quotité de temps de travail : Le fonctionnaire ou l'agent contractuel à temps complet et à temps non complet bénéficiant d'un temps partiel de droit accomplit un service d'une durée hebdomadaire correspondant à 50, 60, 70 ou 80 % de la durée hebdomadaire du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer.

- Dispositions communes aux deux dispositifs de temps partiels :

Dans les deux cas, le travail peut être organisé dans le cadre quotidien, hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Le temps partiel est suspendu pendant le congé de maternité, d'adoption et paternité.

Conformément aux dispositions visées infra, les modalités d'exercice du travail à temps partiel sont fixées par l'organe délibérant, après avis du Comité social territorial.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré,

DECIDE à l'unanimité

Article 1 :

D'instituer le temps partiel au sein de la commune de Dommartin-lès-Remiremont et d'en fixer les modalités d'application de la façon suivante :

- Sur le temps partiel sur autorisation :

Les quotités du temps partiel sur autorisation sont fixées comme suit :

- Pour les agents à temps complet, comprise (entre 50% et 99%) de la durée hebdomadaire du service exercé par les agents du même grade à temps plein.
- Pour les agents à temps non complet, à égale à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée hebdomadaire du service exercé par les agents exerçant les mêmes fonctions à temps plein.

- Sur le temps partiel de droit :

Les quotités du temps partiel de droit sont fixées comme suit :

- à 50 %, 60 %, 70 %, ou 80 % de la durée hebdomadaire du service exercé par les agents exerçant les mêmes fonctions à temps plein.

Les agents qui demandent à accomplir un temps partiel de droit pour raisons familiales devront présenter les justificatifs afférents aux motifs de leur demande.

- Sur les deux dispositifs de temps partiel :

Le temps partiel peut être organisé dans le cadre quotidien, hebdomadaire, mensuel ou annuel.

L'autorisation de travail à temps partiel est accordée sous réserve des nécessités du fonctionnement des services, notamment de l'obligation d'en assurer la continuité compte tenu du nombre d'agents travaillant à temps partiel.

La durée des autorisations est fixée à 1 an, renouvelable par tacite reconduction pour une durée identique dans la limite de trois ans.

A l'issue de ces trois ans, la demande de renouvellement de la décision doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses.

Dans tous les cas, les demandes initiales et de renouvellements devront être formulées dans un délai de deux mois avant le début de la période souhaitée.

Les demandes de modification des conditions d'exercice du temps partiel, en cours de période, pourront intervenir :

- A la demande des intéressés dans un délai de deux mois avant la date de modification souhaitée,
- A la demande de l'autorité territoriale, dans un délai de deux mois si les nécessités du service et notamment une obligation impérieuse de continuité le justifie.

La réintégration anticipée à temps plein pourra être envisagée pour motif grave (notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou changement dans la situation familiale).

A l'issue d'une période de travail à temps partiel, les agents sont réintégrés de plein droit dans leur emploi à temps plein, ou à défaut dans un autre emploi conforme à leur statut.

Après réintégration à temps plein, une nouvelle autorisation d'exercice à temps partiel ne sera accordée qu'après un délai d'un an, sauf en cas de temps partiel de droit.

Les fonctionnaires stagiaires dont le statut prévoit l'accomplissement d'une période de stage dans un établissement de formation ou dont le stage comporte un enseignement professionnel (administrateurs territoriaux, conservateurs territoriaux du patrimoine et des bibliothèques) ne peuvent être autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel pendant la durée du stage.

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

Article 2 :

Les modalités définies ci-dessus prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2026, après transmission aux services de l'Etat, publication et/ou notification, et seront applicables aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public sans condition d'ancienneté.

Il appartiendra à l'autorité territoriale d'accorder les autorisations individuelles, en fonction des contraintes liées au fonctionnement des services, dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et de la présente délibération et d'apprécier les modalités d'organisation du temps partiel demandé, en fixant notamment la répartition du temps de travail de l'agent bénéficiaire.

