

PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DE CAVIGNAC DU 6 FEVRIER 2025

L'An deux mil vingt-cinq, le 6 février à dix-huit heures trente, le Conseil municipal, légalement convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la mairie, sous la présidence de M. Guillaume CHARRIER, le Maire de la commune de CAVIGNAC

Date de convocation du Conseil : le 31 janvier 2025

Nombre de conseillers en exercice : 17

Nombre de présents : 14 puis 13

Nombre de votants : 14 puis 13

Présents : Mmes Foucher, Coureaud, Garcia, Carpentier, Payet, Larsonneur, MM. Charrier, Jaubleau, Chaulet, Moioli, Legrel, Roussel, Didier, Bussy.

Absents excusés : Mme Lecroq qui donne pouvoir à Mme Coureaud, Mme Gault et M. Malapeyre, Mme Larsonneur qui quitte la séance à 19h14

Secrétaire de Séance : Mme Coureaud

Adoption à l'unanimité du Procès-verbal de la séance du 5 décembre 2024

1- Cession du local commercial

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la propriété des personnes publiques ;

Vu l'avis du Domaine n°20133304 en date du 13 janvier 2025 sur le prix de la parcelle AB 223 sise au 93 Avenue de Paris;

Considérant la nécessité pour la commune de Cavignac de financer les travaux au Domaine Yves Courpon par la cession de biens immobiliers acquis grâce au legs ;

Considérant le projet de la SCI SNM ayant pour gérants Mme ROIT Audrey et SAN NICOLAS Cyril qui consiste à installer l'école de pâtisserie française CDP San Nicolas, d'y créer un laboratoire de pâtisserie et de chocolaterie et un espace d'accueil pour la vente de chocolats.

Après avoir entendu l'exposé du Maire de CAVIGNAC (Achat en 2020 du local « Les P'tits plaisirs » pour éviter la transformation de ce local en logement), il est proposé au Conseil municipal de vendre le local situé au 93 avenue de Paris, en zone UA du PLU, au prix de 220 000€ net vendeur à la SCI SNM sise au 180 avenue de Paris à Cavignac, libre de tout bail (à l'issue du bail commercial avec la pharmacie Meynard prévue en mars 2025)

Après en avoir délibéré, le conseil municipal décide à l'unanimité :

- De vendre le local représentant de lot 1 de l'immeuble cadastré AB 223 à la SCI SNM représentée par M. SAN NICOLAS Cyril et Mme ROIT Audrey au prix de 220 000€ net vendeur pour y installer une école de pâtisserie et des laboratoires de pâtisserie et de chocolaterie et de vendre les chocolats ;
- De confier à l'étude de Me DUPEYRON notaire à Cavignac la rédaction des actes nécessaires à l'aliénation de ce local après le terme de la location à la pharmacie Meynard
- D'en informer le syndic de la copropriété de l'immeuble

2- Mise à jour du tableau des effectifs :

- Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- Vu l'article L.332-1 et suivants du code général de la Fonction Publique,
- Vu l'avis favorable du Comité social territorial du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale en date du 26 novembre 2024 concernant changement de quotité horaire d'un agent entraînant des modifications au tableau des effectifs de la commune,

Considérant les différents mouvements de personnel dans les différents services de la collectivité, il est proposé de mettre à jour le tableau des effectifs.

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré, approuve à l'unanimité la mise à jour du tableau des effectifs comme suit :

TABLEAU DES EFFECTIFS MODIFIE ET MIS A JOUR AU 6 FEVRIER 2025

GRADE	Effectif sur postes ouverts	Effectif pourvu Titulaires et stagiaires
AGENTS TITULAIRES		
<i>Catégorie A</i>	1	1
Attaché Territorial		
<i>Catégorie B</i>		
Rédacteur principal 1 ^e classe	1	0
<i>Catégorie C</i>		
ATSEM ppal de 1 ^e classe	1	1
ATSEM ppal de 2 ^e classe	1	0
Garde champêtre chef principal	1	1
Adjoint administratif ppal de 1 ^e Classe	2	1
Adjoint administratif ppal de 2 ^e Classe	1	0
Adjoint administratif territorial	1	1
Adjoint technique principal de 1 ^e Classe	2	1
Adjoint technique territorial principal de 2 ^e Classe	3	1

