

**DELIBERATION
CONSEIL MUNICIPAL
DU 4 FEVRIER 2025**

Le **QUATRE FEVRIER DEUX MILLE VINGT-CINQ A DIX-NEUF HEURES**, le Conseil Municipal légalement convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la Mairie de SAINT-JEAN-D'HERMINE sous la présidence de **M. Philippe BARRÉ, Maire**.

		Nombre de Conseillers Municipaux	
		- en exercice	35
Date de convocation du Conseil Municipal :	28.01.2025	- présents	26
Date d'affichage de l'ordre du Jour :	28.01.2025	- votants	34

Assistaient à la réunion : **MM. BARRÉ, BAUDRY, BODIN, BOISSON, BORGET BRUNET, CHOUC, DEMEURANT, FRADET, GIRARD, GUILBOT, GUINOT, JOUSSET, LAFOSSE, LIGOUT, LUCAS, MACÉ, MENARD, MICAUD MOIRE, ORVEAU, PILLAUD, POUPET, RINGEARD, TRICHEREAU, TRUTEAU**

Avaient remis procuration : **M. BEAUFOUR Francis donne pouvoir à Mme LUCAS Catherine
M. BODET Loïc donne pouvoir à M. TRUTEAU James
Mme CORNUAULT Martine donne pouvoir à Mme GUINOT Marie-Thérèse
Mme COULON Marie-Pierre donne pouvoir à Mme BOISSON Nicole
M. GAUTRON Bruno donne pouvoir à M. FRADET Romain
Mme GOULET Katy donne pouvoir à Mme LIGOUT Catherine
M. OUVRARD Sébastien donne pouvoir à M. GUILBOT Johan
M. PASCREAU Stanislas donne pouvoir à M. BARRE Philippe**

Excusé : **M. PELLETIER Philippe**

Secrétaire de Séance : **M. BODIN David**

Assistaient également : **M. GAUDIN Jean-Michel, Attaché Principal
Mme CHAILLOU Réjeanne, Directrice Générale Adjointe
M. AUDINEAU Gilles, Correspondant OUEST FRANCE**

ORDRE DU JOUR

- Désignation d'un secrétaire de séance
- Adoption du compte-rendu de la séance du 16 janvier 2025
- Gestion du personnel :**
 1. Organisation du temps de travail dans le respect des 1 607 heures ;
 2. Fixation des ratios d'avancement de grade ;
 3. Mise en place du compte épargne temps ;
 4. Instauration du temps partiel ;
 5. Autorisations spéciales d'absence ;
 6. Mise en place du télétravail ;
 7. Charte informatique ;
 8. Mise en place de l'entretien professionnel ;
 9. Mise en place du remboursement des frais de déplacement, repas et hébergement des agents dans le cadre professionnel ;
 10. Fixation des plafonds de prise en charge du Compte Personnel de Formation (CPF),
 11. Approbation du régime indemnitaire du personnel ;
 12. Instauration de la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
 13. Modalités de versement de l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS) ;
 14. Mise en place de l'Indemnité Forfaitaire complémentaire pour élection (IFCE) ;
 15. Conditions et distribution d'une carte cadeau aux agents fête de Noël ;
 16. Protection sociale complémentaire ;
 17. Modification du tableau des effectifs : création de deux emplois permanents ;
- Affaires réglementaires :**
 18. Transformation juridique de Géo Vendée ;
 19. Redevances d'occupation du domaine public par les ouvrages des réseaux de transport et de distribution d'électricité et par les infrastructures de communications électroniques ;
 20. Transfert de compétences au SYDEV ;
- Affaires financières :**
 21. Demande de subvention au titre de la restauration des façades ;
 22. Demande de subvention à caractère social ;
 23. Demande de subvention au titre des amendes de police ;
 24. Demande de subvention au titre du Fonds Interministériel de protection contre la délinquance ;

Affaires foncières :

25. Cession d'une parcelle en ZAE à la CCSVL (Libaud Matériaux) ;
26. Mise en vente de propriétés communales dépourvues d'intérêt général ;
27. Cession d'une propriété communale – rue du Moulin ;
28. Incorporation d'un bien sans maître dans le patrimoine de la commune ;

Compte rendu des décisions prises dans le cadre des délégations accordées à M. le Maire.

Le quorum étant atteint, **M. Philippe BARRÉ, Maire** demande à l'Assemblée de désigner son secrétaire de séance. M. David BODIN est désigné à l'unanimité pour remplir cette fonction. M. le Maire donne lecture des procurations.

M. le Maire sollicite l'assemblée pour se prononcer sur le procès-verbal de la dernière réunion de conseil du 16 janvier 2025. Le conseil valide le procès-verbal.

20250204-01 - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE RESPECT DES 1 607 HEURES

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique (article 47),

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 (rendu applicable aux agents territoriaux par l'article 1er du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001),

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,

Considérant l'avis du Comité Social Territorial en date du 20 janvier 2025,

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a organisé la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et collectivités territoriaux et un retour obligatoire aux 1607 heures.

Un délai d'un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes a été imparti aux collectivités et établissements pour définir, dans le respect des dispositions légales, les règles applicables aux agents.

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.

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 prévues par la réglementation sont respectées.

Le Maire propose à l'assemblée :

Article 1^{er} : Durée annuelle du temps de travail

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
Forfait jours fériés	- 8
Jours de fractionnement	- 2
Nombre de jours travaillés	= 226
Nombre de jours travaillées = Nb de jours x 7.06 heures	1 596 h arrondi à 1 600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1 607 heures

Article 2 : Cycles de travail

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l'organisation des cycles de travail au sein des services de SAINT-JEAN-D'HERMINE est fixée comme suit :

Service administratif :

Les agents des services administratifs seront soumis au cycle de travail hebdomadaire suivant :

35 h par semaine sur 5 jours

35 h par semaine sur 4,5 jours

35 h par semaine sur 4 jours

Temps non complet : sur 2 ou 3 jours en fonction de leur temps de travail

Pause repas (non comptée dans le temps de travail) comprise entre 30 minutes à 2 h.

Service technique :

Les agents des services techniques seront soumis au cycle de travail hebdomadaire suivant :

35 h par semaine sur 5 jours

35 h par semaine sur 4,5 jours

35 h par semaine sur 4 jours

Temps non complet : sur 2 ou 3 jours en fonction de leur temps de travail

Pause repas (non comptée dans le temps de travail) comprise entre 30 minutes à 2 h.

En raison des conditions climatiques, des arrêtés préfectoraux exceptionnels (restrictions d'eau, canicule...), de la mise en place du Plan Communal de Sauvegarde et autres situations, le cycle de travail des agents des services techniques sera modifié en conséquence durant ces périodes par le biais d'une note de service signée par le Directeur Général des Services et de M. le Maire. La note de service détaillera à titre dérogatoire le cycle de travail, la durée de la pause repas et la période concernée.

Service scolaire :

Cycle de travail avec temps de travail annualisé soumis au calendrier scolaire

Périodes scolaires sur les semaines d'école

Journées de ménage écoles durant les vacances scolaires et autres activités de nettoyage pour certains agents

Pause repas (non comptée dans le temps de travail) comprise entre 30 minutes à 2 h.

Service jeunesse/sport :

Pour la jeunesse : Cycle de travail avec temps de travail annualisé en fonction des semaines d'école et/ou durant les vacances scolaires pour l'activité « jeunes »

Pour le sport : cycle de travail avec temps de travail annualisé en fonction de l'activité saisonnière de l'espace aquatique.

Pause repas (non comptée dans le temps de travail) comprise entre 30 minutes à 2 h.

Service culture :

Cycle de travail avec temps de travail annualisé en fonction de l'espace culturel/bibliothèque itinérante (périodes scolaires et vacances scolaires).

Pause repas (non comptée dans le temps de travail) comprise entre 30 minutes à 2 h.

Un protocole figurera dans le règlement intérieur de la collectivité qui sera voté ultérieurement.

Article 3 : Garanties minimales

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies :

- 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.

Article 4 : Modalité d'exercice de la 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 toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion de la suppression d'un jour de congé annuel.

S'agissant des agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, à temps non complet et à temps incomplet, les sept heures de cette journée de travail sont proratisées par rapport à la quotité de temps de travail correspondante.

S'agissant des agents annualisés, les sept heures de cette journée de solidarité sont lissées dans le planning annuel des agents.

Article 5 : Les jours de fractionnement

Des congés supplémentaires sont attribués lorsque l'agent utilise ses congés annuels en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Ces jours de congés supplémentaires, dits "jours de fractionnement", doivent obligatoirement être accordés aux fonctionnaires et agents contractuels, qui remplissent les conditions pour en bénéficier

- il est attribué un jour de congé supplémentaire, si l'agent a pris 5, 6 ou 7 jours de congé en dehors de la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre,
- il est attribué 2 jours de congés supplémentaires lorsque l'agent a pris au moins 8 jours de congé en dehors de la période considérée.

Intégration des jours de fractionnement dans le calcul du nombre de jours travaillés, de 228 à 226 jours. Dans ce cas, il n'y a pas de réduction de la durée annuelle de travail.

Article 6 : Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération sont en vigueur dans les communes de SAINTE-HERMINE et de SAINT-JEAN-DE-BEUGNÉ depuis le 1^{er} janvier 2002 (passage aux 35 heures). Dans le cadre de la commune nouvelle SAINT-JEAN-D'HERMINE, les dispositions entrent en vigueur à partir du 1^{er} mars 2025.

M. TRICHEREAU demande que soit inscrit Dans le préambule de la délibération le détail de l'avis du CST (comité social Territorial) lorsque celui-ci dégage des voix s'opposant au projet. Dans ce cas, les représentants du personnel se sont exprimés contre. M. TRICHEREAU explique que les modalités de calcul des jours de fractionnement s'inscrivent dans une décision collective alors qu'il s'agit d'un choix individuel. Il est précisé que ce mode de calcul résulte d'une proposition du Centre de Gestion de la Vendée.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, décide :

- ***D'ADOPTER l'organisation du temps de travail dans le respect des 1 607 heures selon les modalités proposées ci-dessus à compter du 1^{er} mars 2025.***

Les résultats du vote sont les suivants :

	Pour	Contre	Abstention	Ne prend pas part au vote
VOTE	32	0	2 (M.TRICHEREAU & Mme CHOUC)	0

20250204-02 - PERSONNEL TERRITORIAL – DEFINITION DE RATIO DE PROMOTION AUX GRADES DE LA COMMUNE

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal que, conformément aux dispositions des articles L.411-6, L.415-2 et L.522-27 du code général de la fonction publique, il appartient désormais aux organes délibérants de fixer, après avis du Comité Social Territorial, le taux de promotion applicable à l'effectif des fonctionnaires d'un cadre d'emplois remplissant les conditions pour être promu à l'un des grades d'avancement de ce même cadre d'emplois.

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des grades d'avancement, sauf ceux du cadre d'emplois des agents de police municipale.

Le ratio d'avancement fixé par l'organe délibérant, après avis du Comité Social Territorial, fixe un nombre plafond de fonctionnaires pouvant être promus. Les décisions individuelles d'avancement de grade restent de la compétence de l'autorité territoriale.

Le Conseil Municipal,

. Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L.411-6, L.415-2 et L.522-27,

. Considérant qu'il y a lieu de déterminer le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus au grade d'avancement de la Commune de SAINT-JEAN-D'HERMINE par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade, par l'assemblée délibérante après avis du Comité Social Territorial.

. Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 20 janvier 2025,

. Sur la proposition de M. le Maire, décide :

- **DE FIXER le taux d'avancement au grade à 100 % pour tous les cadres d'emploi et tous les grades,**
- **D'AUTORISER M. le Maire à prendre et à signer tout acte y afférent.**

Les résultats du vote sont les suivants :

	Pour	Contre	Abstention	Ne prend pas part au vote
VOTE	34	0	0	0

20250204-03 - DELIBERATION FIXANT LES RÈGLES D'OUVERTURE, DE FONCTIONNEMENT, DE GESTION, D'UTILISATION ET DE CLÔTURE DU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale, modifié par le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010 ;

Vu la circulaire ministérielle n° 10-007135-D du 31 mai 2010 relative à la réforme du compte épargne temps dans la Fonction Publique Territoriale ;

Vu l'arrêté préfectoral n° 2024-DCL-BCL-791 en date du 8 août 2024 portant création de la commune nouvelle de SAINT-JEAN-D'HERMINE à compter du 1^{er} janvier 2025 en lieu et place des communes de SAINTE-HERMINE et de SAINT-JEAN-DE-BEUGNÉ,

Considérant l'avis du Comité Social Territorial en date du 20 janvier 2025,

M. le Maire rappelle que les personnels territoriaux peuvent demander, sous certaines conditions, à bénéficier du report de certains jours de congé dans un compte épargne temps (CET).

La réglementation fixe un cadre général mais il appartient au Conseil Municipal de SAINT-JEAN-D'HERMINE de se prononcer sur le détail des modalités d'ouverture, de fonctionnement, de gestion, de fermeture du compte épargne-temps (CET), ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent conformément à l'article 10 alinéa 1 n° 2004-878 du 26 août 2004.

M. le Maire demande au Conseil Municipal de fixer les modalités d'application du compte épargne temps (CET) dans la collectivité.

M. le Maire rappelle au Conseil Municipal qu'une délibération sur le compte épargne temps (CET) a été prise par la Commune de SAINTE-HERMINE en date du 6 septembre 2010. La Commune de SAINT-JEAN-DE-BEUGNÉ ne disposait pas de délibération pour le compte épargne temps.

L'objectif est donc de définir un dispositif du compte épargne temps à l'ensemble des agents de la commune nouvelle SAINT-JEAN-D'HERMINE.

L'OUVERTURE DU CET

L'ouverture du CET est de droit pour les agents et elle peut être demandée à tout moment de l'année. Cette demande se fera par remise du formulaire de demande d'ouverture annexée à la présente délibération, à M. le Maire.

L'ALIMENTATION DU CET

Le CET est alimenté par :

- Le report de congés annuels, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à 20 (proratisés pour les agents à temps partiel et à temps non complet), ainsi que les jours de fractionnement ;
- Le report de jours de récupération au titre de l'ARTT ;
- Le cas échéant à déterminer : les jours de repos compensateurs (récupération des heures supplémentaires ou complémentaires notamment).

Le CET peut être alimenté dans la limite de 60 jours.

LA PROCEDURE D'ALIMENTATION DU CET

La demande d'alimentation du CET pourra se faire par le biais du formulaire de demande d'alimentation annexée à la présente délibération.

Elle devra être transmise auprès du service Ressources Humaines de la collectivité avant le 31 décembre de chaque année.

Cette demande ne sera effectuée qu'une fois par an en année civile. Elle doit indiquer la nature et le nombre de jours que l'agent souhaite verser sur son compte.

L'UTILISATION DU CET

Le CET peut désormais être utilisé sans limitation de durée.

Le service Ressources Humaines de la collectivité informera l'agent chaque année de la situation de son CET au moment de l'entretien professionnel de fin d'année de l'agent.

L'agent peut utiliser tout ou partie de ses jours épargnés dans le CET, qu'il soit titulaire ou contractuel, uniquement sous la forme de congés.

La monétisation du CET n'est pas prévue par la collectivité.

L'agent souhaitant utiliser des jours épargnés dans son CET sous forme de congés devra le demander selon les règles applicables aux congés annuels dans la collectivité.

LA CONSERVATION DES DROITS

L'agent conserve les droits qu'il a acquis en cas :

- De changement de collectivité ou d'établissement par voie de mutation ou de détachement. Dans ce cas, les droits sont ouverts et la gestion du CET est assurée par la collectivité ou l'établissement d'accueil. Les collectivités ou établissements peuvent, par convention, prévoir des modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par les agents bénéficiaires d'un compte épargne-temps à la date de la mutation ou du détachement.
- De mobilité entre les 3 fonctions publiques ou vers le secteur privé.
- De mise à disposition prévue dans le cadre de la mise en œuvre du droit syndical.

- Lorsqu'il est placé en position hors cadres, en disponibilité, en congé parental ou congé de présence parentale, qu'il accomplit des activités militaires, est mis à disposition.
- En cas de détachement dans un des corps ou emplois régis par le statut général de la fonction publique.

Dans ces deux types de situations, les intéressés conservent leurs droits sans pouvoir les utiliser sauf autorisation de l'administration de gestion et, en cas de détachement ou de mise à disposition, de l'administration d'emploi.

LA CLÔTURE DU CET

Le CET doit être soldé et clôturé à la date de la radiation des cadres ou des effectifs pour le fonctionnaire ou à la date de la radiation des effectifs pour l'agent contractuel.

Lorsque ces dates sont prévisibles, M. le Maire informera l'agent de la situation de son CET, de la date de clôture de son CET et de son droit à utiliser les congés accumulés à la date de la clôture dans des délais qui lui permettent d'exercer ce droit, à l'aide du formulaire annexé à la présente délibération.

Décès de l'agent :

En cas de décès d'un titulaire du CET, les jours épargnés sur le compte donnent lieu à une indemnisation de ses ayants droit. Le nombre de jours accumulés sur le compte épargne temps est multiplié par le montant forfaitaire correspondant à la catégorie à laquelle appartenait l'agent au moment de son décès. Cette indemnisation est effectuée en un seul versement, quel que soit le nombre de jours en cause.

M. TRICHEREAU informe le conseil municipal que les membres du CST représentant les agents ont voté contre ce texte en raison de l'absence de monétisation du compte épargne temps. M. TRICHEREAU estime que le compte épargne temps peut inciter les agents à ne pas prendre la totalité de leurs congés surtout si le CET est monétisé. Ainsi, il exprime ses réserves sur les montants prévus et non-incitatifs pour la monétisation du CET.

Le Conseil Municipal, après avoir entendu M. le Maire dans ses explications complémentaires, Après avis du Comité Social Territorial émis dans sa séance du 20 janvier 2025, Après en avoir délibéré,

ADOpte :

- **Les propositions de M. le Maire relatives à l'ouverture, le fonctionnement, la gestion, la fermeture du compte épargne-temps (CET), ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent mentionnés dans la présente délibération,**
- **Les différents formulaires annexés,**

AUTORISE sous réserve d'une information préalable du conseil municipal, M. le Maire à signer toutes conventions de transfert du CET figurant en annexe, sous réserve des modifications apportées par les parties adhérentes à cette convention.