En aucun cas, les agents autorisés à travailler à temps partiel ne pourront modifier librement la répartition de leur temps de travail sans l'accord préalable de l'autorité territoriale.

Article 3 :

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

A l'unanimité (pour : 16 contre : 0 abstentions : 0)

Participation employeur : augmentation au titre de la mutuelle santé et rappel du montant de la participation au titre de la prévoyance
réf : 20251208

Madame le Maire informe les membres du Conseil,

Vu le décret n° 2022-633 du 22 avril 2022 portant sur la réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics;

Vu la délibération n° 20190519 du 12 décembre 2019 concernant l'adhésion de la commune à la convention de participation "santé" du Centre de Gestion des Vosges depuis le 1er décembre 2020 pour une durée de 5 ans,

Vu les avenants n° 5 à cette convention prolongeant cette adhésion jusqu'au 31 décembre 2026,

Vu la délibération n° 20190520 du 12 décembre 2019 concernant l'adhésion de la commune à la convention de protection sociale complémentaire "prévoyance" du Centre de Gestion des Vosges depuis le 1er décembre 2020 pour une durée de 5 ans,

Vu l'avenant n° 1 à cette convention prolongeant cette adhésion jusqu'au 31 décembre 2026,

**Le Conseil Municipal,
après en avoir délibéré**

DECIDE à l'unanimité

- De fixer à 15 € par agent et par mois (quelle que soit la quotité ou la modalité d'exercice du travail fourni par chaque agent), la participation financière de la collectivité au risque « Santé » pour 2026.
- De fixer à 12 € par agent et par mois (quelle que soit la quotité ou la modalité d'exercice du travail fourni par chaque agent), la participation financière de la collectivité au titre de la prévoyance maintien de salaire pour 2026.

A l'unanimité (pour : 16 contre : 0 abstentions : 0)

Madame SANDRA THIERY, conseillère municipale, se joint à séance à 20H20.

Convention de mise à disposition d'un conseiller en prévention du centre de Gestion des Vosges pour la mise à jour de l'évaluation des risques professionnels
réf : 20251209

Vu :

- La loi n°82-213 du 02/03/1982 relative aux droits et libertés des régions, des départements et des communes ;

- La loi n°83-634 du 13/07/1983 modifiée ;
- La loi n°84-53 du 26/01/1984 modifiée ;
- La loi du 3 janvier 2001 qui précise les missions des centres de gestion ;

Considérant :

- La nécessité pour la commune de Dommartin-lès-Remiremont de mettre à jour le document unique pour évaluer les risques et inscrire toutes les mesures prises pour les diminuer ;
- La possibilité d’avoir recours au Centre de Gestion des Vosges via une convention de mise à disposition d’un conseiller de prévention pour l’élaboration du document unique.

Le Conseil Municipal, réuni le 11 décembre 2025, après en avoir délibéré à l'unanimité, décide :

- D’autoriser le Maire à signer la convention de mise à disposition d’un conseiller de prévention du Centre de Gestion des Vosges ;
- D’inscrire les crédits nécessaires au budget de la collectivité.

A l'unanimité (pour : 17 contre : 0 abstentions : 0)

Budget 2025-Décision modificative n°3 réf : 20251210

Depuis l'adoption du budget le 20 mars 2025 et le vote des décisions modificatives n° 1 en date du 25 juin 2025 et n°2 en date du 30 septembre 2025, il apparaît nécessaire de procéder à l'ajustement de certains crédits sur le budget principal de la commune dans le cadre de régularisation d'écritures comptables liées aux amortissements 2025.

Le Conseil Municipal approuve à l'unanimité la décision modificative n°3 détaillée dans l'annexe jointe à cette délibération.