Adjoint technique territorial	3	3
Adjoint technique territorial 28/35	1	0
Adjoint technique territorial 25/35	2	1
Adjoint territorial d'animation	1	1 (en CDD sur emploi permanent)
AGENTS CONTRACTUELS de droit public		
Responsable Technique du Domaine Yves Courpon (Vignes et Chai)	1	1
Agent d'exploitation Vigne et Chai	3	1
Chargé de Mission Maraîchage	1	1
Agent de remplacement ou pour un accroissement d'activité	6	2 (dont 1 agent sur un emploi permanent)
AGENTS CONTRACTUELS de droit privé		
Emplois d'insertion	3	1
AUTRES		
Service civique	2	2
Stagiaire rémunéré	1	0

3- Mise en place du télétravail :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment son article L.430-1,

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

Vu le décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics,

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'Accord-cadre du 3 juillet 2023 concernant le déploiement du télétravail dans les établissements du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 10 décembre 2024 ;

Considérant que :

Le télétravail est une forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation ;

L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;

Aucun candidat à un emploi ne peut être incité à accepter un poste sous condition d'exercer en télétravail.

Aucun emploi ne peut être réservé à un agent en télétravail.

Aucun emploi ne peut justifier qu'un agent ne procède pas à une demande d'exercice des fonctions en télétravail.

Monsieur le Maire propose le règlement de télétravail suivant :

I- Les activités éligibles au télétravail

Le télétravail est ouvert aux activités suivantes

- instruction, étude ou gestion de dossier ;
- rédaction de rapports, notes, compte-rendu et des travaux sur systèmes d'information et logiciels professionnels ;

Ne sont cependant pas éligibles au télétravail les activités :

- qui exigent une présence physique effective dans les locaux de l'administration, notamment en raison des équipements matériels, de l'accès aux applications métiers nécessaires à l'exercice de l'activité, de la manipulation d'actes ou de valeurs, ou le traitement de données confidentielles dont la sécurité ne peut être assurée en dehors des locaux de l'administration ou d'un contact avec le public ou des correspondants internes ou externes ;
- se déroulant par nature sur le terrain, notamment l'entretien, la maintenance et l'exploitation des équipements et bâtiments
- qui exigent un travail d'équipe régulier ;

Toutefois, si celles-ci ne constituent pas la totalité des activités exercées par l'agent, elles ne s'opposent pas à la possibilité pour l'agent d'accéder au télétravail dès lors qu'un volume suffisant d'activités télétravaillables peuvent être identifiées et regroupées.

II- Les locaux mis à disposition pour l'exercice du télétravail

Le télétravail sera exclusivement exercé au domicile de l'agent

Le domicile s'entend comme un lieu de résidence habituelle, sous la responsabilité pleine et entière du télétravailleur. Le lieu du domicile est obligatoirement confirmé à la Direction des ressources humaines par l'agent au moment de son entrée en télétravail.

Le candidat doit alors disposer d'un lieu identifié à son domicile lui permettant de travailler dans des conditions satisfaisantes, d'une connexion internet haut débit personnelle et d'une couverture au service de téléphonie mobile (GSM) au domicile.

L'acte individuel précise le ou les lieux où l'agent exerce ses fonctions en télétravail. Lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou dans un autre lieu privé, une attestation de conformité des installations aux spécifications techniques est jointe à la demande.

III- Les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données

La mise en œuvre du télétravail nécessite le respect de règles de sécurité en matière informatique.

Seul l'agent visé par l'acte individuel autorisant le télétravail peut utiliser le matériel mis à disposition par l'administration.

L'agent en télétravail ne rassemble ni ne diffuse de téléchargement illicite via internet à l'aide des outils informatiques fournis par l'employeur. Il s'engage à réserver l'usage des outils informatiques mis à disposition par l'administration à un usage strictement professionnel.

Les données à caractère personnel ne peuvent être recueillies et traitées que pour un usage déterminé et légitime, correspondant aux missions de la collectivité/l'établissement.