PRECISE :

- **Que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} mars 2025 ;**
- **Que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.**

Les résultats du vote sont les suivants :

	Pour	Contre	Abstention	Ne prend pas part au vote
VOTE	34	0	0	0

Le Maire rappelle à l'assemblée :

Le temps partiel et le temps partiel de droit constituent des possibilités d'aménagement du temps de travail pour les agents publics.

Les principes généraux sont fixés par les dispositions législatives et réglementaires suivantes :

- Articles L.612-1 à L.612-14 du code général de la fonction publique,
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels,
- Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la Fonction Publique Territoriale,
- Décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant

Cette autorisation est accordée soit de plein droit, soit sur demande en fonction des nécessités de service.

▪ **Le temps partiel sur autorisation s'adresse :**

Aux fonctionnaires titulaires et stagiaires occupant un poste à temps complet et à temps non complet, en activité ou en détachement, ainsi qu'aux agents contractuels employés à temps complet et non complet.

Concernant les agents à temps complet, l'autorisation qui ne peut être inférieure au 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.

Concernant les agents à temps non complet, l'autorisation accordée sur demande des intéressés, sous réserve des nécessités, peut être 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.

▪ **Le temps partiel de droit pour raisons familiales s'adresse :**

Aux fonctionnaires titulaires ou stagiaires et aux agents contractuels occupant un poste à temps complet ou non complet. Sous réserve de remplir certaines conditions liées à des situations familiales particulières, le temps partiel de droit est accordé sur demande des intéressés, dès lors que les conditions d'octroi sont remplies.

Les motifs sont limitativement listés.

La réglementation précitée fixe le cadre général dans lequel s'exerce le temps partiel mais ne réglemente pas certaines modalités qui doivent être définies à l'échelon local, dans les limites déterminées par la loi et compte-tenu des besoins des services.

Il appartient donc au Conseil Municipal, après avis du Comité Social Territorial, d'ouvrir la possibilité d'exercice du temps partiel sur autorisation dans la collectivité et d'en définir les modalités d'application. Il lui revient notamment, dans les limites des dispositions législatives et réglementaires, d'opérer un choix parmi les durées de service à temps partiel sur autorisation susceptibles d'être retenues, ou décider, par exemple, d'exclure certaines fonctions du bénéfice du temps partiel sur autorisation.

Il appartient ensuite au Maire chargé de l'exécution des décisions du Conseil Municipal d'accorder les autorisations individuelles, en fonction des contraintes liées au fonctionnement des services.

Il revient également au Conseil Municipal, après avis du Comité Social Territorial, d'ouvrir la possibilité d'exercice du temps partiel annualisé de droit aux agents publics pour élever un enfant de moins de 3 ans. Ce dispositif permet de cumuler la période non travaillée de leur temps partiel annualisé sur une durée limitée dans le temps, à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant. Il s'agit pour l'agent de bénéficier d'une période d'absence supplémentaire sans pour autant voir sa rémunération suspendue

Le Conseil Municipal,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L.612-1 à L.612-14,

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

Vu le décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 20 janvier 2025,

Considérant qu'il y a lieu de définir les modalités d'exercice du travail à temps partiel des agents titulaires et des agents contractuels par les agents de la collectivité.

APRES EN AVOIR DELIBERE, adopte les dispositions suivantes :

Article 1 : Temps partiel sur autorisation

L'exercice des fonctions à temps partiel sur autorisation est autorisé, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, pour les agents stagiaires et titulaires à temps complet et temps non complet, et les agents contractuels à temps complet ou temps non complet.

Catégories d'agents

Toutes les catégories d'agents sont autorisées à exercer à un temps partiel sur autorisation.

Quotités :

- Concernant les agents à temps complet :
L'exercice des fonctions à temps partiel sera accordé pour les quotités comprises entre 50 et 99 % d'un temps plein.
- Concernant les agents à temps non complet :
L'exercice des fonctions à temps partiel sera accordé pour les quotités suivantes : 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %.

Demande :

La demande doit être formulée par l'agent au moins 2 mois avant la date souhaitée. Les autorisations seront accordées pour des périodes dont la durée sera comprise entre 6 mois et un an, au choix de l'agent. Elles seront renouvelables pour la même durée par tacite reconduction, dans la limite de 3 ans. Au-delà, ces périodes peuvent être renouvelées sur demande expresse de l'intéressé(e).

Pour sa part, la collectivité fera connaître à l'intéressé(e) sa décision éventuelle de refus du renouvellement 1 mois avant le terme de la période en cours.

Article 2 : Temps partiel de droit

L'exercice des fonctions à temps partiel de droit est octroyé pour raisons familiales aux agents stagiaires et titulaires à temps complet et à temps non complet ainsi qu'aux agents contractuels à temps complet et à temps non complet.

Le temps partiel pour raison familiale dans les cas suivants :

- à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant (jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant ou jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 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,
- aux personnes visées à l'article L. 5212-13 du Code du travail (1°, 2°, 3°, 4°, 9, 10° et 11), après avis du médecin de prévention.
- Dans le cadre du congé de solidarité familial institué par les décrets n°2013-67 et 2013-68 : l'agent bénéficiaire d'un tel congé peut demander à exercer ses fonctions dans le cadre d'un temps partiel de droit, pour une durée maximale de 3 mois renouvelable une fois.

Quotités :

L'autorisation d'exercer les fonctions à temps partiel sera accordée pour les quotités suivantes : 50 %, 60 %, 70 % et 80 % du temps de travail initial de l'agent figurant au tableau des effectifs de la collectivité.

Annualisation :

L'annualisation du temps partiel de droit pour élever un enfant de moins de trois ans est autorisée dans la collectivité.

Ce dispositif n'est pas reconductible. Il correspond à un cycle de douze mois.

Il commence par une période non travaillée, qui ne peut être fractionnée et qui ne peut excéder deux mois.

Le temps restant à travailler est aménagé sur le reste du cycle, selon une quotité de service de 60 %, 70 %, 80 % ou 100 %, afin que l'agent assure l'intégralité de sa quotité de service à temps partiel annualisé.

Autorisation et demande :

Les autorisations seront accordées sur demande des intéressés, dès lors que les conditions d'octroi sont remplies. Les agents qui demandent à accomplir un temps partiel de droit pour raisons familiales devront présenter les justificatifs afférents aux motifs de leur demande.

Les autorisations seront accordées pour des périodes de 6 mois ou 1 an. Elles seront renouvelables dans les limites prévues par le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004. Les demandes d'autorisation devront être présentées 2 mois avant la date souhaitée.

Article 3 : Dispositions communes

La réintégration anticipée à temps plein pourra intervenir pour motif grave sans délai.

Les conditions d'exercice du temps partiel (*exemple* : changement de jour ...) sur la période en cours pourront être modifiées sur demande de l'agent uniquement (en cas de nécessité absolue de service), présentée au moins 2 mois avant la date souhaitée.

L'organisation du travail se fera selon les modalités suivantes : mensuelle ou annuelle (si annualisation).

Après réintégration à temps plein, une nouvelle autorisation d'exercice du travail à temps partiel ne sera accordée qu'après un délai d'1 mois.

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

Les agents autorisés à travailler à temps partiel peuvent bénéficier d'autorisations d'absence, accordées sous réserve des nécessités de service, au prorata de la durée de service effectué et des horaires variables.

Les agents autorisés à travailler à temps partiel seront remplacés dans les conditions suivantes :

- Agent à temps partiel de 50 % à 90 % d'un temps plein : remplacement assuré,
- Agent à temps partiel de 91% à 99 % : pas de remplacement.

***Le Conseil Municipal, après avoir entendu M. le Maire dans ses explications complémentaires,
Après avis du Comité Social Territorial émis dans sa séance du 20 janvier 2025,
Après en avoir délibéré,***

DECIDE à l'unanimité d'instituer le temps partiel pour les agents de la collectivité selon les modalités exposées et qu'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.

Les résultats du vote sont les suivants :

	Pour	Contre	Abstention	Ne prend pas part au vote
VOTE	34	0	0	0

Le Maire rappelle à l'assemblée :

VU le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L.622-1 à L.622-7 et L.214-3 ;

Considérant l'avis du Comité Social Territorial en date du 20 janvier 2025,

OBJET

Les autorisations d'absences spéciales permettent aux agents de pouvoir s'absenter de leur poste de travail pour différents motifs. Ces autorisations sont distinctes des congés annuels et ne peuvent d'ailleurs être mises en place sur l'une de ces périodes. Le temps d'absence est considéré comme du temps de travail effectif lorsque l'agent était en service au moment de la survenance de l'évènement ayant motivé l'absence.

Certaines autorisations réglementaires sont accordées soit de plein droit :

AUTORISATIONS D'ABSENCE DE DROIT LIEES A DES MOTIFS CIVIQUES

OBJET	DURÉE	OBSERVATIONS
Juré d'assises	Durée de la session	- Fonction de juré obligatoire - Maintien de la rémunération, cumul possible avec l'indemnité de session
Témoin devant le juge pénal		- Fonction obligatoire - Agent public cité comme témoin auprès d'une juridiction répressive - Production de la copie de la citation à comparaître ou de la convocation
Formation initiale des agents sapeurs-pompiers volontaires	30 jours au moins répartis au cours des 3 premières années de l'engagement dont au moins 10 jours la première année	- Autorisation d'absence ne pouvant être refusée qu'en cas de nécessité impérieuse de service - Obligation de motivation de la décision de refus, notification à l'intéressé et transmission au SDIS - Information de l'autorité territoriale par le SDIS deux mois au moins à l'avance sur les dates et la durée des actions de formation - Établissement recommandé de convention entre l'autorité territoriale et le SDIS pour encadrer les modalités de délivrance des autorisations d'absence
Formations de perfectionnement des agents sapeurs-pompiers volontaires	5 jours au moins par an	
Interventions des agents sapeurs-pompiers volontaires	Durée des interventions	
Mandat électif 1) - Autorisations d'absence accordées aux salariés membres des conseils municipaux, pour se rendre et participer aux réunions des conseils municipaux et des assemblées des organismes de coopération intercommunale en qualité de représentant de la commune.	Le temps d'absence cumulé résultant des autorisations d'absence et du crédit d'heures ne peut dépasser, pour une année civile, la moitié de la durée légale de travail* (soit 803,30 heures)	- Autorisation accordée après information de l'employeur, par écrit, de la date et de la durée de l'absence envisagée - Les pertes de revenus subies, du fait de l'assistance à ces séances et réunions, par les élus qui ne bénéficient pas d'indemnités de fonction, peuvent être compensées par la commune ou par l'organisme auprès duquel ils la représentent - Cette compensation est limitée à 72 heures (ASA et crédit d'heures) par élu et par an. Chaque heure ne peut être rémunérée à un montant supérieur à une fois et demi la valeur du SMIC

- Autorisations d'absence accordées aux salariés membres des conseils des EPCI pour se rendre et participer aux réunions des assemblées délibérantes. - Autorisations d'absence accordées aux salariés membre d'un conseil départemental ou régional. 2) Crédit d'heures accordé, pour disposer du temps nécessaire à l'administration de la commune ou de l'EPCI et à la préparation des réunions, aux : <u>Maires</u> communes d'au moins 10 000 hbts communes < 10 000 hbts <u>Adjointes</u> communes d'au moins 30 000 hbts communes de 10 000 à 29 999 hbts communes < 10 000 hbts <u>Conseillers municipaux</u> - communes d'au moins 100 000 hbts - communes de 30 000 à 99 999 hbts - communes de 10 000 à 29 999 hbts - communes de 3 500 à 9 999 hbts - communes < 3500 hbts Présidents, vice-présidents, membres de l'un des EPCI suivants : - syndicats de communes - syndicats mixtes -communautés de communes - communautés urbaines -communautés d'agglomération - métropole Conseil départemental et régional - président, vice-président - conseiller	140h / trimestre 122h30 / trimestre 140h / trimestre 122h30 / trimestre 70h / trimestre 70h / trimestre 35h / trimestre 21h / trimestre 10h30 / trimestre 10h30 / trimestre Lorsqu'ils n'exercent pas de mandat municipal, les présidents, vice-présidents et membres de ces EPCI sont assimilés respectivement aux maires, adjoints et conseillers municipaux de la commune la plus peuplée de l'EPCI. En cas d'exercice d'un mandat municipal, droit au crédit d'heures ouvert au titre du mandat municipal Les présidents, vice-présidents et membres de ces EPCI sont assimilés respectivement aux maires, adjoints et conseillers municipaux d'une commune dont la population serait égale à celle de l'ensemble des communes membres de l'EPCI. 140 h / trimestre 105 h / trimestre	- Autorisation accordée après information par l'élu de son employeur, par écrit, 3 jours au moins avant son absence, en précisant la date, la durée, ainsi que le crédit d'heures restant pour le trimestre en cours. - Le crédit d'heures ne peut être reporté d'un trimestre sur l'autre - Autorisation accordée après information par l'élu de son employeur, par écrit, 3 jours au moins avant son absence, en précisant la date, la durée, ainsi que le crédit d'heures restant pour le trimestre en cours - Le crédit d'heures ne peut être reporté d'un trimestre sur l'autre
--	---	--

Membres des commissions d'agrément pour l'adoption	Durée de la réunion	Autorisation accordée sur présentation de la convocation
--	---------------------	--

AUTORISATIONS D'ABSENCE DE DROIT LIEES A DES MOTIFS SYNDICAUX

OBJET	DURÉE	OBSERVATIONS
Représentants et experts aux organismes statutaires (CCFP, CST, F3SCT, CSFPT, CAP, CNFPT, CM en formation plénière...)	Délai de route, délai prévisible de la réunion plus temps égal pour la préparation et le compte rendu des travaux	Autorisation accordée sur présentation de la convocation

AUTORISATIONS D'ABSENCE DE DROIT LIEES A DES MOTIFS PROFESSIONNELS

OBJET	DURÉE	OBSERVATIONS
- Visite devant le médecin de prévention dans le cadre de la surveillance médicale obligatoire des agents (tous les 2 ans) - Examens médicaux complémentaires, pour les agents soumis à des risques particuliers, les handicapés et les femmes enceintes		Autorisation accordée pour répondre aux missions du service de médecine professionnelle et préventive

AUTORISATIONS D'ABSENCE DE DROIT LIEES A LA MATERNITE

OBJET	DURÉE	OBSERVATIONS
Examens médicaux obligatoires : 7 prénataux et 1 postnatal	Durée de l'examen	Autorisation accordée de droit

AUTORISATIONS D'ABSENCE DE DROIT LIEES A DES ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

OBJET	DURÉE	OBSERVATIONS
Naissance	3 jours ouvrables	Congé pris de manière continue à partir du jour de la naissance de l'enfant ou du 1^{er} jour ouvrable qui suit. Congé accordé au fonctionnaire conjoint de la mère enceinte ou liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle. (art 8 décret 2021-846)

Adoption	3 jours ouvrables	Congé pris de manière continue ou fractionnée à l'occasion de chaque arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption dans les quinze jours entourant l'arrivée de l'enfant adopté.
Décès d'un enfant de plus de 25 ans	12 jours ouvrables	Autorisation accordée de droit
Décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans dont le fonctionnaire a la charge effective et permanente ⁽¹⁾	14 jours ouvrables + 8 jours calendaires complémentaires	Les 8 jours ouvrables complémentaires sont fractionnables dans un délai d'un an suivant le décès

⁽¹⁾ Equivalent au Congé de deuil du Code de la Sécurité Sociale

Toutefois, les articles L.622-1 à L.622-7 du Code Général de la Fonction Publique prévoient la possibilité d'octroyer des autorisations d'absence à l'occasion de certains événements familiaux, dans les conditions prévues par un décret en Conseil d'Etat. Ce décret n'existant pas, les modalités d'attributions et les durées de ces autorisations spéciales d'absence sont laissées à la libre appréciation de l'autorité territoriale.

Elles ne sont pas de droit et sont donc soumises à autorisation de l'autorité territoriale, dans les conditions définies par l'organe délibérant.

Le Maire, propose à l'Assemblée :

De prévoir la possibilité d'accorder, sous réserve des nécessités de service appréciée par l'autorité territoriale, les autorisations spéciales d'absence dans les conditions suivantes :

NATURE ET DUREE

Autorisations d'absence discrétionnaires liées à des événements familiaux

OBJET		DUREE	OBSERVATIONS
Mariage	de l'agent (ou PACS)	5 jours ouvrables	- Autorisation accordée sur présentation d'une pièce justificative - Délai de route laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale (maximum 48h)
	d'un enfant (ou PACS)	3 jours ouvrables	
	des grands-parents, arrière grands-parents, petit enfant, arrière petit-enfant, frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur	1 jour ouvrable	
Décès obsèques	du conjoint (ou pacsé ou concubin)	3 jours ouvrables	- Autorisation accordée sur présentation d'une pièce justificative - Jours éventuellement non consécutifs - Délai de route laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale (maximum 48h)
	des père, mère		
	des beau-père, belle-mère		
	des grands-parents, arrière grands-parents, petit enfant, arrière petit-enfant, frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur	1 jour ouvrable	
Maladie très grave	du conjoint (ou pacsé ou concubin)	3 jours ouvrables	- Autorisation accordée sur présentation d'une pièce justificative - Jours éventuellement non consécutifs
	d'un enfant		
	des père, mère		
	des beau-père, belle-mère		

	des grands-parents, arrière grands-parents, petit enfant, arrière petit-enfant, frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur	1 jour ouvrable	- Délai de route laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale (maximum 48h)
Garde d'enfant malade	Garde des enfants malades âgés de moins de 16 ans. Pas de limite d'âge pour les enfants en situation de handicap	Durée des obligations hebdomadaires de service + 1 jour Doublement possible si l'agent assume seul la charge de l'enfant ou si le conjoint est à la recherche d'un emploi ou ne bénéficie d'aucune autorisation d'absence	- A l'un ou l'autre des conjoints, par année civile, quel que soit le nombre d'enfants.
Annnonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique, d'un cancer ou de la survenue d'un handicap chez un enfant		5 jours ouvrables	- Autorisation susceptible d'être accordée par extension du dispositif existant dans le Code du travail depuis 2016 (article L3142-1 et L3142-4) - Décret n°2023-215 du 27 mars 2023 fixant la liste des pathologies ouvrant droit à un congé spécifique pour les parents lors de l'annonce de la maladie chronique de leur enfant

Autorisations d'absence discrétionnaires liées à des événements de la vie courante

OBJET	DURÉE	OBSERVATIONS
Concours et examens en rapport avec l'administration locale	Le(s) jour(s) des épreuves	Fournir la convocation et l'attestation de présence
Don du sang, plaquette, plasma, ... Autres dons (donneuse d'ovocytes : examens, interventions, ...)	La durée comprend le déplacement entre le lieu de travail et le site de collecte, l'entretien préalable au don et les examens médicaux nécessaires, le prélèvement et la collation offerte après le don.	- Maintien de la rémunération
Déménagement du fonctionnaire	1 jour	- Délai de route laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale

Rentrée Scolaire

Les parents d'élèves peuvent être autorisés à commencer une heure après la rentrée des classes lors de la rentrée scolaire.