A l'unanimité (pour : 17 contre : 0 abstentions : 0)

Attributions de compensation définitives 2025 réf : 20251211

Vu la délibération du Conseil Communautaire du 24 septembre 2024 décidant des attributions de compensation provisoires 2025,
Vu la réunion de la CLECT du 02 septembre 2025 étudiant les transferts de charges et

ressources concernant le centre aquatique de Remiremont,
Vu la délibération du Conseil Communautaire du 7 octobre 2025 actant les attributions de compensation définitives 2025,
Vu la délibération 20250906 du 30 septembre 2025 approuvant le rapport de la C.L.E.C.T du 2 septembre 2025.

Le Conseil Municipal, à l'unanimité, APPROUVE le montant des attributions de compensation définitives 2025 comme suit :

DOMMARTIN	290 540,89 €
ELOYES	1 753 421,00 €
GIRMONT	81 926,00 €
PLOMBIERES	547 550,00 €
REMIREMONT	2 029 626.49 €
SAINT AME	744 663.96 €
ST ETIENNE	1 378 196,96 €
SAINT NABORD	1 562 966,63 €
LE VAL D'AJOL	849 520,00 €
VECOUX	213 041,52 €
TOTAL	9 451 453.45 €

A l'unanimité (pour : 17 contre : 0 abstentions : 0)

Mesures conservatoires jusqu'à l'adoption du Budget Primitif 2026- Ouverture de crédits anticipés 2026
réf : 20251212

L'article L1612-1 du Code Général de Collectivités Territoriales précise que : "jusqu'à l'adoption du Budget ou jusqu'au 15 Avril en l'absence d'adoption du Budget avant cette date, l'exécutif de la Collectivité Territoriale peut, sur autorisation de l'organe délibérant, engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement dans la limite du quart des crédits ouverts au Budget de l'Exercice précédent, hors reste-à-réaliser.

Les crédits correspondants sont inscrits au Budget, lors de son adoption. L'autorisation mentionnée précise le montant et l'affectation des crédits.

Aussi, il est proposé l'ouverture, par anticipation, des crédits sous la nomenclature M57 pour l'Exercice 2026 au Budget Principal dans le tableau annexé à cette délibération.

Le Conseil, à l'unanimité, décide :

- d'ADOPTER l'exposé de Madame le Maire ;
- de l'AUTORISER à engager, liquider, mandater sur l'exercice comptable 2026 toutes dépenses d'investissement relatives à ce tableau.

A l'unanimité (pour : 17 contre : 0 abstentions : 0)

Budget Forêt-Programmation des travaux 2026 **réf : 20251213**

Conformément à l'application du régime forestier et de la charte de la forêt communale, l'O.N.F. a établi le programme d'actions au titre des travaux à entreprendre en forêt communale en 2026.

Il est demandé au Conseil Municipal de bien vouloir se prononcer, d'une part, sur le programme présenté et d'autre part, sur l'ouverture de crédits suivants :

-Travaux sylvicoles.....2 240.00 € H.T.

Total section d'Investissement 2 240.00 € H.T.

- Travaux de maintenance13 240.00 € H.T.

- Travaux d'exploitation..... 73 728.40 € H.T.

(dont 63 200 € de prestations
encadrées)

- Travaux d'infrastructure..... 17 680.00 € H.T.

- Travaux abattage démontage sommaire avec abandon des produits sur place en lien avec
la crise sanitaire 6 250 € H.T.

- Regarni Plantation plan de relance.....1 360.00 € H.T.

Total section de fonctionnement.....112 258.40 € H.T.

Soit un TOTAL de..... 114 498.40 € H.T.

Le Conseil Municipal, à l'unanimité :

-APPROUVE le programme de travaux 2026 de l'ONF,

-AUTORISE les ouvertures des crédits afférents au Budget 2026 du service de la Forêt.