Par ailleurs, la sécurité des systèmes d'information vise les objectifs suivants :

- la disponibilité : le système doit fonctionner sans faille durant les plages d'utilisation prévues et garantir l'accès aux services et ressources installées avec le temps de réponse attendu ;
- l'intégrité : les données doivent être celles que l'on attend, et ne doivent pas être altérées de façon fortuite, illicite ou malveillante. En clair, les éléments considérés doivent être exacts et complets ;
- la confidentialité : seules les personnes autorisées ont accès aux informations qui leur sont destinées. Tout accès indésirable doit être empêché.

Le télétravailleur s'engage donc à respecter les règles et usages en vigueur dans la collectivité, en particulier les règles relatives à la protection et à la confidentialité des données et des dossiers en les rendant inaccessibles aux tiers, et, le cas échéant la Charte informatique.

Également il s'engage à respecter la confidentialité des informations obtenues ou recueillies dans le cadre de son travail et à ne pas les utiliser à des fins personnelles.

IV– Les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé

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 horaires, l'agent doit être à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Il doit donc être totalement joignable et disponible en faveur des administrés, de ses collaborateurs et/ou de ses supérieurs hiérarchiques.

Par ailleurs, l'agent n'est pas autorisé à quitter son lieu de télétravail pendant ses heures de travail.

Si l'agent quitte son lieu de télétravail pendant ses heures de travail sans autorisation préalable de l'autorité territoriale, ce dernier pourra être sanctionné pour manquement au devoir d'obéissance hiérarchique.

L'agent pourra également se voir infliger une absence de service fait pour le temps passé en dehors de son lieu de télétravail.

Les jours de référence travaillés, d'une part, sous forme de télétravail et d'autre part, sur site, compte tenu du cycle de travail applicable à l'agent ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses activités en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être joint sont définies dans l'acte individuel autorisant le télétravail.

L'acte individuel autorisant le télétravail définit également le volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an que l'agent peut demander à utiliser.

L'agent télétravailleur bénéficie de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres agents.

Les agents télétravailleurs sont également couverts pour les accidents survenus à l'occasion de l'exécution des tâches confiées par l'employeur. Tout accident intervenant en dehors du lieu de télétravail pendant les heures normalement travaillées ne pourra donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service.

De même, tous les accidents domestiques ne pourront donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service. Le télétravailleur s'engage à déclarer tout accident survenu sur le lieu de télétravail. La procédure classique de traitement des accidents du travail sera ensuite observée.

Toutefois, durant sa pause méridienne, conformément à la réglementation du temps de travail de la collectivité ou de l'établissement, l'agent est autorisé à quitter son lieu de télétravail.

L'agent télétravailleur bénéficie de la médecine préventive dans les mêmes conditions que l'ensemble des agents.

Le poste du télétravailleur fait l'objet d'une évaluation des risques professionnels au même titre que l'ensemble des postes de travail du service. Il doit répondre aux règles de sécurité et permettre un exercice optimal du travail.

Les risques liés au poste en télétravail sont pris en compte dans le document unique d'évaluation des risques.

Dans le cas où la demande de télétravail est formulée par un agent en situation de handicap, le chef de service, l'autorité territoriale doit mettre en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires.

V-Les 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

Une délégation de la Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut procéder à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leur champ de compétence. Elle bénéficie pour ce faire d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique dans le cadre des missions qui leur sont confiées par ce dernier.

Celle-ci fixe l'étendue ainsi que la composition de la délégation chargée de la visite.

Toutes facilités doivent être accordées à cette dernière pour l'exercice de ce droit sous réserve du bon fonctionnement du service.

Elle peut être assistée d'un médecin du service de médecine préventive, du ou des agents qui sont chargés d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité et de l'assistant ou du conseiller de prévention.

Les conditions d'exercice du droit d'accès peuvent faire l'objet d'adaptations s'agissant des services soumis à des procédures d'accès réservées par la réglementation. Ces adaptations sont fixées par voie d'arrêté de l'autorité territoriale.

La délégation de la Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut réaliser cette visite sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail.

Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, l'accès au domicile du télétravailleur est subordonné au respect :

- d'un délai de prévenance de 10 jours et à l'accord de l'intéressé, dûment recueilli par écrit.

Les visites accomplies en application du présent article doivent donner lieu à un rapport présenté au comité.

VI- Les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail

Les télétravailleurs doivent remplir, périodiquement, des formulaires dénommées « feuilles de temps » ou auto-déclarations.

L'agent et son responsable hiérarchique devront donc veiller à ce que la durée quotidienne de travail durant les jours en télétravail ne dépasse pas le temps de travail théorique.

VII- Les modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment ceux des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci

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

- ordinateur portable ;
- téléphone portable ;
- accès à la messagerie professionnelle ;
- accès aux logiciels indispensables à l'exercice des fonctions ;
- le cas échéant, formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail ;

La collectivité fournit, installe et assure la maintenance de ces équipements.

Lorsque le télétravail a lieu au domicile de l'agent, ce dernier assure la mise en place des matériels et leur connexion au réseau.

Afin de pouvoir bénéficier des opérations de support, d'entretien et de maintenance, il appartient au télétravailleur de rapporter les matériels fournis, sauf en cas d'impossibilité de sa part.

La collectivité n'est pas tenue de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail.

VIII- Les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail

Les agents qui doivent s'approprier un outil spécifique (applicatif ou autre) se verront proposer une action de formation correspondante.

IX- Les modalités pratiques et la durée de l'autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail

L'agent souhaitant exercer ses fonctions en télétravail adresse une demande écrite à l'autorité territoriale qui précise les modalités d'organisation souhaitées.

Au vu de la nature des fonctions exercées et de l'intérêt du service, le Maire apprécie l'opportunité de l'autorisation de télétravail. Il peut être mis fin au télétravail, à tout moment et par écrit, à l'initiative du Maire ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux semaines.

Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative du Maire, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité de service dûment motivée. Pendant, la période d'adaptation ce délai est ramené à un mois.

L'autorisation peut être renouvelée par décision expresse, après entretien avec le supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier le cas échéant.

En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande.

L'autorisation de télétravail est délivrée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail. Elle peut prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine, du mois ainsi que l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an.

Un agent peut, au titre d'une même autorisation, mettre en œuvre ces différentes modalités de télétravail.

La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à un jour par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à quatre jours par semaine.

L'agent bénéficiant d'une autorisation de télétravail ne peut bénéficier d'aucune allocation forfaitaire de télétravail.

Le nombre de jours télétravaillés est de 1 jour maximum par semaine.

Il peut être dérogé à ce principe à la demande :

- des agents dont l'état de santé ou le handicap le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail et ce pour 6 mois maximum. Cette dérogation est renouvelable après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail.
- des femmes enceintes, sans avis préalable du service de médecine préventive ou du médecin du travail, sans limite de temps.
- des agents ayant la qualité de proche aidant, pour une durée de 3 mois maximum, renouvelable.

L'agent en télétravail peut également demander une autorisation temporaire de télétravail en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site. Au cours de cette autorisation temporaire, l'agent peut déroger aux seuils exposés préalablement.

Lors de la notification de l'autorisation, est remis à l'agent un document d'information sur sa situation professionnelle précisant notamment la nature et le fonctionnement des dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail, ainsi que la

nature des équipements mis à disposition par la collectivité et leurs conditions d'installation et de restitution, les conditions d'utilisation, de renouvellement et de maintenance de ces équipements et de fourniture d'un service d'appui technique.

De plus, il doit lui être communiqué un document faisant état des règles générales contenues dans la présente délibération, ainsi qu'un document l'informant de ses droits et obligations en matière de temps de travail, d'hygiène et de sécurité.