Ce temps n'étant pas une ASA : il conviendra que ce temps doit être récupéré.

Il s'agit d'une facilité accordée jusqu'à l'admission en classe de 6^{ème} et sous réserve des nécessités de service.

Autorisations d'absence discrétionnaires liées à la maternité

OBJET	DURÉE	OBSERVATIONS
Aménagement des horaires de travail	Dans la limite maximale d'une heure par jour	Autorisation susceptible d'être accordée sur avis du médecin de la médecine professionnelle, à partir du 3 ^{ème} mois de grossesse compte tenu des nécessités des horaires du service
Séances préparatoires à l'accouchement	Durée des séances	Autorisation susceptible d'être accordée sur avis du médecin de la médecine professionnelle au vu des pièces justificatives
Permettre au conjoint, concubin ou partenaire d'un PACS d'assister aux examens prénataux de sa compagne	Durée de l'examen Maximum de 3 examens	Autorisation susceptible d'être accordée par extension du dispositif existant dans le Code du travail
Aménagement d'horaire pour allaitement	Dans la limite d'une heure par jour à prendre en 2 fois	Aménagement susceptible d'être accordé en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant et sous réserve des nécessités de service. Les heures de service non fait au titre de l'aménagement horaire pour allaitement de l'enfant ne sont pas rémunérées
Actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation.	Durée de l'examen	Autorisation susceptible d'être accordée par extension du dispositif existant dans le Code du travail.
Permettre au conjoint, concubin ou partenaire d'un PACS d'assister aux actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.	Maximum de 3 examens	

Autorisations d'absence discrétionnaires liées à des motifs civiques

OBJET	DURÉE	OBSERVATIONS
Représentant de parents d'élèves aux conseils d'école, d'administration, de classe et commissions permanentes des lycées et collèges Commission spéciale pour l'organisation des élections aux conseils d'école.	Durée de la réunion	Autorisation susceptible d'être accordée sur présentation de la convocation et sous réserve des nécessités du service
Électeur - assesseur - délégué / élections aux organismes de Sécurité Sociale	Jour du scrutin	Autorisation susceptible d'être accordée, sur présentation d'un justificatif et sous réserve des nécessités du service

Autorisations d'absence discrétionnaires liées à des motifs syndicaux et professionnels

OBJET	DURÉE	OBSERVATIONS
Congrès ou réunions des organismes directeurs des unions / fédérations / confédérations de syndicats non représentés au conseil commun de la fonction publique	10 jours par an / agent	Autorisation susceptible d'être accordée sur présentation de leur convocation au moins trois jours à l'avance, aux agents désignés par l'organisation syndicale. Délais de route non compris
Congrès ou réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales et des unions / fédérations / confédérations de syndicats représentés au conseil commun de la fonction publique	20 jours par an / agent	
Congrès ou réunions des organismes directeurs d'un autre niveau (sections syndicales).	1 heure d'absence pour 1 000 heures de travail effectuées par l'ensemble des agents	
Formation professionnelle	Durée du stage ou de la formation	
Membres de la formation spécialisée du CST	Membres titulaires et suppléants : entre 2 et 12 jours, majoré entre 2,5 et 20 jours pour les secteurs présentant des enjeux particuliers en terme de risques professionnels. Secrétaires : entre 2,5 et 15 jours, majoré entre 3,5 et 25 jours pour les secteurs présentant des enjeux particuliers en terme de risques professionnels.	Autorisations accordées afin de faciliter l'exercice de leurs missions. Majoration possible pour tenir compte des critères géographiques ou de risques professionnels particuliers.
Administrateur amicale du personnel	Durée de la réunion	

BENEFICIAIRES

Les autorisations spéciales d'absences peuvent être accordées :

- Aux agents titulaires,
- Aux agents stagiaires,
- Aux agents contractuels,
- Aux agents de droit privé, lorsque le Code du Travail prévoit des conditions moins favorables.

MODALITES D'OCTROI

Elles ne sont pas de droit et sont donc soumises à autorisation de l'autorité territoriale. Ainsi, l'agent devra obligatoirement transmettre sa demande accompagnée des pièces justificatives liées à son absence au moins 7 jours avant la date de l'évènement.

Si la date de l'absence n'est pas prévisible, les justificatifs devront être transmis avant le départ de l'agent ou au plus tard dans un délai de 3 jours après son départ.

CONSERVATION DES DROITS

Lorsqu'il bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence, l'agent :

- Est considéré comme étant en position statutaire d'activité,
- Conserve l'intégralité de sa rémunération,
- Conserve l'intégralité de ses droits à avancement,

- Le bénéfice d'une autorisation spéciale d'absence est sans incidence sur les droits à congés annuels de l'agent.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré :

- 1) **ACCEPTE les modalités d'attribution et d'organisation des autorisations spéciales d'absence ci-dessus exposées,**
- 2) **PRECISE que les dispositions de cette délibération prendront effet à compter du 1^{er} mars 2025.**

Les résultats du vote sont les suivants :

	Pour	Contre	Abstention	Ne prend pas part au vote
VOTE	34	0	0	0

20250204-06 - INSTAURATION ET MODALITES D'EXERCICE DES FONCTIONS EN TELETRAVAIL

Monsieur le Maire expose :

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique définit le télétravail comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

L'accord-cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans les trois fonctions publiques signé le 13 juillet 2021 fixe les modalités de mise en place du télétravail dans les différents services administratifs.

Il convient de se prononcer sur l'instauration du télétravail au sein de la collectivité, ainsi que sur les critères et modalités d'exercice du télétravail tels qu'exposés ci-dessous.

1. Bénéficiaires

Le télétravail est ouvert aux fonctionnaires titulaires.

Le fonctionnaire devra avoir une ancienneté d'un an pour prétendre au télétravail. Ainsi, les fonctionnaires stagiaires sont exclus du dispositif.

Le télétravailleur est soumis aux mêmes obligations générales et dispose des mêmes droits que l'agent qui exécute son travail en présentiel dans les locaux : respect des temps de repos, accès à la formation, mêmes mesures d'évaluation, reconnaissance du parcours professionnel et égalité de traitement en matière de promotion, accès aux informations syndicales, participation aux élections professionnelles.

L'employeur a les mêmes obligations en matière de prévention des risques professionnels à l'égard de tous les agents et est tenu de prendre les mesures nécessaires et réglementaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale.

2. Conditions d'examen de la demande de télétravail

Le télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite de l'agent et d'une autorisation écrite de l'employeur.

Le volontariat est un principe essentiel dans la mise en œuvre du télétravail.

Toutefois le télétravail doit aussi, de façon exceptionnelle, pouvoir être mis en œuvre à la demande des employeurs sur le fondement des pouvoirs dont ils disposent. Il s'agit d'un régime distinct, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment en cas de pandémie ou de catastrophe naturelle, afin d'assurer tant la continuité du service public que la protection des agents, et le cas échéant dans le cadre des plans de continuité de l'activité.

L'instruction des demandes se fait à un rythme régulier :

- au fur et à mesure du dépôt des demandes.

Une réponse écrite est donnée à la demande de télétravail dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de sa réception ou de la date limite de dépôt lorsqu'une campagne de recensement des demandes est organisée.

Une autorisation d'exercice des fonctions en télétravail est remise par arrêté individuel.

Le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail (initiale ou de renouvellement) doit être motivé et précédé d'un entretien. En cas de rejet de sa demande initiale ou de renouvellement de télétravail, l'agent peut saisir la CAP ou la CCP compétente.

L'agent devra être capable de :

- travailler à distance
- maîtriser l'informatique et les outils collaboratifs
- s'organiser seul et faire un retour sur son travail
- avoir une autonomie dans son travail.

3. Détermination des activités éligibles au télétravail

Le télétravail n'est pas compatible avec toutes les activités et tous les métiers de la collectivité.

Ne sont pas télétravaillables les fonctions suivantes :

- Les fonctions d'accueil et d'orientation du public,
- Les fonctions de médiation et d'animation,
- La restauration collective,
- Les fonctions dans lesquelles l'agent est chargé d'apporter en temps réel, en présence physique de ses interlocuteurs (adultes et enfants), des renseignements aux usagers du service, de les aider à effectuer une démarche ou une formalité, de les conseiller dans l'accomplissement de celles-ci, de leur délivrer des pièces administratives,
- Les fonctions dans lesquelles l'agent est chargé de fournir directement et immédiatement une prestation de service relevant des compétences ou des activités de support et d'appui aux services réalisées en interne,
- Les fonctions dans lesquelles l'agent est appelé à consulter ou exploiter des documents administratifs non dématérialisés, ou des documents administratifs même dématérialisés comportant des données sensibles, notamment à caractère personnel, lorsque ne sont pas réunies les conditions de leur préservation ou qu'existe un risque de divulgation,
- Les fonctions dans lesquelles l'agent est appelé à se déplacer sur la voie publique ou dans les établissements ou bâtiments communaux,
- Les fonctions liées à des opérations liées à l'entretien, la maintenance, la construction ou l'installation à caractère technique, ainsi que les fonctions de contrôle et de vérification de ces opérations,
- Nécessitant un travail d'équipe régulier.

➤ Activités télétravaillables et critères retenus :

- Tâches rédactionnelles (actes administratifs, rapports, notes, circulaires, comptes rendus, procès-verbaux, conventions, courriers, documents d'informations...),
- Instruction, étude ou gestion de dossiers,
- Mise à jour de données informatisées,
- Tâches informatiques (mise à jour du site internet...),
- Tâches comptables...

CRITERES D'ACCES	Ancienneté obligatoire	1 an dans la collectivité
	Pré-requis technique sur le lieu de télétravail	Connexion interne Conformité électrique du domicile Espace de travail ergonomique
	Distance entre le domicile et le lieu de travail (critère de priorisation si nécessaire)	Appréciation des kms effectués, du temps des transports, des modes de déplacement
	Personne en télétravail pour raison médicale	Agents suivis par le médecin de prévention (*)

4. Quotités autorisées

Le nombre de jours télétravaillés ne peut être supérieur à trois jours par semaine pour un agent à temps plein, et le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine, ces seuils pouvant également s'apprécier sur une base mensuelle (article 3 du décret n° 2016-151).

- Il est proposé de fixer le nombre de jours télétravaillés à 3 journées entières au maximum par semaine (3 journées maximum consécutives ou non dans la semaine) ou tous les 15 jours (possibilité de répartir les 3 jours sur les deux semaines. Exemple 1 journée sur la première semaine et 2 jours sur la deuxième semaine).
- Les demi-journées de télétravail sont autorisées.
- En fonction des nécessités de service, aucun jour n'est proscrit pour télétravailler. Cependant, les jours de télétravail sont fixes. Ils ne peuvent pas faire l'objet de report sur un autre jour de la semaine ou sur une autre semaine. Ils ne feront pas l'objet de compensation s'ils tombent sur un jour férié ou pendant un jour de congé ou de formation/mission.
- Durant la journée de télétravail, l'agent reste à la disposition de son employeur durant les plages fixes de travail définies par la collectivité et définit en concertation avec la hiérarchie du service un aménagement libre de son temps de travail dans les plages définies par la collectivité soit entre 8 h et 18 h.
- 1 jour de télétravail correspond à la même quotité de temps de travail que la journée habituelle, les jours télétravaillés ne peuvent pas faire l'objet d'acquisition de temps complémentaire et/ou supplémentaire.

5. Prise en compte des agents en situations particulières

Pour les agents en situation particulière, le télétravail ne se substitue pas aux dispositifs de droit commun (congé maladie, congé maternité et congé proche aidant)

Il peut être dérogé à la règle des trois jours de télétravail pour une durée de 6 mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient. L'autorisation est accordée pour une durée de trois mois, renouvelable une fois.

S'agissant des femmes enceintes, l'autorisation pourra être donnée sans avis préalable du médecin du travail. Un agent en situation de proche aidant est autorisé à bénéficier du télétravail au-delà des trois jours hebdomadaires.

6. Durée de l'autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail

La durée de l'autorisation est fixée à 1 an maximum. L'autorisation peut être renouvelée par décision expresse, après entretien avec le supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier.

Il est prévu une période d'adaptation de 3 mois.

En cas de changement de fonctions, l'agent qui souhaite poursuivre l'exercice de ses fonctions en télétravail doit présenter une nouvelle demande.

7. Réversibilité du télétravail

Hors circonstances exceptionnelles et télétravail ponctuel, lorsque l'administration ou un agent décide de mettre fin à une autorisation de télétravail, un délai de prévenance doit être respecté :

- un mois pendant la période d'adaptation prévue par l'autorisation de télétravail
- deux mois au-delà de cette période.

Lorsque l'interruption du télétravail est à l'initiative de l'administration, ce délai peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée, avec un entretien préalable.

Lorsqu'aucune contrainte organisationnelle ne s'y oppose, il convient d'autoriser l'agent, qui demande à reprendre l'intégralité de son temps de travail en présentiel, à le faire dans un délai plus court que le délai de prévenance de deux mois.

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

La réversibilité ne fait pas entrave à une nouvelle demande de recours au télétravail ultérieure.

Les nécessités de service peuvent également justifier, sous réserve du respect d'un délai de prévenance, l'exigence d'un retour sur site pendant un jour de télétravail. Lorsqu'un retour sur site apparaît impératif pour plusieurs jours

consécutifs, il peut être procédé à une suspension provisoire de l'autorisation de télétravail. Cette suspension doit être motivée par des nécessités de service

Un agent peut également informer son supérieur hiérarchique de sa nécessité de venir sur site un jour pour lequel il bénéficie d'une autorisation de télétravail et demander à déplacer ce jour de télétravail qui lui avait été accordé.

8. Modalités de télétravail

Tous les lieux d'exercice du télétravail doivent respecter les conditions de sécurité et de confidentialité inhérentes aux activités du télétravailleur.

- Le télétravail est organisé au domicile de l'agent.

La ou les localisations du ou des lieux de télétravail sont des éléments de l'autorisation de télétravail transmise à l'employeur.

9. Fourniture des moyens matériels

Il appartient à l'employeur public de fournir aux agents en télétravail placés sous son autorité, l'accès aux outils numériques nécessaires (matériel bureautique, accès aux serveurs professionnels, messageries et logiciels métiers) pour pouvoir exercer leur activité et communiquer avec leur supérieur hiérarchique ainsi que leur collectif de travail et les usagers, le cas échéant.

L'employeur met à la disposition des agents autorisés à exercer leurs fonctions en télétravail les outils de travail suivant :

- Ordinateur portable ;
- Messagerie professionnelle ;
- Logiciels et applications métiers indispensables à l'exercice des fonctions ...

Le matériel informatique peut être amené à évoluer en fonction des progrès technologiques et des coûts des différentes solutions à la disposition de la collectivité.

10. Règles à respecter en matière de sécurité et de protection des données

Il incombe à l'employeur de prendre, dans le respect du RGPD et des prescriptions de la CNIL, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles de l'agent en télétravail et de celles traitées par celui-ci à des fins professionnelles.

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles et usages en vigueur dans la collectivité.

Il assure notamment la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations qui lui sont confiées ou auxquelles il a accès dans le cadre professionnel, sur tous supports et par tout moyen.

Les données à caractère personnel ne peuvent être recueillies et traitées que pour un usage déterminé et légitime, correspondant aux missions de l'établissement. Tout détournement de finalité est passible de sanctions pénales.

Le télétravailleur s'engage à réserver à un usage strictement professionnel les équipements mis à sa disposition par l'établissement. Il s'engage à en prendre soin, à assurer la bonne conservation des matériels et des données. Il informe sans délai son responsable hiérarchique et le service Systèmes d'information s'il en existe un dans la collectivité) en cas de détérioration, de perte ou de vol du matériel mis à sa disposition.

11. Règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé

Les dispositions légales et réglementaires en matière de temps de travail et de santé et sécurité au travail, notamment celles relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et à la comptabilisation du temps de travail s'appliquent aux agents en télétravail.

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

Durant ces plages horaires, l'agent doit être à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Il doit être joignable et disponible par mail et par téléphone.

Les informations relatives aux modalités d'organisation, de contrôle et de comptabilisation du temps de travail et aux droits et obligations en matière de temps de travail sont annexées à l'autorisation de télétravail.

Le droit à la déconnexion :

Le télétravail, en ce qu'il s'appuie davantage sur l'usage des outils numériques, nécessite de définir et de garantir l'effectivité du droit à la déconnexion. Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle de l'agent.

L'employeur propose une formation au bon usage des outils numériques.

12. Accidents de travail dans le cadre du télétravail

L'agent en télétravail bénéficie de la même couverture des risques que les autres agents travaillant sur site, dès lors que l'accident ou la maladie professionnelle est imputable au service.

Les accidents survenus en situation de télétravail relèvent des accidents de service sous réserve qu'ils aient eu lieu pendant les heures de télétravail et dans le cadre des fonctions exercées par l'agent en télétravail.