A l'unanimité (pour : 17 contre : 0 abstentions : 0)

Organisation du temps scolaire **réf : 20251214**

Vu le courrier de l'académie de Nancy-Metz du 15 septembre 2025 concernant le renouvellement de l'organisation du temps scolaire pour les écoles maternelle et élémentaire de Dommartin-lès-Remiremont pour la période 2026-2027 à 2028-2029,

Vu les avis favorables des conseils d'écoles maternelle et élémentaire des 13 et 28 novembre 2025,

Le Conseil Municipal, à l'unanimité :

- **APPROUVE** le renouvellement de l'organisation du temps scolaire comme suit avec la reconduction des jours et horaires actuels :

-Semaine de quatre jours avec les horaires suivants :

Ecole maternelle

Lundi, mardi, jeudi et vendredi de 8h30 à 11h30 et de 13h30 à 16h30

Ecole Elementaire

Lundi, mardi, jeudi et vendredi de 8h30 à 11h45 et de 13h30 à 16h15

- **AUTORISE** Madame le Maire à signer toutes pièces afférentes à cette délibération.

A l'unanimité (pour : 17 contre : 0 abstentions : 0)

Ouvertures dominicales des commerces 2026 **réf : 20251215**

Madame le Maire expose au Conseil Municipal qu'en application de la Loi du 06 août 2015 dite "Loi Macron", le nombre et les dates d'ouverture les dimanches sont décidés par les communes et l'ensemble de ces délibérations doit être pris et transmis au Préfet de département avant le 31 décembre de l'année.

Les accords cadre interprofessionnel départemental conclus le 30 juin 2016 souhaitent que le nombre de dimanches travaillés ne puisse excéder neuf.

Le Conseil Municipal, après consultation des organisations d'employeurs et de salariés, à l'unanimité, autorise l'ouverture des commerces d'ameublements 5 dimanches pour l'année 2026 :

- 29 novembre 2026
- 06 décembre 2026
- 13 décembre 2026
- 20 décembre 2026
- 03 janvier 2027

A l'unanimité (pour : 17 contre : 0 abstentions : 0)

Participation à l'action "Elu Rural Relais de l'Egalité" et désignation d'un élu relais au sein du Conseil Municipal réf : 20251216

Madame le Maire présente au Conseil municipal l'action « Elu.e.s Rural.e.s Relais de l'Egalité » lancée par l'Association des Maires Ruraux de France (AMRF) :

Considérant, le Congrès national de l'Association des Maires Ruraux de France, en septembre 2021, portant sur le thème « *La Femme, la République, la Commune* ». L'AMRF a candidaté en décembre 2021 à un Appel à Manifestation d'Intérêt interministériel visant à mettre en place des actions adaptées aux spécificités des territoires ruraux en faveur des femmes. Cet A.M.I. s'inscrit dans le cadre des propositions de l'« Agenda Rural » : un plan en faveur des territoires ruraux, suggéré par l'AMRF et intégré à l'action gouvernementale.

Le projet de l'AMRF se décline autour de trois axes « socle », adaptés en fonction des spécificités départementales et de la mobilisation du réseau :

- La désignation d'un élu référent au niveau départemental et **l'identification des élus volontaires pour être « relais de l'Egalité » au niveau du conseil municipal** (éventuellement en binôme, en fonction des besoins et disponibilités sur le terrain) ;
- La **formation** des élus relais à la lutte contre la violence faite aux femmes et toute forme de discrimination, grâce à une formation inédite et « spéciale élus » ;
- La mise en place d'un **réseau, au niveau infra-départemental, départemental et national**, regroupant les élus relais communaux et d'autres acteurs impliqués dans le domaine afin de renforcer des synergies locales (exemple : CIDFF, Familles Rurales, association Solidarité Femmes, etc.).

Le rôle de l'écu, en proximité, sera celui de « relais » : repérer et/ou recueillir la première parole de la victime, puis orienter et accompagner vers les structures spécialisées.

Pour ce faire, l'écu relais municipal :

- Bénéficie d'une formation inédite créée spécialement pour les élus qui facilitera leur mission. Si les relais souhaitent se former sur d'autres compétences en lien avec leur mission, l'AMRF peut les orienter vers nos structures partenaires qui offrent aussi des formations liées au sujet,
- Est identifié au sein de la commune : par livret d'accueil, panneau d'affichage, journal municipal, site de la commune par exemple,
- Est joignable facilement (par un courriel, une boîte postale ou une boîte à lettres en mairie) cette disponibilité pourra être assurée par la présence d'un binôme,
- Reçoit les personnes dans un lieu sécurisé permettant de la confidentialité,
- S'engage à respecter la confidentialité,

- Met tout en œuvre pour rentrer en relation avec des structures adaptées et y orienter la victime,
- Impulse des actions de sensibilisation à ce sujet auprès de divers publics – prévention auprès des jeunes.