Lorsqu'il exerce ses fonctions à domicile, l'agent en télétravail :

- fournit un certificat de conformité ou, à défaut, une attestation sur l'honneur justifiant la conformité des installations et des locaux et notamment des règles de sécurité électrique ;
- fournit une attestation de l'assurance auprès de laquelle il a souscrit son contrat d'assurance multirisques habitation précisant qu'elle couvre l'exercice du télétravail au (x) lieu (x) défini (s) dans l'acte individuel ;
- atteste qu'il dispose d'un espace de travail adapté et qu'il travaille dans de bonnes conditions d'ergonomie ;
- justifie qu'il dispose de moyens d'émission et de réception de données numériques compatibles avec son activité professionnelle.

Le refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par un agent exerçant des activités éligibles ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être précédés d'un entretien et motivés.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré par 13 votes pour et 1 abstention :

DÉCIDE :

- D'adopter le règlement de télétravail défini ci-dessus ;
- D'instauration du télétravail au sein de la collectivité ou de l'établissement à compter du 01/01/2025 ;
- La validation des critères et modalités d'exercice du télétravail tels que définis ci-dessus ;
- L'absence d'allocation forfaitaire de télétravail
- D'inscrire au budget les crédits correspondants.

4- Participation au financement de la protection sociale complémentaire des agents dans le cadre de la convention de participation mutualisée proposée par le CDG33

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code des assurances, de la mutualité et de la sécurité sociale,

Vu les dispositions du Code Général de la Fonction Publique, notamment les articles L.827-7 et L.827-11,

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

Vu le décret n° 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 la délibération du Centre de gestion n° DE-0032-2024 en date du 10 juillet 2024 portant choix des prestataires retenus pour la conclusion des conventions de participation pour les risques « santé » et « prévoyance »,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 10 décembre 2024,

Vu la convention de participation santé signée entre le Centre de Gestion de la Gironde et MNFCT (ALTERNATIVE COURTAGE) en date du 11 juillet 2024.

Vu la convention de participation prévoyance signée entre le Centre de Gestion de la Gironde et TERRITORIA MUTUELLE en date du 17 juillet 2024.

Certains élus demandent le détail des garanties proposées aux agents par les contrats prévoyance et complémentaire santé.

Le Conseil municipal de CAVIGNAC après en avoir délibéré, à l'unanimité des présents et représentés,

DÉCIDE :

ARTICLE 1 :

- D'adhérer à la convention de participation pour la couverture du risque SANTE susvisée conclue entre le Centre de Gestion et MNFCT (ALTERNATIVE COURTAGE qui prend effet au 1^{er} janvier 2025 pour une durée de 6 ans avec une possibilité de prorogation d'une durée maximale d'un an en cas de motifs d'intérêt général (article 19 du décret n° 2011-1474) et au contrat collectif à adhésion facultative afférent, au bénéfice des agents de la commune de CAVIGNAC
- D'adhérer à la convention de participation pour la couverture du risque PREVOYANCE susvisée conclue entre le Centre de Gestion et TERRITORIA MUTUELLE qui prend effet au 1^{er} janvier 2025 pour une durée de 6 ans avec une possibilité de prorogation d'une durée maximale d'un an en cas de motifs d'intérêt général (article 19 du décret n° 2011-1474) et au contrat collectif à adhésion facultative afférent, au bénéfice des agents de la commune de CAVIGNAC

ARTICLE 2 :

D'accorder une participation financière aux fonctionnaires et agents de droit public et de droit privé en activité pour :

- Le risque santé c'est-à-dire les risques d'atteintes à l'intégrité physique de la personne et les risques liés à la maternité :

Pour ce risque, la participation financière de l'employeur sera accordée exclusivement au contrat référencé par le Centre de Gestion de la Gironde pour son caractère solidaire et responsable.

- Le risque prévoyance c'est-à-dire les risques d'incapacité de travail et, des risques d'invalidité et liés au décès,

Pour ce risque, la participation financière de l'employeur sera accordée exclusivement au contrat référencé par le Centre de Gestion de la Gironde pour son caractère solidaire et responsable

ARTICLE 3 : de fixer le niveau de participation, dans la limite de la cotisation versée par l'agent, comme suit :

- Pour le risque santé : quinze euros (15€) par agent et par mois
- Pour le risque prévoyance : sept euros (7€) par agent et par mois

ARTICLE 4 : d'autoriser le Maire de CAVIGNAC à signer tous les actes relatifs à l'adhésion aux conventions de participation mutualisée proposée par le Centre de Gestion de la Gironde, ainsi que les éventuels avenants à venir.