Les accidents de trajet peuvent être reconnus dans les situations suivantes pour les agents en télétravail :

- trajet entre le domicile et le lieu de télétravail, lorsque ce dernier est différent du domicile (tiers-lieu), y compris lors des détours du trajet pour les nécessités de la vie courante (dépose et reprise des enfants, etc.);
- trajet entre le lieu de télétravail et le service, en cas de retour exceptionnel temporaire de l'agent sur son service d'affectation un jour de télétravail ;
- trajet entre le lieu de télétravail et le lieu de restauration habituel, au cours de la journée de travail.

13. Modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité

La Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail du Comité Social Territorial peut opérer des visites sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail. Si l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, l'accès au domicile du télétravailleur est subordonné à l'accord écrit de l'intéressé (article 40 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985).

Le médecin de prévention sera compétent pour effectuer la visite. Le délai minimum de prévenance sera de 8 jours.

Les modalités de la visite seront les suivantes :

- Visite du lieu de travail,
- Entretien avec l'agent.

14. Modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail

L'agent doit remplir, périodiquement, des formulaires dénommés « feuilles de temps » ou auto-déclarations.

15. Modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail

L'employeur accompagne les agents dans la bonne utilisation des équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail.

La configuration initiale des matériels fournis par l'administration ainsi que les opérations de support, d'entretien et de maintenance sont assurées dans les locaux de l'employeur.

La connexion au réseau des matériels sur le lieu de télétravail est assurée par l'agent en télétravail, avec l'aide de modes opératoires et l'assistance à distance en cas de besoin.

16. Indemnisation

Le décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 créé, au bénéfice des agents publics, une allocation forfaitaire de télétravail

Cette indemnité contribue au remboursement des frais engagés au titre du télétravail en donnant un cadre à l'indemnisation des frais induits tels que l'énergie, la liaison internet ...

En vertu du principe de libre administration (article 72 de la Constitution), il est laissé la faculté aux collectivités territoriales d'instaurer ou non le bénéfice du forfait télétravail à leurs agents territoriaux et apprentis.

Le montant journalier du forfait télétravail est fixé à 2,88 euros par journée effectuée dans la limite de 253,44 € par an.

Ce montant est versé sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'autorité hiérarchique.

Il est versé sous réserve que les agents exercent leurs missions en télétravail dans les conditions fixées par le décret n°2016-151. Il est versé également à la condition que les agents ne bénéficient pas en cas d'exercice dans un tiers lieux d'un service de restauration collective financé par l'employeur.

Le cas échéant, le forfait télétravail fait l'objet d'une régularisation au regard des jours de télétravail réellement effectués en cours d'année civile. Cette régularisation intervient à la fin du premier trimestre de l'année suivante.

L'organe délibérant après en avoir délibéré, décide :

Vu l'article 72 de la Constitution,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 modifiée, et notamment l'article 133,

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

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

Vu le décret n°2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature,

Vu le décret n°2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats,

Vu l'arrêté du 26 août 2021, modifié par l'arrêté du 23 novembre 2022, pris pour application du décret n°2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats,

Vu l'accord-cadre sur la mise en œuvre du télétravail en date du 13 juillet 2021,

Vu le débat en séance du Comité Social Territorial en date du 20 janvier 2025,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 20 janvier 2025,

- **D'INSTAURER LE télétravail** au sein de la collectivité à compter du 1^{er} mars 2025 et pour une durée de 7 ans ;
- **DE VALIDER** les critères et modalités d'exercice du télétravail détaillés ci-dessus ;
- **D'INSTAURER** l'indemnisation du télétravail dans les conditions définies ci-dessus ;
- **D'INSCRIRE** les crédits correspondants au budget.

Les résultats du vote sont les suivants :

	Pour	Contre	Abstention	Ne prend pas part au vote
VOTE	34	0	0	0

20250204-07 – PERSONNEL - CHARTE INFORMATIQUE

Monsieur le Maire expose :

Le document présenté a été validé par le Comité Technique du 20 Janvier 2025 au Centre de Gestion de la Vendée.

La Commune de Saint-Jean-d'Hermine met en œuvre un système d'information et de communication nécessaire à l'exercice de ses missions. Elle permet donc au personnel de disposer de moyens de communication électronique, ressources informatiques, informationnelles, numériques et technologiques.

Ces différents outils offrent également à leurs utilisateurs une ouverture vers l'extérieur et se révèlent être des vecteurs de modernisation de la collectivité et du service public, si leur utilisation est faite à bon escient et dans le respect des usages de la législation en vigueur.

A l'inverse, une mauvaise utilisation de ces outils peut engendrer des risques d'atteinte à la confidentialité, à la disponibilité et à l'intégrité de l'information.

La Charte Informatique, présentée en annexe et validée par le Comité Technique du Centre de Gestion en date du 20 Janvier 2025 s'inscrit dans une démarche d'information, de sensibilisation, de responsabilisation des utilisateurs des moyens de communication électronique et du système d'information de la Commune.

Vu le débat en séance du Comité Social Territorial en date du 20 janvier 2025,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 20 janvier 2025,

- **VALIDE la charte informatique exposée en annexe.**

Les résultats du vote sont les suivants :

	Pour	Contre	Abstention	Ne prend pas part au vote
VOTE	34	0	0	0

20250204-08 –MISE EN PLACE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL A TITRE PERENNE

Monsieur le Maire expose :

Sur rapport de Monsieur le Maire,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L.521-1 à L.521-5,

Vu la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles,

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux et notamment son article 9,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 20 janvier 2025.

Le décret susvisé du 16 décembre 2014, pris en application d'une disposition de la loi susvisée du 27 janvier 2014, a substitué définitivement l'entretien professionnel à la notation pour l'ensemble des fonctionnaires territoriaux (dès lors qu'ils relèvent de cadres d'emplois de la fonction publique territoriale dotés d'un statut particulier), pour l'évaluation des périodes postérieures au 1er janvier 2015.

La collectivité a donc l'obligation de mettre en place l'évaluation des agents par l'entretien professionnel. Ses modalités d'organisation devront respecter les dispositions fixées par le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 (convocation du fonctionnaire, entretien conduit par le supérieur hiérarchique direct, établissement du compte-rendu, notification du compte-rendu au fonctionnaire, demande de révision de l'entretien professionnel, transmission du compte-rendu à la Commission Administrative Paritaire compétente).

Il appartient à chaque collectivité de déterminer les critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire est appréciée, en tenant compte de la nature des tâches et du niveau de responsabilité. Ces critères, déterminés après avis du Comité Social Territorial compétent, portent notamment sur :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs
- les compétences professionnelles et techniques
- les qualités relationnelles
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, décide :

- 1. DE FIXER, dans le cadre de la mise en place, à titre pérenne, de l'entretien professionnel, les critères d'appréciation de la valeur professionnelle tels qu'ils sont définis dans le document support standard du compte-rendu de l'entretien professionnel, annexé à la présente délibération.**
- 2. D'APPLIQUER ce système d'évaluation de la valeur professionnelle à l'ensemble des agents contractuels de la collectivité.**

Les résultats du vote sont les suivants :

	Pour	Contre	Abstention	Ne prend pas part au vote
VOTE	34	0	0	0

20250204-09 – CONDITIONS ET MODALITES DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEPLACEMENTS

Monsieur le Maire expose :

Il est proposé au Conseil Municipal de délibérer sur les indemnités de déplacement et d'hébergement, ainsi, conformément aux textes sus visés :

1) LES CONDITIONS DE REMBOURSEMENTS

Est en mission l'agent en service, muni d'un ordre de mission, qui se déplace, pour l'exécution du service, hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale.

Tout déplacement devra faire l'objet d'une demande d'ordre de mission. Ce document est indispensable pour permettre d'obtenir, le cas échéant, le remboursement de ses frais de transports, de repas et d'hébergement. Le mode de transport doit être précisé sur l'ordre de mission. La validité de l'ordre de mission ne peut excéder douze mois.

Le véhicule de service doit être sollicité prioritairement par l'agent dans le cadre d'un déplacement. L'agent devra au préalable en faire la réservation auprès de la Commune **au moins 15 jours avant la date**. La réservation n'est pas de droit et l'agent peut être amené à utiliser son véhicule personnel en cas d'indisponibilité du véhicule de service. L'utilisation du véhicule personnel doit préalablement faire l'objet d'une autorisation de circuler de la part de la collectivité et la souscription d'une police d'assurance pour cette utilisation.

2) LES BENEFICIAIRES

Les agents titulaires et stagiaires sont concernés ainsi les agents contractuels.

3) CAS D'OUVERTURE

Cas d'ouverture	Indemnités			Prise en charge
	Déplacement	Nuitée	Repas	
Missions à la demande de la collectivité	Oui	Oui	Oui	Employeur
Concours ou examens à raison d'un par an	Oui			Employeur
Préparation au concours	Oui	Non	Oui	Employeur
Formations non prises en charge par le CNFPT/INSET	Oui	Non	Oui	Employeur

4) LES TARIFS

a) Les frais de déplacement

Les frais déplacements sont remboursés sur la base du tarif d'un billet SNCF 2^{ème} classe en vigueur au jour du déplacement ou sur indemnité kilométrique si la destination n'est pas dotée d'une gare SNCF, sur la base des indemnités forfaitaires prévues par les textes en vigueur.

Les frais divers (taxi à défaut d'autres moyens de locomotion, péages, parkings occasionnés) dans le cadre d'une mission ou d'une action de formation seront remboursés sous réserve de présentation des justificatifs de la dépense.

b) Les frais de repas

Les frais de repas ne sont pris en charge que si l'agent se trouve en mission pendant la totalité de la période comprise entre 12 heures et 14 heures pour le repas du midi et entre 19 heures et 21 heures pour le repas du soir. Ils sont remboursés sur les frais effectivement engagés par l'agent, sur production des justificatifs de paiement sur la base des indemnités forfaitaires prévues par les textes en vigueur.

Aucun remboursement n'est possible :

- pour les repas pris dans la résidence administrative ou familiale
- à l'occasion du passage d'un concours ou examen.

c) Les frais de nuitée

Les frais d'hébergement sont remboursés sur la base des indemnités forfaitaires prévues par les textes en vigueur.

Aucun remboursement n'est possible :

- A l'occasion du passage d'un concours ou examen
- Lorsque l'agent est logé gratuitement

d) Les modalités de remboursement

Le remboursement s'effectue sur le bulletin de salaire de l'agent sur présentation des justificatifs de paiement dédiés à la mission demandée dans la limite de la base des indemnités forfaitaires prévues par les textes en vigueur. Aucun remboursement ne sera effectué si l'agent ne possède pas les justificatifs.

Le Conseil Municipal, ayant entendu l'exposé de M. le Maire, décide,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment l'article L723-1,

Vu le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée,

Vu le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat,

Vu l'arrêté du 3 juillet 2006 modifié fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat,

Vu l'arrêté du 3 juillet 2006 modifié fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat,

Vu l'arrêté du 5 janvier 2007 fixant le montant maximum de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 14 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 20 janvier 2025,

- ***D'ADOPTER, à compter du 1^{er} mars 2025, la proposition de M. le Maire relative à la prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement dans les conditions évoquées ci-dessus.***

Les résultats du vote sont les suivants :

	Pour	Contre	Abstention	Ne prend pas part au vote
VOTE	34	0	0	0

20250204-10 –PLAFONDS DE PRISE EN CHARGE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Monsieur le Maire expose :

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L422-8 à L422-19,

Vu l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 modifié relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'avis du comité social territorial en date du 20 janvier 2025,;

Considérant ce qui suit :

Le Compte Personnel d'Activité (CPA) a pour objectifs de renforcer l'autonomie de l'agent dans la mobilisation de son droit à la formation et de faciliter son évolution professionnelle.

Le compte personnel d'activité est constitué de deux dispositifs distincts :

- le compte personnel de formation (CPF)
- le compte d'engagement citoyen (CEC).

Le compte personnel de formation se substitue au droit individuel à la formation (DIF) et permet aux agents publics d'acquérir des droits à la formation, au regard du travail accompli.

Le compte personnel de formation concerne l'ensemble des agents publics, agents titulaires et contractuels, qu'ils soient recrutés sur des emplois permanents ou non, à temps complet ou non complet.

Les agents cités à l'article L 422-3 du CGFP bénéficient d'un accès prioritaire :

- agent de catégorie C n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant au niveau 4,
- agent en situation de handicap,
- agent particulièrement exposé un risque d'usure professionnelle (risque d'altération de leur état de santé lié au travail constaté par un médecin du travail).

Dans les conditions suivantes :

- lorsque la formation envisagée est assurée par la collectivité d'emploi de l'agent ou par le CNFPT, l'agent en bénéficie de plein droit,
- lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, la collectivité peut décider de faire suivre à l'agent les actions de formation qu'elle assure elle-même,
- lorsque la formation n'est organisée ni par le CNFPT, ni par l'employeur, ce dernier précise les modalités de l'accès prioritaire comprenant le cas échéant des plafonds de financement.

L'alimentation s'effectue à hauteur de 25 heures maximum par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 150 heures pour un temps complet. Le temps de travail à temps partiel est assimilé à du temps complet. Le temps non complet est proratisé au regard de la durée de travail.

Pour les agents de catégorie C dépourvus de qualifications (qui ne possèdent pas un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau 3), le plafond du crédit est relevé à 400 heures (avec une alimentation du CPF de 50 heures maximum par an). Un crédit d'heures supplémentaires est en outre attribué, dans la limite de 150 heures en complément des droits déjà acquis, à l'agent dont le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions et ce sur présentation d'un avis du médecin de prévention.

Les agents publics peuvent accéder à toutes formations nécessitant un développement de compétences pour la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle, hormis celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées :

- les formations ayant pour objet d'acquérir un diplôme, un titre ou tout autre certificat de qualification professionnelle,
- les bilans de compétences,
- la validation des acquis de l'expérience,
- la préparation aux concours et examens...

La formation ne doit pas être nécessairement diplômante ou certifiante.

Certaines formations sont considérées par les textes réglementaires comme prioritaires dans l'utilisation du CPF :

- la prévention d'une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions ;
- la validation des acquis de l'expérience ;
- la préparation aux concours et examens.

L'organe délibérant peut définir d'autres priorités en complément (les actions sollicitées au regard d'un projet relevant d'une activité principale apparaissent comme prioritaires par rapport aux actions présentées en vue d'une activité accessoire).

Le compte personnel de formation peut également être mobilisé en articulation avec d'autres congés (le congé de formation professionnelle, congé pour validation des acquis de l'expérience...).

Le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 prévoit notamment, à l'article 9, que l'employeur prend en charge les frais pédagogiques qui se rattachent à la formation suivie au titre du CPF et peut prendre en charge les frais occasionnés par les déplacements. Cette prise en charge des frais peut faire l'objet de plafonds déterminés par l'assemblée délibérante.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, ARRETE :

Article 1er : Conformément aux dispositions de l'article 9 du décret du 6 mai 2017 susvisé, sont arrêtés, en vue de la prise en charge des frais qui se rattachent aux formations suivies au titre du compte personnel de formation, les plafonds suivants :

- ✓ **Prise en charge des frais pédagogiques :**
 - budget annuel global consacré aux frais pédagogiques au titre du CPF : 1 000 euros
 - plafond par an et par agent et/ou par action de formation : 500 euros

- ✓ **Prise en charge des frais occasionnés par les déplacements :**
 - Les frais occasionnés par les déplacements des agents lors des formations suivies au titre du CPF sont intégralement pris en charge conformément à la réglementation en vigueur.
 - Le remboursement ne pourra s'effectuer que sur production de justificatifs.

Article 2 : En cas de constat d'absence de suivi de tout ou partie de la formation sans motif légitime, l'agent doit rembourser les frais engagés par la collectivité.

Article 3 : L'agent qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation* doit faire un courrier écrit daté et signé à la collectivité et solliciter l'accord écrit de la collectivité en précisant :

- ✓ le projet d'évolution professionnelle visé avec la nature et le programme de la formation,
- ✓ l'organisme de formation,
- ✓ le nombre d'heures requises, le calendrier de la formation et le coût de la formation.

* Préalablement, l'agent peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé, afin d'élaborer son projet professionnel et identifier les actions nécessaires à sa mise en œuvre, auprès d'un conseiller en évolution professionnelle (l'agent peut faire appel à celui du Centre de Gestion).

Article 4 : Les demandes seront instruites par la collectivité par ordre d'arrivée au fur et à mesure des demandes.

Article 5 : Les actions de formations suivantes seront prioritairement accordées au titre du CPF :

- ✓ les actions de formation visant à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions (bilans de compétences etc...);
- ✓ la validation des acquis de l'expérience ;
- ✓ la préparation aux concours et examens.

Le bénéfice des formations relevant du socle de connaissances et de compétences (décret n°2015-172 du 13 février 2015), comprenant notamment la communication en français, les règles de calcul et de raisonnement mathématique, etc. est de droit pour les agents qui en font la demande. Le suivi de cette formation pouvant néanmoins être reporté à l'année suivante pour nécessité de service.

Article 6 : La décision de la collectivité sera communiquée à l'agent dans un délai de 2 mois suivant le dépôt de sa demande. En cas de refus, ce dernier lui sera motivé.

Article 7 : Les modalités définies ci-dessus prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publicité.

Les résultats du vote sont les suivants :

	Pour	Contre	Abstention	Ne prend pas part au vote
VOTE	34	0	0	0

20250204-11 – REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

EXPOSE DES MOTIFS :

Un nouveau dispositif 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'Etat, a été adopté pour les fonctionnaires de l'Etat (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié) et est transposable aux fonctionnaires territoriaux en application du principe de parité tel que fixé par les articles L.712-1 à L.714-8 du Code Général de la Fonction publique, et le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié.

Ce nouveau régime indemnitaire a pour vocation de réduire le nombre de primes existantes actuellement mises en œuvre. Il s'inscrit dans une démarche de valorisation de l'exercice des fonctions, de l'expérience et de l'engagement professionnel ainsi que de la manière de servir. Dès le 1^{er} janvier 2016, elle est vouée à remplacer la prime de fonction et de résultat (PFR) pour les attachés et les administrateurs, l'indemnité de performance et de fonctions (IPF) pour les ingénieurs en chef et l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires des conseillers, assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants.