Le Conseil Municipal, à l'unanimité :

- **SOUTIENT** cette action ;

- **DESIGNE** Monsieur Jean BILLY MANSOURI comme « élu rural relais de l'Egalité » au sein du Conseil Municipal.

A l'unanimité (pour : 17 contre : 0 abstentions : 0)

Approbation du rapport d'activités 2024 de la Communauté de Communes de la Porte des Vosges Méridionales
réf : 20251217

Il est demandé au Conseil Municipal d'acter le rapport d'activités 2024 de la Communauté de Communes de la Porte des Vosges Méridionales (CCPVM) qui a été joint à l'ordre du jour du Conseil Municipal.

Le Conseil Municipal, à l'unanimité, prend acte dudit rapport d'activités qui peut être consulté sur le site de la CCPVM.

A l'unanimité (pour : 17 contre : 0 abstentions : 0)

SMIC-Adhésion du syndicat intercommunal scolaire du Ban de Vagney
réf : 20251218

La commune de Dommartin-lès-Remiremont est adhérente au Syndicat Mixte pour l'Information Communale dans le Département des Vosges.

De ce fait, il est demandé au Conseil Municipal d'approuver la délibération 12/2025 du SMIC concernant la demande d'adhésion du syndicat intercommunal scolaire du Ban de Vagney.

Le Conseil Municipal, à l'unanimité, ACTE cette adhésion.

A l'unanimité (pour : 17 contre : 0 abstentions : 0)



Questions diverses :

- Mme le Maire informe que les votes des Comptes Financiers Uniques 2025 et des budgets 2026 seront réalisés par la nouvelle équipe municipale en 2026.
- Concernant le terrain de football, un entretien régulier sera fait chaque année suite aux travaux réalisés. Un fertilisant pour favoriser la pousse dès la racine sera mis 2 fois par an. Les services techniques municipaux tondront et arroseront régulièrement toute l'année.

Le Football Club utilisera à nouveau le terrain de football à compter de la rentrée prochaine en septembre 2026.

-Le bulletin municipal est en cours d'élaboration.

-Point communautaire : le dernier conseil communautaire a eu lieu le 9 décembre 2025. Les tarifs de l'eau et de l'assainissement ont été votés sans augmentation. Un lissage des tarifs sera fait sur 7 ans pour l'ensemble des communes membres de la Communauté de Communes de la Porte des Vosges Méridionales.

Le Festival de la Dizaine des Arts est reconduit pour 2026 du 5 juin au 14 juin 2026 sur le thème du voyage. Pour Dommartin, il s'agira de périples dans les pays scandinaves avec un concert de musiques traditionnelles nordiques le 8 juin 2026.

D'autres animations agrémenteront ce spectacle avec des ateliers calligraphie de runes nordiques sur le temps scolaire et de loisirs organisés par la Micro-Folie, des lectures d'histoires nordiques à la médiathèque.

Concernant l'opération « Savoir Rouler à Vélo », elle sera poursuivie à la rentrée prochaine et prodiguée aux classes de l'école élémentaire. Le coût pour la commune, après déduction des subventions, est de 800 €.

-Concernant le SICOVAD, des travaux de requalification du site de Razimont ont été réalisés avec la mise en place d'un drive pour les usagers afin de pouvoir obtenir des sacs jaunes, des composteurs et autres matériels.

Fin de la séance à 21h40, la séance est levée par Mme Le Maire.

En mairie, le 12 février 2026
Le MAIRE
Catherine LOUIS



En mairie, le
Le Secrétaire de séance
Jean BILLY MANSOURI