L'instauration du RIFSEEP par la Commune de SAINT-JEAN-D'HERMINE suppose donc la suppression corrélative notamment de la PFR, de l'Indemnité de performance et de fonctions des ingénieurs en chef (IPF), de l'Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS), de l'indemnité d'exercice des missions de préfecture (IEMP), de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT), des primes de rendement (PSR), de l'indemnité spécifique de service (ISS), de la prime de fonctions informatiques, etc.

En revanche, le RIFSEEP est cumulable, par nature, avec :

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes, travail de nuit ou jours fériés) ;
Sont ainsi visées (arrêté du 27 août 2015) :
 - ✓ les indemnités horaires pour travaux supplémentaires
 - ✓ l'indemnité horaire pour travail normal de nuit
 - ✓ la prime d'encadrement éducatif de nuit
 - ✓ l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale
 - ✓ l'indemnité pour travail dominical régulier
 - ✓ l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés
- La NBI ;
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA etc.) ;

La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction

1. LE CLASSEMENT DES EMPLOIS EN GROUPE, SELON LES FONCTIONS

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Ces fonctions sont classées au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants.

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception** (Ce critère, explicite, fait référence à 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) ;
- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** (Il s'agit là de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent) ;
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** (les sujétions spéciales correspondent à des contraintes particulières liées, par exemple, à l'exercice de fonctions itinérantes ; l'exposition de certains types de poste peut, quant à elle, être physique. Elle peut également s'opérer par une mise en responsabilité prononcée de l'agent, notamment dans le cadre d'échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration).

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 devant être réservé aux postes les plus exigeants. En vertu du principe de libre administration, chaque collectivité ou établissement **peut définir ses propres critères.**

A. Les critères retenus

- Sujétions particulières,
- Encadrement,
- Plus ou moins grande expertise ou technicité nécessaire à l'exercice de certaines fonctions,
- Contraintes horaires, réunions le soir, roulement de plannings (hors contraintes rémunérées au titre des astreintes ou indemnité de travail des dimanches et jours fériés...),

- Pénibilité,
- Manière de servir (implication dans le service, disponibilité au regard des missions, qualité du service rendu).

B. Le classement des emplois de la collectivité dans les groupes

Il revient à l'organe délibérant de déterminer le classement de chaque emploi par groupe, le Groupe 1 étant le plus exigeant.

Ce classement est déterminé dans les tableaux ci-après.

2. LE RIFSEEP SE DECOMPOSE EN DEUX VOLETS

A. Une indemnité liée aux fonctions, sujétions et expertises (IFSE)

Le classement de chaque emploi par groupe permet de déterminer le montant maximal de l'IFSE. Il revient à l'organe délibérant de déterminer le montant maximal par groupe, et à l'autorité territoriale de fixer individuellement le montant attribué à chacun.

B. Un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (le CIA)

Le complément tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée au moment de l'évaluation. Ainsi, sont appréciés son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe, l'atteinte des objectifs fixés...

Il revient à l'organe délibérant de déterminer le montant maximal par groupe. Les attributions individuelles, non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, seront déterminées par arrêté de l'autorité territoriale. Elles peuvent être comprises entre 0 et 100 % du montant maximal, pour chaque groupe de fonctions. Cette part pourra être modulée chaque année suite à l'entretien professionnel.

C. Le montant maximal de l'IFSE et du CIA fixé par l'organe délibérant

Ces montants bruts maximums sont déterminés dans les tableaux ci-après.

Classement des emplois par groupe et détermination des montants maximaux d'IFSE et de CIA

Filière Administrative

Catégorie A

Attachés territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	<i>Directeur Général des Services</i>	1 700 €	4 500 €
Groupe 2	<i>Responsable de pôle</i>	1 500 €	3 200 €

Catégorie B

Rédacteurs territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	<i>Adjoint au DGS</i> <i>Responsable de service</i>	1 455 €	2 380 €
Groupe 2	<i>Responsable administratif polyvalent</i>	1 330 €	2 185 €

Catégorie C

Adjointes administratifs territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	<i>Assistant administratif expert</i>	945 €	1 260 €
Groupe 2	<i>Agent administratif polyvalent</i>	900 €	1 200 €

Filière technique

Catégorie A

Ingénieurs territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	<i>Responsable de service</i>	1 700 €	4 500 €
Groupe 2	<i>Technicien supérieur du développement durable</i>	1 500 €	3 200 €

Catégorie B

Techniciens territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	<i>Responsable de service</i>	1 638 €	2 680 €
Groupe 2	<i>Technicien supérieur du développement durable</i>	1 548 €	2 535 €

Catégorie C

Agents de maîtrise territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	<i>Responsable en charge de dossiers Adjoint au responsable</i>	945 €	1 260 €
Groupe 2	<i>Agent technique polyvalent Agent faisant fonction d'ATSEM</i>	900 €	1 200 €

Adjointes techniques territoriales

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 2	<i>Agent technique polyvalent Agent faisant fonction d'ATSEM</i>	900 €	1 200 €

Filière animation

Catégorie B

Animateurs territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	<i>Responsable de service</i>	1 455 €	2 380 €

Catégorie C

Adjointes territoriales d'animation

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	<i>Référent de pôle Référent pause méridienne</i>	945 €	1 260 €
Groupe 2	<i>Agent d'animation polyvalent Agent faisant fonction d'ATSEM</i>	900 €	1 200 €

Filière Médico-Sociale

Catégorie C

Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 2	<i>ATSEM</i>	900 €	1 200 €

Filière culturelle

Catégorie B

Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	<i>Responsable de service</i>	1 393 €	2 280 €

Groupe 2	Assistant de conservation des bibliothèques	1 245 €	2 040 €
----------	---	---------	---------

Filière sportive

Catégorie B

Educateurs territoriaux des APS

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximal mensuel	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Educateur sportif	1 455 €	2 380 €

3. CONDITIONS DE VERSEMENT :

Bénéficiaires : fonctionnaires stagiaires, titulaires et contractuels de droit public.
Les agents de droit privé en sont exclus.

Temps de travail : le montant de l'indemnité et du complément sera proratisé pour les temps non complet, les temps partiels, dans les mêmes conditions que le traitement.

Périodicité d'attribution : L'IFSE sera versée mensuellement.
Le CIA sera versé semestriellement aux mois de juin et de décembre.

Règles applicables au maintien du régime indemnitaire en cas d'absence pour maladie :

Durant les congés de maladie ordinaire (CMO), la journée de carence sera appliquée sauf dérogation et en fonction des textes réglementaires en vigueur notamment en cas de modification du nombre de journées de carence ou en cas de suppression de la journée ou des journées de carence.

Durant les congés de maladie ordinaire (CMO), accident de service ou maladie professionnelle, le régime indemnitaire suivra le sort du traitement.

Durant les congés de longue maladie (CLM) et grave maladie (CGM), le régime indemnitaire sera maintenu dans les limites suivantes :

- 33 % la première année
- 60 % les deuxième et troisième années.

Durant les congés de longue durée (CLD), le régime indemnitaire sera suspendu dès le premier jour.

Durant les congés de maternité, de paternité et d'adoption le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Durant le temps partiel thérapeutique, le régime indemnitaire sera proratisé en fonction du temps de travail.

Règles applicables durant la période préparatoire au reclassement (PPR) :

Durant la période de la PPR, le régime indemnitaire sera suspendu dès le premier jour.

Modalités de réévaluation des montants :

Le montant brut de l'IFSE sera révisé :

- En cas de changement de fonctions,
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Cela n'implique pas pour autant une revalorisation automatique du montant brut.

Les attributions individuelles feront l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale.

La présente délibération complète les délibérations instaurant les indemnités de déplacement, de la prime de responsabilité des emplois fonctionnels de direction, de régisseurs, de l'indemnité horaire pour travail supplémentaire des agents de la collectivité.

LE CONSEIL MUNICIPAL, AYANT ENTENDU L'EXPOSE DE M. LE MAIRE DECIDE,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment les articles L.712-1 à L.714-8,
Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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'Etat,
Vu le Décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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'Etat,
Vu l'arrêté 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'Etat,
Vu l'arrêté ministériel des attachés territoriaux du 3 juin 2015,
Vu l'arrêté ministériel des rédacteurs territoriaux du 19 mars 2015,
Vu l'arrêté ministériel des adjoints administratifs territoriaux du 20 mai 2014,
Vu l'arrêté ministériel des ingénieurs territoriaux du 5 novembre 2021,
Vu l'arrêté ministériel des techniciens territoriaux du 5 novembre 2021,
Vu l'arrêté ministériel des agents de maîtrise territoriaux du 28 avril 2015,
Vu l'arrêté ministériel des adjoints techniques territoriaux du 28 avril 2015,
Vu l'arrêté ministériel des animateurs territoriaux du 19 mars 2015,
Vu l'arrêté ministériel des adjoints territoriaux d'animation du 20 mai 2014,
Vu l'arrêté ministériel des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles du 20 mai 2014,
Vu l'arrêté ministériel des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques du 14 mai 2018,
Vu l'arrêté ministériel des éducateurs territoriaux des APS du 19 mars 2015,

- 1. D'ADOPTER, à compter du 5 février 2025, la proposition de M. le Maire relative au nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, et de la convertir en délibération.**
- 2. DE VALIDER les critères proposés pour l'indemnité liée aux fonctions, sujétions et expertises (IFSE).**
- 3. DE VALIDER les montants maximaux attribuables par l'autorité territoriale.**
- 4. DE VALIDER l'ensemble des modalités de versement proposées par M. le Maire.**
- 5. En application des articles L.712-1 à L.714-8 du Code Général des Collectivités Territoriales et de l'article 6 du décret 2014-513 du 20 mai 2014, DE MAINTENIR, à titre individuel au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 3 le montant indemnitaire mensuel perçu par les agents au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel.**
- 6. D'AUTORISER M. le Maire à prendre et à signer les arrêtés dans les limites sus-énoncées au regard des critères susvisés.**

Les résultats du vote sont les suivants :

	Pour	Contre	Abstention	Ne prend pas part au vote
VOTE	34	0	0	0

20250204-12 – INSTAURATION DE LA PRIME DE RESPONSABILITE DES EMPLOIS ADMINISTRATIFS DE DIRECTION

Monsieur GAUDIN étant intéressé à l'affaire sort de la salle.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu le Code Général de la Fonction Publique,
Vu le Décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 relatif aux emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés,
Vu le Décret n° 88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés,

Vu la délibération n° 20250106_25 en date du 16 janvier 2025 relative à la création de l'emploi fonctionnel de Directeur Général des Services,
Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 20 janvier 2025,

Considérant ce qui suit :

Les textes instaurent une indemnité de responsabilité susceptible d'être versée aux agents occupant des emplois fonctionnels de direction que sont notamment le Directeur Général d'une commune de plus de 2 000 habitants, d'une communauté d'agglomération ou d'une communauté de communes de plus de 10 000 habitants.

Le montant de cette prime mensuelle est limité à 15% du traitement brut de l'agent, les indemnités de résidence, primes ou supplément familial de traitement n'étant pas compris.

Cette prime est cumulable avec le RIFSEEP. Son versement est maintenu en cas d'indisponibilité due à un congé annuel, congé pris dans le cadre d'un compte épargne-temps, un congé de maladie ordinaire, de maternité ou pour invalidité temporaire imputable au service.

Lorsque le bénéficiaire cesse d'exercer la fonction correspondant à l'emploi, en dehors des situations énoncées ci-dessus, cette prime peut être versée à l'agent qui assure le remplacement du bénéficiaire, sous réserve que ce remplaçant occupe le poste de Directeur Général des Services.

Il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions légales énoncées ci-dessus, d'instaurer par délibération, la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide :

- **D'OCTROYER la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction à l'agent occupant l'emploi de Directeur Général des Services (DGS) dans les conditions décrites ci-dessus ;**
- **DE FIXER le taux de cette prime à 12 % du traitement soumis à retenue pour pension ;**
- **D'INSCRIRE au budget les crédits correspondants ;**
- **D'AUTORISER l'autorité territoriale à signer tout acte y afférent ;**
- **DE CHARGER l'autorité territoriale de veiller à la bonne exécution de cette délibération, qui prend effet à partir du 1^{er} mars 2025.**

Les résultats du vote sont les suivants :

	Pour	Contre	Abstention	Ne prend pas part au vote
VOTE	34	0	0	0

20250204-13 – MODALITES DE VERSEMENT DE L'INDEMNITE HORAIRE POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
VU le Code Général de la Fonction Publique,
VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié, pris pour application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;
Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;
VU le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié, relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;
Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 20 janvier 2025,

Considérant que la notion d'heures supplémentaires correspond soit aux heures effectuées à la demande de l'autorité territoriale ou du chef de service, ou bien aux heures effectuées dès lors qu'il y a eu un dépassement de la durée réglementaire de travail ;

Considérant que cette notion d'heures supplémentaires s'applique en considération de certaines conditions liées au grade, à l'emploi ou aux fonctions ;

Considérant que les instruments de décompte du temps de travail sont mis en place : attestation signée du Maire précisant le détail des jours et heures des agents concernés.

Le Maire, propose à l'Assemblée :

De déterminer comme-suit le versement du dispositif indemnitaire horaire pour heures supplémentaires :

BENEFICIAIRES

L'indemnité horaire pour heures supplémentaires peut être attribuée aux agents titulaires, stagiaires ou contractuels, employés à temps complet ou à temps partiel, de catégorie C ou B.

Les fonctionnaires et agents contractuels à temps non complet, de catégorie C ou B, amenés à effectuer des heures au-delà de la durée normale définie lors de la création de l'emploi qu'ils occupent, seront rémunérés sur la base horaire résultant d'une proratisation de leur traitement, heures dites complémentaires, tant que le total des heures effectuées ne dépasse pas la durée du cycle de travail défini par la collectivité pour les agents à temps complet.

Lorsque les heures supplémentaires effectués par un agent à temps non complet dépassent les bornes horaires définies par le cycle de travail, leur montant sera calculé conformément au décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires.

Cadres d'emplois	Grades
Rédacteur	Rédacteur Rédacteur Principal 2 ^{ème} classe Rédacteur Principal 1 ^{ère} classe
Sportive	Educateur des APS Educateur des APS Principal 2 ^{ème} classe Educateur des APS Principal 1 ^{ère} classe
Adjoint Administratif	Adjoint Administratif Territorial Adjoint Administratif Principal 2 ^{ème} classe Adjoint Administratif Principal 1 ^{ère} classe
Animateur	Animateur Animateur Principal 2 ^{ème} classe Animateur Principal 1 ^{ère} classe
Technicien	Technicien Technicien Principal 2 ^{ème} classe Technicien Principal 1 ^{ère} classe
Agent de maîtrise	Agent de maîtrise Agent de maîtrise principal
Adjoint technique	Adjoint Technique Territorial Adjoint Technique Principal 2 ^{ème} classe Adjoint Technique Principal 1 ^{ère} classe
Adjoint d'Animation	Adjoint Territorial d'Animation Adjoint Territorial d'Animation Principal 2 ^{ème} classe Adjoint Territorial d'Animation Principal 1 ^{ère} classe

MONTANT

Le nombre d'heures supplémentaires ne peut dépasser le contingent mensuel qui est d'une durée limitée de 25 heures, modifiable en cas de circonstances exceptionnelles.

Son calcul est effectué comme suit :

$$\frac{\text{Traitement brut annuel de l'agent} + \text{indemnité de résidence}}{1820}$$

Une majoration de ce taux horaire est réalisée à hauteur de :

- 125 % pour les 14 premières heures,
- 127 % pour les heures suivantes,

- 100 % quand l'heure supplémentaire est effectuée de nuit (entre 22 heures et 7 heures),
- 66 % quand l'heure supplémentaire est accomplie un dimanche ou un jour férié.

La nouvelle bonification indiciaire entre dans le calcul de l'IHTS.

Les agents à temps partiel sont soumis à un mode particulier de calcul des IHTS.

CUMUL

L'IHTS est cumulable avec :

- Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
- L'indemnité d'administration et de technique,
- La concession d'un logement à titre gratuit,
- Les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires.

Cependant ce dispositif indemnitaire est incompatible avec :

- Le régime spécifique des heures supplémentaires d'enseignement,
- Le repos compensateur,
- Il ne peut être versé pendant les périodes d'astreintes (sauf si elles donnent lieu à intervention),
- Pendant les périodes ouvrant droit au remboursement des frais de déplacement.

L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires fera l'objet d'un ajustement automatique dès lors que les montants ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité, Vu l'avis du Conseil Social Territorial en date du 20 janvier 2025

- 1) PREND acte des dispositions relatives au versement de l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires,**
- 2) ATTRIBUE, aux agents pouvant y prétendre, le versement des IHTS de manière exceptionnelle et à défaut de possibilité de récupération au titre des heures supplémentaires effectuées,**
- 3) ATTRIBUE aux agents pouvant y prétendre, le versement des heures dites complémentaires, et à défaut de possibilité de récupération,**
- 4) PRECISE que les dispositions de cette délibération prendront effet à compter de la transmission de cette délibération au contrôle de légalité, et de sa publication ou affichage.**

Les résultats du vote sont les suivants :

	Pour	Contre	Abstention	Ne prend pas part au vote
VOTE	34	0	0	0

20250204-14 – MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE FORFAITAIRE COMPLEMENTAIRE POUR ELECTIONS (IFCE)

Vu le Code général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu le décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002 modifié relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés,

Vu l'arrêté du 27 février 1962 modifié relatif aux indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires susceptibles d'être allouées à certains fonctionnaires communaux,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

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

Vu l'arrêté ministériel du 27 février 1962 relatif à l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections,
Vu l'arrêté du 14 janvier 2002 modifié fixant les montants moyens annuels de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés,
Vu les crédits inscrits au budget,
Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 20 janvier 2025,

Considérant que la rémunération des travaux supplémentaires effectués au-delà des heures normales de services, à l'occasion des consultations électorales est assurée :

En Indemnité Forfaitaire Complémentaire pour Elections (IFCE) pour les agents ne pouvant prétendre aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

En Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS) pour les agents qui peuvent y prétendre et dans la mesure où les heures supplémentaires n'ont pas été compensées par une récupération pendant les heures normales de services,

Considérant qu'il doit exceptionnellement être fait appel, à l'occasion d'une consultation électorale et en dehors des heures normales de service, à des agents de la collectivité,

Considérant que l'IFCE fait partie des éléments de rémunération liés à une sujétion particulière et que seuls les agents employés par une commune sont susceptibles de la percevoir,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, DECIDE :

ARTICLE 1 : BENEFICIAIRES

Cette indemnité pourra être attribuée aux agents relevant des catégories suivantes :

Grade	Fonctions ou service
Attaché	Administratif
Attaché Principal	

Le montant de référence pour le calcul de cette indemnité sera le taux moyen de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires du grade d'attaché territorial (IFTS de deuxième catégorie) affecté d'un coefficient multiplicateur de 1*

Lorsqu'un agent est seul à pouvoir bénéficier de ce dispositif, la somme individuelle allouée pourra être portée au taux maximal possible, c'est-à-dire le quart de l'indemnité forfaitaire annuelle pour travaux supplémentaires du grade d'attaché territorial (IFTS de deuxième catégorie).

ARTICLE 2 : AGENTS CONTRACTUELS

Les contractuels de droit public exerçant des fonctions équivalentes pourront bénéficier de cette indemnité sur les mêmes bases.

ARTICLE 3 : PROCEDURE D'ATTRIBUTION

Conformément au décret n° 91-875, le Maire fixera les attributions individuelles dans les limites des crédits inscrits et des modalités de calcul de cette indemnité.

Le montant de l'indemnité forfaitaire complémentaire est calculé au prorata du temps consacré, en dehors des heures normales de service, aux opérations liées à l'élection. Les taux maximaux applicables sont fixés par un arrêté ministériel du 27 février 1962 et dépendent du type d'élection.

ARTICLE 4 : VERSEMENT

Le paiement de cette indemnité sera réalisé après chaque tour des consultations électorales.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec les IHTS. Lorsque deux élections se déroulent le même jour une seule indemnité peut être allouée. Cette indemnité peut être versée autant de fois dans l'année que celle-ci comporte d'élections. Les agents employés à temps non complet peuvent bénéficier de cet avantage à taux plein sans proratisation.

Cette indemnité est cumulable avec le RIFSEEP.

ARTICLE 5 : DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er mars 2025.

ARTICLE 6 : CREDITS BUDGETAIRES

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Les résultats du vote sont les suivants :

	Pour	Contre	Abstention	Ne prend pas part au vote
VOTE	34	0	0	0

20250204-15 – FETE DE NOEL – CONDITIONS ET DISTRIBUTION D'UNE CARTE CADEAU AUX AGENTS

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment l'article L731-1 et L733-1,

Considérant que la Commune de SAINT-JEAN-D'HERMINE a délégué la compétence d'action sociale au FDAS/CNAS à compter du 1^{er} janvier 2025,

Considérant qu'une tolérance est acceptée par le juge lorsque la prestation n'est pas proposée par l'organisme délégataire et ne dépasse pas une somme maximale de 50 €,

Considérant qu'une valeur peu élevée de cartes cadeaux attribués à l'occasion de Noël n'est pas assimilable à un complément de rémunération,

M. le Maire expose au Conseil Municipal le souhait, indépendamment des prestations sociales proposés par le FDAS/CNAS d'attribuer une aide pour le Noël des agents de la Commune, sous forme de cartes cadeaux de la manière suivante :

- Cartes cadeaux de 50 € par agent : titulaires, stagiaires, contractuels (CDI et CDD ayant un contrat en cours et une présence effective dans la collectivité au moment de la distribution de la carte cadeau),
- Distribution aux agents à partir de fin novembre de chaque année pour faciliter les achats de Noël,
- Les cartes cadeaux devront être utilisées dans l'esprit « cadeaux ». Elles ne pourront en aucun cas être utilisées pour l'alimentation non festive, l'essence, le tabac, les débits de boissons, les jeux de hasard.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

APPROUVE la mise en place d'une aide complémentaire aux prestations sociales proposées par le FDAS/CNAS, à savoir l'octroi pour Noël :

- **Cartes cadeaux de 50 € par agent : titulaires, stagiaires, contractuels (CDI et CDD ayant un contrat en cours et une présence effective dans la collectivité au moment de la distribution de la carte cadeau),**
- **Distribution aux agents à partir de fin novembre de chaque année pour faciliter les achats de Noël,**
- **Cartes cadeaux utilisées dans l'esprit « cadeau ». Elles ne pourront en aucun cas être utilisées pour l'alimentation non festive, l'essence, le tabac, les débits de boissons, les jeux de hasard.**

DIT que cette prestation sociale sera versée annuellement à partir de fin novembre.

Les résultats du vote sont les suivants :

	Pour	Contre	Abstention	Ne prend pas part au vote
VOTE	34	0	0	0

20250204-16 –PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE – CONVENTIONS DE PARTICIPATION POUR LA COUVERTURE DU RISQUE PREVOYANCE DES AGENTS

Par délibération du Conseil Municipal de la Commune de SAINTE-HERMINE en date du 8 octobre 2024 relative à la protection sociale complémentaire,

Par délibération du Conseil Municipal de la Commune de SAINT-JEAN-DE-BEUGNÉ en date du 10 octobre 2024 relative à la protection sociale complémentaire,

Considérant l'arrêté préfectoral n° 2024-DCL-BCL-791 en date du 8 août 2024 portant création de la commune nouvelle « SAINT-JEAN-D'HERMINE » en lieu et place des communes de SAINTE-HERMINE et de SAINT-JEAN-DE-BEUGNÉ,

EXPOSÉ

Dans le souci d'assurer une couverture de prévoyance de qualité aux agents à effet du 1^{er} janvier 2025, les Conseils municipaux des Commune de SAINTE-HERMINE et SAINT-JEAN-DE-BEUGNÉ ont donné mandat au Centre de gestion Vendée, membre du groupement de commandes constitué des 5 Centres de Gestion de la région des Pays de la Loire, pour l'organisation, la conduite et l'animation du dialogue social au niveau régional en vertu des dispositions de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 portant réforme de la Protection Sociale Complémentaire dans la Fonction Publique Territoriale, ainsi que pour la réalisation d'une mise en concurrence visant à la sélection d'un ou plusieurs organismes d'assurance et la conclusion de conventions de participation pour la couverture du risque Prévoyance des agents à effet du 1^{er} janvier 2025.

Ainsi, les Centres de gestion et les organisations syndicales ont :

- engagé un processus de négociation qui a abouti à un accord collectif régional en date du 9 juillet 2024,
- lancé une consultation au niveau régional pour être en mesure de proposer aux employeurs publics territoriaux l'adhésion à des conventions de participation et la souscription aux contrats d'assurance collectifs, de prévoyance complémentaire à compter du 1er janvier 2025, adossés à celles-ci.

Cette mutualisation des risques, organisée au niveau régional, permet de garantir aux personnels des employeurs publics territoriaux :

- l'accès à des garanties collectives sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé, du sexe ou de la catégorie professionnelle ;
- un niveau de couverture adéquat reposant sur les garanties les plus pertinentes compte-tenu des besoins sociaux et des contraintes économiques des employeurs publics concernés ;
- le bénéfice de taux de cotisations négociés et maintenus pendant 3 ans.

Le Maire précise qu'afin de pouvoir adhérer définitivement à ce dispositif de protection des agents, il convient de :

- Choisir un niveau de couverture à adhésion obligatoire pour l'ensemble des agents garantissant les risques Incapacité Temporaire de Travail et Invalidité à hauteur de **95 %** des revenus nets des agents (TBI, NBI et RI) ;
- Définir la participation en tant qu'employeur, cette participation ne pouvant pas être inférieure à 50 % du montant de la cotisation acquittée par les agents au titre du régime de base à adhésion obligatoire retenu.

DÉLIBÉRÉ

Vu l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment les articles L.452-11, L. 221-1 à L. 227-4 et L. 827-1 à L. 827-12 ;

Vu le Code de la commande publique et notamment ses articles L.2113-6 à L.2113-8 ;

Vu le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

Vu la circulaire N°RDFB 1220789 C du 25 mai 2012 relative à la participation des collectivités territoriales et des établissements publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

Vu l'ordonnance 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique ;

Vu l'ordonnance 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique ;

Vu le décret 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement ;

Vu l'accord collectif national du 11 juillet 2023 portant réforme de la Protection Sociale Complémentaire dans la Fonction Publique Territoriale ;

Vu le schéma régional de coopération, mutualisation et spécialisation adopté par délibérations concordantes des cinq centres de gestion des Pays de la Loire et signé le 26 septembre 2022 ;

Vu la délibération du Conseil Municipal en date du 12 mars 2024 donnant mandat au Centre de gestion de la Vendée, membre du groupement de commandes constitué des 5 Centres de Gestion de la région des Pays de la Loire, pour l'organisation, la conduite et l'animation du dialogue social au niveau régional et pour la réalisation d'une mise en concurrence visant à la sélection d'un ou plusieurs organismes d'assurance et la conclusion de conventions de participation pour la couverture du risque Prévoyance.

Vu l'accord collectif régional du 9 juillet 2024 relatif aux régimes de prévoyance complémentaires, à adhésion obligatoire, du personnel des Centres de Gestion des Pays de la Loire et des employeurs publics territoriaux ayant formalisé l'un de ces régimes.

Vu l'accord collectif départemental du 16 septembre 2024 instituant un régime de prévoyance complémentaire, à adhésion obligatoire, au bénéfice de l'ensemble du personnel.

Après discussion, le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

- **ADHERER à la convention de participation pour la couverture du risque prévoyance et au contrat collectif à adhésion obligatoire afférent au bénéfice de l'ensemble des agents de la Commune de SAINT-JEAN-D'HERMINE;**
- **SOUSCRIRE la garantie de base à adhésion obligatoire à hauteur de 95 % du revenu net des agents en cas d'Incapacité Temporaire de Travail ou d'Invalidité à effet du 1^{er} janvier 2025 ;**
- **PARTICIPER financièrement à la cotisation des agents à hauteur de 50 % de la cotisation acquittée par les agents.**

Les résultats du vote sont les suivants :

	Pour	Contre	Abstention	Ne prend pas part au vote
VOTE	34	0	0	0

20250204-17 – RESSOURCES HUMAINES – CREATION DE DEUX EMPLOIS PERMANENTS (FILIERE TECHNIQUE)

Conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

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

M. le Maire informe le Conseil que deux agents relevant de la filière technique remplissent les conditions d'ancienneté au grade d'Adjoint Technique Principal de 2^{ème} classe (32 h/semaine) et au grade d'Agent de Maîtrise Principal (35 h/semaine). M. le Maire propose au Conseil que ces agents donnant satisfaction à la collectivité soient nommés en tant qu'Adjoint Technique Principal de 2^{ème} classe au 24 avril 2025 et en tant qu'Agent de Maîtrise Principal au 1^{er} septembre 2025.

A COMPTER DU 24 AVRIL 2025 :

FILIERE TECHNIQUE	
Adjoint Technique Principal de 2^{ème} classe (32 heures/semaine)	+ 1

A COMPTER DU 1^{ER} SEPTEMBRE 2025 :

FILIERE TECHNIQUE	
Agent de Maîtrise Principal (35 heures/semaine)	+ 1

M. le Maire soumet cette affaire au Conseil.

L'Assemblée, après en avoir délibéré,

- ***DECIDE de créer à compter du 24 avril 2025 un emploi d'Adjoint Technique Principal de 2^{ème} classe, emploi permanent à temps non complet (32 h/semaine). Cet emploi pourra être pourvu par un agent relevant du cadre d'emplois des Adjoints Techniques.***
- ***DECIDE de créer à compter du 1^{er} septembre 2025 un emploi d'Agent de Maîtrise Principal, emploi permanent à temps complet (35 h/semaine). Cet emploi pourra être pourvu par un agent relevant du cadre d'emplois des Agents de Maîtrise.***
- ***DECIDE de modifier en conséquence le tableau des effectifs du personnel à compter de ces dates.***
- ***Les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges des agents nommés dans les emplois seront inscrits au budget 2025, chapitre 012.***

Les résultats du vote sont les suivants :

	Pour	Contre	Abstention	Ne prend pas part au vote
VOTE	34	0	0	0

20250204-18 – MODIFICATION JURIDIQUE DE GEO VENDEE

L'association des Maires et président de communauté de communes de la Vendée, le SYDEV et Vendée eau ont créé en 2006 l'association Géo Vendée pour promouvoir l'utilisation des systèmes d'information géographique dans les collectivités.

La maîtrise des nouvelles technologies informatiques a permis à Géo Vendée de produire deux nouveaux référentiels (support commun à usage de tous les partenaires) :

- Le Plan commun des rues (PCRS) qui se termine en 2025
- En continuité avec le PCRS, le jumeau numérique qui se terminera en 2026 dont la première application est le cadastre solaire.

La gestion de ces référentiels a mis en évidence :

- Un énorme accroissement du volume de données à traiter
- Une nécessité d'adapter les conditions de stockage, de diffusion et de cybersécurité
- Le besoin de recrutement de compétences spécialisées

Ces éléments poussent à faire évoluer le statut juridique associatif de Géo Vendée. Cela permettra de se doter d'une gouvernance mieux adaptée aux nouveaux défis.

L'association Géo Vendée se transformera en Groupement d'Intérêt Public (GIP Géo Vendée) au 1^{er} juillet 2025 en structurant notamment sa gouvernance autour du Département de la Vendée, des trois syndicats départementaux (SYDEV, Trivalis et Vendée Eau) et de Vendée Numérique.

Quelles seront les missions du GIP Géo Vendée ?

- Assurer la continuité des services actuels de l'association Géo Vendée soit par l'intermédiaire des EPCI ou en direct avec notre structure (formations, ateliers cartographiques, portail géographique...)
- Favoriser et exploiter les nouveaux usages qui s'appuient sur le Jumeau Numérique.

Il est demandé au Conseil Municipal, après avoir pris connaissance du projet de transformation de la l'association Géo Vendée en GIP et de la convention constitutive dudit GIP, de prendre acte de la nécessité de devenir adhérent de l'Association Géo Vendée en vue de participer à l'assemblée générale de l'association qui décidera de sa transformation en GIP et de pouvoir signer la convention constitutive du GIP pour en être membre.

A cette fin, le conseil municipal décide

D'AUTORISER la commune à devenir dès à présent adhérente de l'association et décide par voie de conséquence :

- **DONNE POUVOIR à M. BARRÉ Philippe Titulaire et M. GUILBOT Johan Suppléant aux fins de représenter la commune de Saint-Jean-d'Hermine lors de l'assemblée générale extraordinaire de l'association Géo Vendée appelée à se réunir sur la question de la transformation en vue de voter favorablement la transformation de l'association Géo Vendée en GIP,**
- **De donner pouvoir à M. BARRÉ Philippe Titulaire ou M. GUILBOT Johan aux fins de signer la convention constitutive du GIP,**
- **De désigner en tant que représentant de la commune de Saint-Jean-d'Hermine . M. BARRÉ Philippe Titulaire et M. GUILBOT Johan suppléant aux fins de siéger et voter à l'assemblée générale du GIP et, s'il est désigné au sein du collège administrateur, aux fins de siéger et voter au conseil d'administration du GIP.**

Les résultats du vote sont les suivants :

	Pour	Contre	Abstention	Ne prend pas part au vote
VOTE	34	0	0	0

20250204-19 – SYDEV - TRANSFERT DE COMPETENCES – CONCLUSION DE CONVENTIONS

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L.5711-1 et L.5211-17,

Vu le Code de l'énergie,

Vu la loi n°2015-292 du 16 mars 2015 relative à l'amélioration du régime de la commune nouvelle, pour des communes fortes et vivantes,

Vu l'arrêté préfectoral n°2024-DCL-BCL-791 du 8 août 2024 portant création de la commune nouvelle « Saint-Jean-d'Hermine »,

Vu les statuts du SYDEV,

Considérant que les communes de Saint-Jean-de-Beugné et de Sainte-Hermine ont fusionné pour constituer, à compter du 1^{er} janvier 2025, la commune nouvelle « Saint-Jean-d'Hermine »,

Considérant que la commune nouvelle est substituée aux communes fusionnées dans les syndicats dont ces communes étaient membres, ainsi que dans toutes les délibérations et les actes pris par les communes concernées,

Considérant que, pour plus de clarté, il est souhaitable que la commune se prononce sur le transfert de ses compétences au SYDEV et conclut, avec le SYDEV et en lieu et place des communes fusionnées, les conventions signées initialement avec ces dernières et ayant vocation à perdurer,

Sur proposition de Monsieur le Maire, le Conseil municipal est invité à délibérer afin de :

- Transférer au SYDEV, conformément à l'article 7-1 de ses statuts, la compétence globale (maîtrise d'ouvrage et maintenance) en matière d'éclairage public, éclairage des infrastructures sportives et illuminations,
- Transférer au SYDEV, conformément à l'article 7-2 de ses statuts, la compétence globale (maîtrise d'ouvrage et maintenance) en matière de signalisation lumineuse liée à la circulation routière,
- Transférer au SYDEV, conformément à l'article 7-4 de ses statuts, la compétence production et/ou distribution de chaleur ou de froid,
- Transférer au SYDEV, conformément à l'article 7-5 de ses statuts, la compétence liées autres productions d'énergie,
- Transférer au SYDEV, conformément à l'article 7-6 de ses statuts, la compétence en matière d'infrastructures de charge nécessaires à l'usage de véhicules ou hybrides rechargeables,
- Adhérer, en lieu et place des communes fusionnées, et pour l'ensemble du territoire, au groupement de commandes pour l'acheminement et la fourniture d'énergie électrique dont le SYDEV est coordonnateur, et autoriser Monsieur le Maire à signer la convention de groupement de commandes,

- Adhérer, en lieu et place des communes fusionnées, et pour l'ensemble du territoire, au groupement de commandes pour l'acheminement et la fourniture de gaz naturel, dont le SYDEV est coordonnateur, et autoriser Monsieur le Maire à signer la convention de groupement de commandes.

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal décide de :

- **TRANSFERER au SYDEV, conformément à l'article 7-1 de ses statuts, la compétence globale (maîtrise d'ouvrage et maintenance) en matière d'éclairage public, éclairage des infrastructures sportives et illuminations,**
- **TRANSFERER au SYDEV, conformément à l'article 7-2 de ses statuts, la compétence globale (maîtrise d'ouvrage et maintenance) en matière de signalisation lumineuse liée à la circulation routière,**
- **TRANSFERER au SYDEV, conformément à l'article 7-4 de ses statuts, la compétence production et/ou distribution de chaleur ou de froid,**
- **TRANSFERER au SYDEV, conformément à l'article 7-5 de ses statuts, la compétence liées autres productions d'énergie,**
- **TRANSFERER au SYDEV, conformément à l'article 7-6 de ses statuts, la compétence en matière d'infrastructures de charge nécessaires à l'usage de véhicules ou hybrides rechargeables,**
- **ADHERER, en lieu et place des communes fusionnées, et pour l'ensemble du territoire, au groupement de commandes pour l'acheminement et la fourniture d'énergie électrique dont le SYDEV est coordonnateur, et autoriser Monsieur le Maire à signer la convention de groupement de commandes,**
- **ADHERER, en lieu et place des communes fusionnées, et pour l'ensemble du territoire, au groupement de commandes pour l'acheminement et la fourniture de gaz naturel, dont le SYDEV est coordonnateur, et autoriser Monsieur le Maire à signer la convention de groupement de commandes.**

Les résultats du vote sont les suivants :

	Pour	Contre	Abstention	Ne prend pas part au vote
VOTE	34	0	0	0

20250204-20 – SYDEV - REDEVANCES D'OCCUPATION DU DOMAINE PUBLIC PAR LES OUVRAGES DES RESEAUX PUBLICS DE TRANSPORT ET DE DISTRIBUTION D'ELECTRICITE ET PAR LES INFRASTRUCTURES DE COMMUNICATIONS ELECTRONIQUES

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment son article R.2333-105,

Vu le code de l'énergie,

Vu le code général de la propriété des personnes publiques, notamment son article L.2125-1,

Vu le code des postes et des communications électroniques, notamment ses articles L.47 et R.20-50 et suivants,

Vu la loi n°2015-292 du 16 mars 2015 relative à l'amélioration du régime de la commune nouvelle, pour des communes fortes et vivantes,

Vu l'arrêté préfectoral n°2024-DCL-BCL-791 du 8 août 2024 portant création de la commune nouvelle « Saint-Jean-d'Hermine »,

Vu les statuts du SYDEV,

Vu le contrat de concession pour le service public de la distribution d'énergie électrique conclu entre le SYDEV et Enedis,

Vu la délibération du Comité syndical du SYDEV du 13 décembre 2000 permettant aux communes de mutualiser le produit de la redevance pour les réseaux téléphoniques.

Vu la délibération du Comité syndical du SYDEV du 21 février 2001 précisant les conditions de reversement de la redevance aux communes ayant opté pour la mutualisation,

Vu la délibération du Comité syndical du SYDEV du 12 avril 2013 fixant les modalités de reversement de la redevance aux communes ayant opté pour la mutualisation,

Vu la délibération du Comité syndical du SYDEV n°DEL041CS251121 du 25 novembre 2021 fixant Mutualisation de la redevance d'occupation du domaine public (RODP) pour les infrastructures de communications électroniques,

Considérant qu'en vertu de l'article L.2125-1 du code général de la propriété des personnes publiques, « *toute occupation ou utilisation du domaine public (...) donne lieu au paiement d'une redevance (...)* »,

Considérant qu'en application de l'article R.2333-105 du CGCT, « *La redevance due chaque année à une commune pour l'occupation du domaine public communal par les **ouvrages des réseaux publics de transport et de distribution d'énergie électrique** est fixée par le conseil municipal dans la limite des plafonds suivants :*

- *PR = 153 euros pour les communes dont la population est inférieure ou égale à 2 000 habitants ;*
- *PR = (0,183 P - 213) euros pour les communes dont la population est supérieure à 2 000 habitants et inférieure ou égale à 5 000 habitants ;*
- *PR = (0,381 P - 1 204) euros pour les communes dont la population est supérieure à 5 000 habitants et inférieure ou égale à 20 000 habitants ;*
- *PR = (0,534 P - 4 253) euros pour les communes dont la population est supérieure à 20 000 habitants et inférieure ou égale à 100 000 habitants ;*
- *PR = (0,686 P - 19 498) euros pour les communes dont la population est supérieure à 100 000 habitants,*

où P représente la population sans double compte de la commune telle qu'elle résulte du dernier recensement publié par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE).

Les plafonds de redevances mentionnés au présent article évoluent au 1er janvier de chaque année, proportionnellement à l'évolution de l'index ingénierie, défini au Journal officiel du 1er mars 1974, mesurée au cours des douze mois précédant la publication de l'index connu au 1er janvier. »

Considérant qu'il appartient à chaque gestionnaire de voirie de fixer le montant de la redevance due chaque année pour l'occupation du domaine public communal par les **ouvrages des réseaux de communications électroniques** dans les conditions fixées aux articles R.20-50 et suivants du Code des postes et des communications électroniques (CPCE), à savoir :

- 30* euros par km d'artère souterraine
- 40* euros par km d'artère aérienne
- 20* euros par m² pour les autres équipements, hors installations radioélectriques non plafonnées.*base : montants 2006

Considérant qu'en vertu de l'article R.20-53 du CPCE, « *les montants (...) sont révisés au 1er janvier de chaque année, par application de la moyenne des quatre dernières valeurs trimestrielles de l'index général relatif aux travaux publics. »*,

Considérant que la mutualisation des redevances d'occupation du domaine public permet au SYDEV de renforcer le contrôle et le suivi des permissions délivrées par la commune et de vérifier ainsi la justesse des linéaires déclarés par les opérateurs de communications électroniques et par le gestionnaire du réseau de distribution d'électricité, et à la commune de bénéficier d'un taux de participation minoré sur les coûts des travaux,

Considérant que la commune a, dès lors, un intérêt à déléguer au SYDEV la perception de la redevance pour occupation du domaine public communal par les ouvrages des réseaux publics de transport et de distribution d'énergie électrique et de la redevance pour occupation du domaine public par les ouvrages de communications électroniques,

Considérant que les communes de Saint-Jean-de-Beugné et de Sainte-Hermine, qui ont fusionné pour constituer, à compter du 1^{er} janvier 2025, la commune nouvelle « Saint-Jean-d'Hermine », avaient délibéré pour laisser au SYDEV le bénéfice de la redevance pour occupation du domaine public par les ouvrages des réseaux publics de transport et de distribution d'électricité,

Considérant que la commune nouvelle est substituée aux communes fusionnées dans les syndicats dont ces communes étaient membres ainsi que dans toutes les délibérations et les actes pris par les communes concernées,

Considérant que, pour plus de clarté, il est souhaitable que la commune se prononce sur les modalités de calcul et de versement de ces redevances,

Sur proposition de Monsieur le Maire, le Conseil municipal est invité à délibérer et à décider de :

- Calculer la redevance d'occupation du domaine public par les **ouvrages des réseaux publics de transport et de distribution d'électricité** en prenant le seuil de la population totale de la commune nouvelle de Saint-Jean-d'Hermine, issu du recensement en vigueur au 1^{er} janvier de chaque année,
- Fixer le montant de la redevance pour occupation du domaine public au taux maximum applicable à notre commune et de revaloriser annuellement ce taux tel que cela est prévu par l'article R.2333-105 du CGCT,
- Laisser le bénéfice de cette redevance au SYDEV, autorité concédante qui perçoit cette recette en application du contrat de concession conclu avec ERDF, devenu Enedis au 31 mai 2016,
- Fixer le montant de la redevance d'occupation du domaine public par les **infrastructures de communications électroniques** au taux maximum et de revaloriser annuellement ce taux, dans les conditions fixées à l'article R.20-53 du code des postes et des communications électroniques,
- Laisser le bénéfice de cette redevance au SYDEV, autorité concédante, en contrepartie d'un taux de participation minoré sur les coûts correspondants au génie civil et du contrôle des permissions délivrées.

Après en avoir délibéré, et à la majorité des voix exprimées le Conseil municipal décide de :

- ***CALCULER la redevance d'occupation du domaine public par les ouvrages des réseaux publics de transport et de distribution d'électricité en prenant le seuil de la population totale de la commune nouvelle Saint-Jean-d'Hermine, issu du recensement en vigueur au 1^{er} janvier de chaque année,***
- ***FIXER le montant de la redevance pour occupation du domaine public au taux maximum applicable à notre commune et de revaloriser annuellement ce taux tel que cela est prévu par l'article R.2333-105 du CGCT,***
- ***LAISSER le bénéfice de cette redevance au SYDEV, autorité concédante qui perçoit cette recette en application du contrat de concession conclu avec ERDF, devenu Enedis au 31 mai 2016,***
- ***FIXER le montant de la redevance d'occupation du domaine public par les infrastructures de communications électroniques au taux maximum et de revaloriser annuellement ce taux, dans les conditions fixées à l'article R.20-53 du code des postes et des communications électroniques,***
- ***LAISSER le bénéfice de cette redevance au SYDEV, autorité concédante, en contrepartie d'un taux de participation minoré sur les coûts correspondants au génie civil et du contrôle des permissions délivrées***

Les résultats du vote sont les suivants :

	Pour	Contre	Abstention	Ne prend pas part au vote
VOTE	34	0	0	0

20250204-21 – PROGRAMME D'AIDE AU RAVALEMENT DES FACADES : PROPOSITION DE DOSSIER

M. le Maire rappelle au Conseil Municipal la délibération du 28 janvier 2015 portant création d'un programme d'aide au ravalement des façades dans le centre-bourg historique. Ce programme s'inscrivant dans le cadre de l'embellissement du centre-bourg et du renforcement de son attractivité. Ce programme concourt également dans la lutte contre l'étalement urbain et la lutte contre la déprise du centre-bourg.

Après avoir rappelé les règles fixées, il est présenté une proposition éligible au programme. Conformément à la délibération du 28 janvier et considérant qu'une demande a été déposée avant le 1^{er} janvier 2025 (création de la commune de Saint-Jean-d'Hermine), il est stipulé que l'accord de subvention sera décidé par l'assemblée délibérante.

Il est présenté la demande de M. Maxime GUILBAUD pour son habitation située au 14 rue de l'Anglée dont il est propriétaire. Il est prévu la réalisation de travaux de d'enduits /pierres-vues brossées d'environ 9 m² (partie le long du domaine public) pour un montant total de travaux de 1 923.21 € TTC (uniquement travaux subventionnables). La subvention est équivalente à 30 % des travaux mais ne peut excéder 2000 €. Il est donc proposé d'attribuer une aide financière de **576.96 €**.

M. le Maire rappelle que ce programme, à ce jour, a permis la réalisation de 32 chantiers pour un montant de subvention de 37 431.71 € (sans compter ceux de cette délibération).

Monsieur le Maire rappelle au conseil municipal que la commission d'urbanisme sera chargée d'établir un bilan de cette politique publique et fera des propositions au conseil pour faire évoluer ce dispositif en intégrant la commune déléguée de Saint-Jean-de-Beugné.

Compte tenu de l'inscription au BP 2025 des crédits nécessaires,

Considérant l'emplacement de l'habitation dans la zone UA du POS,
Considérant que les dossiers remplissent les conditions déterminées dans le règlement initial,
Sous réserve des autorisations d'urbanisme (déclaration de travaux),
Sous réserve de la production des justificatifs de dépenses,

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

- **AUTORISE M. le Maire à mandater une subvention au profit de M. Maxime GUILBAUD pour son habitation 14 RUE de l'Anglée pour un montant de 576.96 €.**
- **PREND ACTE de l'inscription des crédits nécessaires au BP 2025.**

Les résultats du vote sont les suivants :

	Pour	Contre	Abstention	Ne prend pas part au vote
VOTE	34	0	0	0

20250204-22 – SUBVENTION A CARACTERE SOCIAL SOUS CONVENTION : ORGANISATION DE LA PAUSE MERIDIENNE DE L'ECOLE SAINTE-MARIE

M. le Maire rappelle la délibération de novembre 2021 octroyant une subvention à caractère social à destination de l'OGEC Sainte-Marie relative au fonctionnement de la pause méridienne pour la première fois pour un montant de 21 625 €.

L'OGEC a réitéré sa demande pour l'année 2025 et sollicite une subvention pour l'année 2025 (25 932.96 € pour l'année 2024).

Il est précisé que cette proposition est faite sur la base du projet prévisionnel de la pause méridienne et non en rapport avec le coût d'un enfant de l'école publique sur la pause méridienne. Ce calcul ne s'imposant que dans le cadre du temps scolaire.

Il est rappelé que la commune de Sainte-Hermine organise depuis la rentrée 2018 l'activité périscolaire de l'ensemble des écoles (publiques et privée) de la commune. Toutefois, pour des raisons historiques, le temps de la pause méridienne (repas et surveillance cour) est à la charge de l'OGEC pour l'école Sainte-Marie qui mutualise l'organisation du repas avec le collège Saint-Paul. La commune organise quant à elle la pause méridienne des écoles publiques de la commune.

Il est proposé, sur le même principe que la participation aux frais de repas des enfants de l'école publique, de proratiser les charges de la pause méridienne en fonction de la part d'enfants de Saint-Jean-d'Hermine dans l'effectif total.

Les élèves de Saint-Jean-d'Hermine représentant 63 % de l'effectif, il est proposé d'octroyer une subvention à caractère social correspondant à 63 % du déficit estimé à 42 440.46 déduits de l'amortissement des investissements (7 088.16 €) soit 22 271.94 € au profit de l'OGEC Sainte-Marie. Il est rappelé que cette subvention n'a pas de caractère obligatoire.

Ainsi,

Considérant l'article 533-1 du Code de l'éducation stipulant : « *Les collectivités territoriales, les établissements publics de coopération intercommunale et les caisses des écoles peuvent faire bénéficier des mesures à caractère social tout enfant sans considération de l'établissement d'enseignement qu'il fréquente.* »

Considérant qu'au titre du principe d'équité entre les enfants de la commune, il convient de participer au fonctionnement de la pause méridienne des écoles de la commune,

Considérant que le temps de la pause méridienne est un temps périscolaire de la responsabilité de la commune,

Considérant que mettre en place une cantine municipale pour les écoles de Sainte-Hermine engendrerait un coût nettement trop important pour la collectivité,

Considérant le principe d'interdiction de financer par des fonds publics des investissements dans une structure scolaire privée,

Il est proposé d'attribuer à l'Ecole Sainte-Marie, une subvention à caractère social du montant de la masse salariale destinée à la surveillance de la pause méridienne à la charge de l'OGEC Sainte-Marie proratisée à la part d'enfants herminois,

Soit un total de 22 271.94 €

Au regard du montant de la subvention, conformément aux dispositions des finances publiques, il est proposé de valider une convention d'objectifs avec l'école Sainte-Marie.

Mme CHOUC et M. TRICHEREAU estiment que la commune n'a pas à intervenir financièrement dans la gestion du temps méridien dans un établissement privé puisqu'il a été fait le choix de ne pas utiliser les services de la cuisine centrale. M. TRICHEREAU pense que la création d'un service public destiné aux enfants des établissements primaires de la commune serait plus équitable qu'une subvention à caractère social. M. le Maire répond que le manque de place empêche d'envisager cette solution ou alors il conviendrait de créer un service de transport qui serait beaucoup plus coûteux que le montant de cette subvention. M. TRICHEREAU s'oppose à cette subvention puisque cela entérine la délégation d'un service public à une association. Mme CHOUC met en avant le projet global de la commune qui permettrait aux enfants des deux écoles de se côtoyer au-delà du choix des parents. M. le Maire alerte sur la réalité budgétaire à prendre en compte. Il précise également qu'il revient à la commune d'assurer pour une commune comme la nôtre, la liberté d'enseignement encadrée par l'Etat. Mme CHOUC insiste sur le choix politique qui doit s'imposer dans un budget conséquent comme celui de la commune. M. GUILBOT se dit attaché à l'école publique et prend acte des modalités de financement des écoles privées. Il souhaite voir de manière plus approfondie les modalités d'accompagnement de la pause méridienne de l'école Sainte-Marie.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré,

- ***AUTORISE M. le Maire à signer la convention d'objectifs avec l'école privée Sainte-Marie,***
- ***AUTORISE M. le Maire à mandater une subvention à caractère social au profit de l'école privée Sainte-Marie pour un montant de 22 271.94 €,***
- ***PREND acte de l'inscription des crédits nécessaires au budget primitif 2025.***

Les résultats du vote sont les suivants :

	Pour	Contre	Abstention	Ne prend pas part au vote
VOTE	32	2 (M.TRICHEREAU & Mme CHOUC)	0	0

20250204-23 – DEMANDE DE SUBVENTION AU TITRE DE LA REPARTITION DES AMENDES DE POLICE PAR LE DEPARTEMENT – PROJET D'AMENAGEMENT ROUTE DES MOUTIERS – LE SIMON

M. le Maire informe le Conseil Municipal que des habitants de la rue Gandemer au Simon ont alerté la mairie au sujet de la vitesse excessive de la traversée du Simon et notamment à l'entrée du Simon, côté Les Moutiers sur Lay. Une rencontre avec les pétitionnaires a eu lieu et l'agence routière départementale a été sollicitée pour la réalisation d'un projet d'aménagement permettant de réduire la vitesse.

Il est rappelé que conformément aux dispositions du Code Général des Collectivités Territoriales, il appartient au Département d'arrêter la liste des projets bénéficiaires du produit des amendes de police destiné aux communes de moins de 10 000 habitants.

Ainsi, conformément aux dispositions arrêtées lors de la session du Conseil départemental du 10 décembre 2021, il est proposé de solliciter une subvention auprès du Département au titre de la répartition du produit des amendes de police pour les aménagements permettant de sécuriser la rue Gandemer en entrée de ville (direction Moutiers sur Lay).

Ce projet prévoit de sécuriser :

- Le stationnement du bus scolaire et les traversées de rue en agglomération.
- D'améliorer la perception d'entrée de bourg
- En limitant la vitesse par l'installation de chicanes.

Ce projet est estimé à 22 670.00 € HT par l'ARD. Ce projet étant financé exclusivement par des fonds propres, il est proposé de solliciter le Département de la Vendée pour l'octroi d'une subvention au titre des amendes de police à hauteur de 20 % du montant des travaux, soit 4 534 €.

M. le Maire rappelle que cet aménagement sera réalisé entre mai et juillet 2025.

Considérant l'inscription des travaux lors de la préparation du BP 2025,

Le Conseil Municipal, après délibération, à l'unanimité,

- **APPROUVE la demande de subvention au titre des amendes de police auprès du Conseil Départemental de la Vendée au taux le plus élevé possible,**
- **AUTORISE M. le Maire à procéder aux démarches nécessaires pour faire aboutir cette demande,**
- **AUTORISE M. le Maire à signer tous documents nécessaires à cette démarche,**
- **PREND acte du calendrier prévoyant des travaux fin du 1^{er} semestre 2025 et début du deuxième semestre.**

Les résultats du vote sont les suivants :

	Pour	Contre	Abstention	Ne prend pas part au vote
VOTE	34	0	0	0

20250204-24 – DEMANDE DE SUBVENTION AU TITRE DU FONDS INTERMINISTRIEL DE PREVENTION DE LA DELINQUANCE

M. le Maire expose au conseil municipal l'appel à projets 2025 du FIPD (fonds interministériel de prévention de la délinquance) et plus particulièrement le volet : Sécurisation des établissements scolaires

Pour rappel, les trois volets du FIPD sont les suivants :

- Vidéoprotection
- Sécurisation des établissements scolaires
- Sécurisation des sites sensibles au regard des risques terroristes

M. le Maire rappelle au Conseil Municipal l'obligation d'entretenir et de mettre en sécurité les établissements scolaires du 1^{er} degré qui incombe aux communes (lois de décentralisation).

De plus, l'évolution du risque et notamment terroriste mais également le risque d'enlèvement... oblige les écoles à effectuer les exercices annuels pour évaluer la réponse apportée. Les écoles sont dotées de PPMS (plan particulier de mise en sureté) afin de déterminer la réponse de l'administration.

Au terme des exercices, il apparait que le bilan des exercices de confinement/évacuation ne sont pas satisfaisants.

Après concertation avec les écoles et à la lecture des comptes rendu des exercices portés à la connaissance du conseil d'école, il est proposé la mise en place des visiophones aux portails des écoles accompagnés de dispositifs de déclenchement d'alerte dans chaque classe propre à la tentative d'intrusion.

Le plan de financement serait le suivant :

Dépenses		Recettes		
Nature	Montant	Nature	Montant	%
Mise en place de 2 interphones vidéos (maternelle et élémentaire)	8 202,00 €	Fonds Interministériel de lutte contre la délinquance	12 236,00 €	50,00 %
Dispositif anti-intrusion école Pierre Mounereau	5 423,33 €	DETR/DSIL	0,00 €	
Dispositif anti-intrusion école du Pré vert	5 423,33 €	Subvention Département de la Vendée	0,00 €	
Dispositif anti-intrusion école Gérard Jamin	5 423,33 €	Région Pays de la Loire	0,00 €	
	0,00 €	Sous-total	12 236,00 €	50,00 %
	0,00 €	Emprunt		
	0,00 €	Autofinancement	12 235,99 €	
	0,00 €	Sous-total reste à charge de la collectivité	12 235,99 €	50,00 %
Total dépenses	24 471,99 €	Total Recettes	24 471,99 €	100,00 %

Afin de financer ce dispositif, il est proposé de faire appel au FIPD pour au moins 50 % du coût de l'installation.

M. le Maire sollicite l'avis des membres du conseil municipal. **M. TRICHEREAU fait savoir qu'il est désolant désormais de devoir sécuriser l'école à ce point en raison des pertes de valeur et des risques que cela engendre dans les écoles. M. le Maire fustige, effectivement, la délinquance de la société rendant obligatoire ces dispositifs de surveillance.**

L'Assemblée, après en avoir délibéré, décide,

- **DE SOLLICITER une subvention auprès de la Préfecture de la Vendée au titre du fonds interministériel de prévention de la délinquance,**
- **AUTORISE M. le Maire à effectuer toutes les démarches nécessaires et à signer l'ensemble des pièces afférentes au dossier.**
- **PREND acte de l'inscription des crédits nécessaires lors vote du BP 2025 ;**

Les résultats du vote sont les suivants :

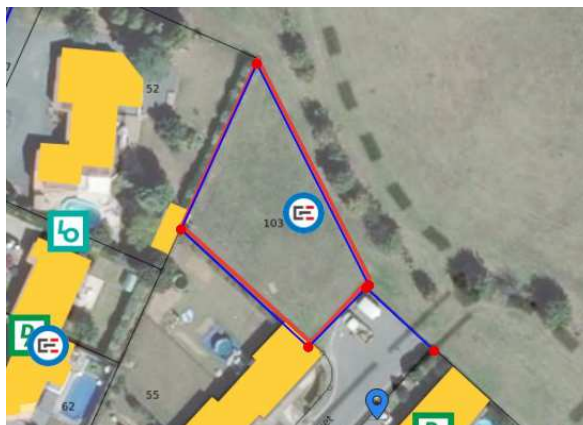
	Pour	Contre	Abstention	Ne prend pas part au vote
VOTE	34	0	0	0

20250204-25 – PROPOSITION DE VENTES DE TERRAINS ET PROPRIETES CONSTRUCTIBLES NON VIABILISEES DE LA COMMUNE

Au regard des demandes importantes sur la commune d'acquisitions de terrains et/ou e propriétés pour construire des habitations, Monsieur le Maire présente plusieurs propriétés qui pourraient être mise en vente et dont l'avis du Domaine est connu.

Il propose que le conseil statue sur les conditions de la vente (viabilité et prix) et autorise le Maire à en faire la promotion pour la vente. Il précise également que chaque vente fera l'objet d'une délibération du conseil, seul compétent en matière de cession de patrimoine.

- 1- Terrain non viabilisé, constructible cadastré XC 103 de 779 m² estimé par le Domaine à 38 € le m², impasse du Muguet



- 2- Terrain non-viabilisé, constructible, cadastré AB n°306, 181 route de Nantes de 543 m², estimé à 42 € le m²



- 3- Cession d'un terrain doté d'une ruine de 66 m² – La Rochette cadastré ZV 31 de 135 m² en zone naturelle estimé à 2 500 €.



Le Conseil Municipal,

Vu le cod41e général de la propriété des personnes publiques (CGPPP),

Vu les avis du Domaine,

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

- **APPROUVE** la mise en vente de ces 3 propriétés communales qui ne présentent pas d'intérêt communal ;
- **AUTORISE M. le Maire à faire diligence pour la mise en vente de ces propriétés,**
- **PREND acte que les ventes à venir seront validées par le conseil municipal conformément au champ de compétence de celui-ci.**

Les résultats du vote sont les suivants :

	Pour	Contre	Abstention	Ne prend pas part au vote
VOTE	34	0	0	0

20250204-26 – PROPOSITION DE VENTES DE TERRAINS ET PROPRIETES CONSTRUCTIBLES NON VIABILISEES DE LA COMMUNE

Dans le cadre du programme de densification du centre-bourg mis en place pour répondre aux exigences de la législation devenue draconienne avec la mise en application du principe de réduction de l'artificialisation des sols, il avait été convenu de mettre en vente la partie constructible de la propriété Gaborit, rue du Moulin, dont l'habitation avait été vendue en 2019.

Le Domaine a été sollicité le 27 juin 2024 et un document d'arpentage a été réalisé

:



Cession d'un bâti de 87 m², dont l'emprise au sol est de 79 m², sur un terrain dont une partie est en zone constructible non-viabilisé pour 751 m² et 152 m² en zone naturelle rue du Moulin.

L'estimation du Domaine est la suivante 123 359.33 €.

En raison de l'état du bâti existant fortement dégradé et du terrain envahit de termites, il est proposé d'établir la transaction à 120 911.23 €.

Il est proposé de mettre en vente cette propriété à 120 911.23 €.

M. le Maire soumet cette affaire au Conseil. **M. TRICHEREAU rappelle l'historique du leg de cette propriété et indique que lors du dernier mandat, il s'était opposé à la vente de la bâtisse et du parc, considérant que la commune ne respectait pas les termes du leg. Il réitère son opposition pour les mêmes motifs.**

Mme LUCAS estime que la commune ne respecte pas son engagement de départ concernant l'aménagement de parcs dans le centre-bourg. M. le Maire lui répond qu'actuellement, ce n'est pas un parc et que la division du terrain en deux avec la négociation au sujet de la propriété du canal, n'hypothèque en aucun cas la volonté d'aménager une promenade permettant de récupérer les près de la Smagne. Mme GUINOT insiste sur la nécessité désormais de densifier les centres-bourgs pour éviter l'étalement urbain. Enfin, Mme LUCAS se demande pour quelle raison il est fait un « cadeau » au profit des acheteurs ? M. le Maire rappelle que le terrain est infesté de termites et que la toiture du bâtiment est très fatiguée.

Le Conseil Municipal,

Vu le Code Général de la propriété des personnes publiques (CGPPP),

Vu l'avis du 27 juin 2024 du Domaine,

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

- **APPROUVE la mise en vente de cette propriété communale qui ne présente pas d'intérêt général ;**
- **ACCEPTE la vente à M. Sébastien OUVRARD et Alain AUGEREAU pour un prix de 120 911.23 € ;**
- **AUTORISE M. le Maire à faire diligence pour la mise en vente de cette propriété,**
- **AUTORISE M. le Maire à se faire représenter, le cas échéant lors de la signature dudit acte, en donnant mandat à l'un de ses adjoints dans l'ordre du tableau.**

Les résultats du vote sont les suivants :

	Pour	Contre	Abstention	Ne prend pas part
--	------	--------	------------	-------------------

				au vote
VOTE	29	4 (M.TRICHEREAU, M.BEAUFOUR, Mme LUCAS & Mme BAUDRY)	1 (Mme CHOUC)	0

20250204-27 – INCORPORATION DES BIENS SANS MAÎTRE DANS LE DOMAINE COMMUNAL

Monsieur le Maire rappelle à l'Assemblée que dans le cadre de la procédure de biens sans maître portant sur 2 parcelles, les démarches de recherches entreprises ont fait apparaître qu'elles pourraient être des « biens sans maître ».

Selon l'article L. 1123-1 du Code général des propriétés publiques (CGPPP) sont notamment considérés comme n'ayant pas de maître, les biens qui sont des immeubles qui n'ont pas de propriétaire connu et pour lesquels depuis plus de trois ans les taxes foncières n'ont pas été acquittées ou ont été acquittées par un tiers.

Ainsi en s'appuyant sur les matrices cadastrales « incomplètes », des Recherches Sommaires Urgentes (RSU) à la parcelle ont été effectuées. Ces recherches auprès de la Direction Générale des Finances Publiques – Service de la publicité foncière ont permis de retrouver le dernier propriétaire. Effectivement les informations cadastrales n'ont qu'une valeur indicative, ce qui n'est pas le cas des informations de la publicité foncière qui ont, elles une valeur probante.

Conformément à la procédure à suivre en la matière, la Direction Générale des Finances Publiques a été sollicitée et celle-ci a indiqué dans son bordereau de situation en date du 16 mai 2024 que les biens concernés par la procédure n'ont pas fait l'objet de versements de taxe foncière depuis plus de trois ans.

Un arrêté de Monsieur le Maire a donc été pris le 14 juin 2024 constatant les biens présumés sans maître et conduisant à enclencher un affichage dudit arrêté sur site et en mairie pendant 6 mois. Celui-ci s'est déroulé du 08 juillet 2024 au 13 janvier 2025 inclus.

Dans le délai de 6 mois impartis, aucune personne ne s'est faite connaître auprès de la commune en justifiant de sa qualité de propriétaire titré, donc les biens présumés sans maître peuvent donc être incorporés dans le domaine communal.

Enfin, il est précisé que la prescription trentenaire est applicable à ces biens après leur incorporation dans le patrimoine communal.

A cette fin, une délibération du Conseil municipal doit décider de l'incorporation des biens présumés sans maître dans le domaine communal dont les derniers propriétaires connus et titrés sont :

Monsieur ROUZEAU Ernest né le 21/02/1905 à Chantonay et décédé le 20/05/1992 et

Madame ROUZEAU Mathilde, Augustine, Louise, Eugénie épouse ROUZEAU née le 14/11/1905 et décédée le 23/06/1998.

Section	N°	Adresse	Surface DGI
AE	67	2 Grande rue du Magny	320
ZS	73	Le Fief du Magny	980

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

1 : Que les immeubles sans maître désignés ci-dessous soient INCORPORES dans le domaine communal :

Section	N°	Adresse	Surface DGI
AE	67	2 Grande rue du Magny	320
ZS	73	Le Fief du Magny	980

2 : DE CHARGER Monsieur le Maire à prendre un arrêté constatant l'incorporation dans le domaine communal de ces biens mentionnés ci-dessus.

3 : D'INDIQUER que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours en annulation dans le délai de deux mois auprès du Tribunal Administratif de Nantes.

4 : D'AUTORISER Monsieur le Maire à signer tous les documents et actes nécessaires à cet effet.

Les résultats du vote sont les suivants :

	Pour	Contre	Abstention	Ne prend pas part au vote
VOTE	34	0	0	0

2023-09-14 CESSIION DE FONCIER DANS LA ZONE D'ACTIVITE ECONOMIQUE DES NOUES AU PROFIT DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES SUD VENDEE LITTORAL
--

M. le Maire rappelle au Conseil Municipal la délibération du 5 septembre 2023 actant des cessions à sud Vendée Littoral dans la zone d'activités économiques des Noues. En effet, en application de la loi NoTRE en 2017, les EPCI (établissements de coopération intercommunale) ont acquis la compétence économique. A ce titre la gestion des zones d'activité incombe aux EPCI.

Dans le cadre de l'évolution d'entreprises dans la zone des Noues, Sud Vendée Littoral avait souhaité acquérir la parcelle ZS n°313 d'une superficie de 1 412 m² pour une revente à une entreprise.

Conformément à la législation, le Domaine a été saisi pour fixer l'estimation financière. Celle-ci est proposée à 8 € pour la parcelle ZS n° 313.

Il est rappelé qu'il s'agit d'une régularisation de cession qui aurait dû se faire lors de la cession de la propriété en 2005. De même, la société souhaitant faire l'acquisition de la parcelle jouxtant sa propriété, La Communauté de Communes a souhaité régulariser cette parcelle.

Dès lors, il est proposé de la céder au prix de 4€ le m². Pour rappel, les autres parcelles cessibles de cette zone ont été estimées par le Domaine à 3.5 € le m².

M. le Maire demande au Conseil Municipal de statuer sur cette proposition.

Vu le Code Général de la propriété des personnes publiques (CGPPP),

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, Vu l'avis du Domaine du 23/05/23,

Après délibération, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- **Approuve la cession de la parcelle ZS 313 d'une superficie totale de 1 412 m² au prix de 4 € le m² ;**
- **Autorise M. le Maire à signer les actes à venir.**
- **Abroge la délibération du même sujet du 5 septembre 2023 n° 2023-09-14 ;**
- **Autorise M. le Maire à se faire représenter, le cas échéant lors de la signature dudit acte, en donnant mandat à l'un de ses adjoints dans l'ordre du tableau.**

Les résultats du vote sont les suivants :

	Pour	Contre	Abstention	Ne prend pas part au vote
VOTE	34	0	0	0

Décisions prises dans le cadre des délégations du conseil au Maire.

DIA 2025-004	Parcelles : section AB numéros 136 et 137	16 et 18 rue de la Châtaigneraie – Saint-Jean-de-Beugné
DIA 2025-005	Parcelles : section AB numéros 126 et 127	Rue de la Châtaigneraie – Saint-Jean-de-Beugné
DIA 2025-006	Parcelles : section AE numéros 110 et 111	35 Petite rue du Magny – Sainte-Hermine
DIA 2025-007	Parcelles : section AC numéros 154 et 161 (en indivision)	37 rue Georges Clemenceau – Sainte-Hermine
DIA 2025-008	Parcelles : section YX numéro 49p	15 bis rue des Mésanges – Sainte-Hermine
DIA 2025-009	Parcelles : section AC numéros 380 – 439 – 440 (en indivision) Parcelles : section ZS numéros 126 (en indivision) – 127 – 130 (en indivision)	13 chemin de la Corderie – Sainte-Hermine

Numéro	Date	Objet	Entreprise	Montant	Contrôle légalité	Passage CM
MAR-2025-001	03/02/2025	Maintenance portail services techniques Sainte-Hermine	SBMS	302.40 € TTC (252.00 € HT)	03/02/2025	04/02/2025
MAR-2025-002	03/02/2025	Entretien piscine municipale	LJKL	1 077.86 € TTC (898.22 € HT)	03/02/2025	04/02/2025
MAR-2025-003	03/02/2025	Vérification équipements sportifs et aires de jeux Sainte-Hermine	SPORTEST	970.80 € TTC (809.00 € HT)	03/02/2025	04/02/2025
MAR-2025-004	03/02/2025	Maintenance caméras vidéosurveillances Sainte-Hermine	4G TECHNOLOGY	1 983.60 € TTC (1 653.00 € HT)	03/02/2025	04/02/2025
MAR-2025-005	03/02/2025	Feu artifice 13 juillet 2025	JACQUES COUTURIER ORGANISATION	6 000.00 € TTC (5 000.00 € HT)	03/02/2025	04/02/2025

David BODIN

Secrétaire de séance

Philippe BARRÉ

Maire de SAINT-JEAN-D'HERMINE