5- Mise en place de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L. 714-13 et suivants,

Vu le décret n°94-731 du 24 août 1994 portant statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres,

Vu le décret n°2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale,

Vu le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres,

Le Maire rappelle aux élus du conseil municipal qu'en application de l'article L.714-13 du Code Général de la Fonction Publique, les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire propre dont les modalités et les taux sont fixés par décret.

Les agents relevant de ces cadres d'emplois ne sont pas éligibles au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Jusqu'à présent, ils étaient susceptibles de bénéficier d'une indemnité spéciale mensuelle de fonction (ISMF) et d'une indemnité d'administration et de technicité (IAT) en application de plusieurs textes réglementaires (décrets n°97-702 du 31 mai 1997, n°2000-45 du 20 janvier 2000, n°2006-1397 du 17 novembre 2006).

Le décret n°2024-614 du 26 juin 2024 acte la réforme du régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois suivants :

- Directeurs de police municipale (catégorie A),
- Chefs de service de police municipale (catégorie B),
- Agents de police municipale (catégorie C),
- Gardes-champêtres (catégorie C).

Depuis le 29 juin 2024, les fonctionnaires appartenant aux cadres d'emplois précités sont susceptibles de percevoir une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) qui est composée obligatoirement d'une part fixe et d'une part variable.

1. BÉNÉFICIAIRES DE L'ISFE

Peuvent bénéficier de cette prime :

- | Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des agents de police municipale régi par le [décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006](#) ;
- | Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres régi par le [décret n° 94-731 du 24 août 1994](#).

2. LA PART FIXE DE L'ISFE

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé à :

- | 20 % pour le cadre d'emplois des gardes champêtres [a part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement](#).

3. LA PART VARIABLE DE L'ISFE

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement sera versée aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés dans les conditions de l'entretien professionnel.

Seront appréciés :

- L'implication au sein de la collectivité
- Les aptitudes relationnelles
- Le sens du service public
- La réserve, la discrétion et le secret professionnel
- La capacité à travailler en équipe et en transversalité
- L'adaptabilité et l'ouverture au changement
- La ponctualité et l'assiduité
- Le respect des moyens matériels
- Le travail en autonomie
- La rigueur et la fiabilité du travail effectué
- La réactivité face à une situation d'urgence
- La capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes
- L'implication dans les projets de la collectivité
- Les démarches d'évolution dans le domaine d'intervention de l'agent
- La disponibilité

Le plafond de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est fixé à :

- | 4000 € brut par an pour le cadre d'emplois des gardes champêtres

Les montants précités correspondent au montant pour un agent à temps complet.

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement sera versée mensuellement

(La part variable peut être versée mensuellement dans la limite de 50 % du plafond défini par l'organe délibérant. Elle peut être complétée d'un versement annuel sans que la somme des versements dépasse ce même plafond).

4. ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

L'attribution individuelle de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement fera l'objet de deux arrêtés individuels du maire.

Le Maire déterminera :

- les bénéficiaires au regard des modalités d'attribution définies par l'organe délibérant ;
- le montant alloué à chacun. Ce montant est individualisé et proratisé dans les mêmes proportions que le traitement pour les agents à temps non complet et à temps partiel.

L'arrêté portant attribution de la part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement a une validité permanente.

L'arrêté portant attribution de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement a une validité limitée à l'année.

5. MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION EN CAS D'ABSENCES

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État du décret n° 2010-997 du 26 août 2010. L'indemnité suivra le sort du traitement pendant :

- les congés annuels,
- les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail,
- les congés de maladie ordinaire hors l'application du jour de carence,
- les congés pour accident de service ou maladie professionnelle,
- les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption,
- les périodes de temps partiel thérapeutique.

Durant le congé de longue maladie et le congé de grave maladie, l'indemnité est maintenue dans les proportions suivantes :

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

L'indemnité est suspendue durant le congé de longue durée.

Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé au titre de la maladie ordinaire ou d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant ce premier congé de maladie lui demeurent acquises.

L'agent ne peut pas cumuler les indemnités acquises et maintenues pendant le premier congé de maladie avec celles dues au titre du congé de longue maladie ou de grave maladie.

Lorsque, le fonctionnaire est placé en congé de longue durée à la suite d'une période de congé de longue maladie rémunérée à plein traitement, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de longue maladie lui demeurent acquises.

Le versement de l'indemnité sera maintenu

- d'autorisations spéciales d'absence,
- de départ en formation (sauf congé de formation professionnelle)

Le versement de l'indemnité sera suspendu pendant les périodes :

- de congé de formation professionnelle,
- de suspension dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

6. CUMULS

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir à l'exception :

- | Des indemnités horaires pour travaux supplémentaires attribuées dans les conditions fixées par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 ;
- | Des primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001.

7. MAINTIEN DES MONTANTS DU RÉGIME INDEMNITAIRE ANTÉRIEUR

Lors de la première application du décret n°2024-614 du 26 juin 2024 et si le montant indemnitaire mensuel de la part variable de l'ISFE est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, à l'exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, par le fonctionnaire, le montant précédemment perçu peut être conservé, à titre individuel et au titre de la part variable, au-delà de la limite de 50 % du plafond et dans la limite du montant plafond défini par la présente délibération.

8. DISPOSITIONS FINALES

Le Conseil municipal après avoir entendu le Maire dans ses explications complémentaires, après avis du Comité Social Territorial émis dans sa séance du 26 novembre 2024 et après en avoir délibéré, à l'unanimité des présents et représentés :

- ADOpte** - les modalités d'attribution et les montants de l'indemnité spéciale de fonctions et d'engagement dans les conditions indiquées ci-dessus
- ABROGE** - la délibération en date du 3 mars 2008 modifiée par la délibération 28-2018 en date du 1^{er} mars 2018, relative au régime indemnitaire applicable au personnel relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres
- PRÉCISE** - que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/02/2025.
- que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

6- Convention de servitude avec le SYNDICAT DEPARTEMENTAL ENERGIES ET ENVIRONNEMENT DE LA GIRONDE

Monsieur le Maire indique que les travaux réalisés par le SYNDICAT DEPARTEMENTAL ENERGIES ET ENVIRONNEMENT DE LA GIRONDE rue de Papon ont occasionnés l'implantation de coffrets électriques RMBT et le passage de ligne souterraine sur les parcelles cadastrées sections AH n°29, AI 222 et 225 (rue Lamartine) appartenant à la Commune.

Monsieur le Maire sollicite l'autorisation de l'assemblée afin de signer l'acte authentique en la forme administrative correspondant à la servitude accordée au SYNDICAT DEPARTEMENTAL ENERGIES ET ENVIRONNEMENT DE LA GIRONDE.

Le Conseil Municipal, après avoir délibéré, à l'unanimité des présents et représentés:

AUTORISE Monsieur le Maire à signer l'acte authentique en la forme administrative régularisant la servitude accordée au SYNDICAT DEPARTEMENTAL ENERGIES ET ENVIRONNEMENT DE LA GIRONDE

7- Convention Constitutive d'un service commun de commande publique avec la CCLNG

L'article L. 5211-4-2 du code général des collectivités locales (CGCT) dispose notamment qu'en dehors des compétences transférées, un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre et une ou plusieurs de ses communes membres peuvent se doter de services communs, chargés de l'exercice de missions opérationnelles ou fonctionnelles.

Les effets de cette mise en commun sont réglés par convention après établissement d'une fiche d'impact (Article L.5211-4-2 du CGCT) décrivant notamment les effets sur l'organisation et les conditions de travail, la rémunération et les droits acquis pour les agents. La fiche d'impact est annexée à la convention.

La création du service commun de commande publique n'entraîne aucun transfert d'agents. Il sera composé de deux agents à temps plein (l'agent actuel et une création de poste pour 2 « Equivalent Temps plein » (ETP).

En application de l'article D.5211-16 du CGCT, le remboursement des frais de fonctionnement du service mis à disposition s'effectue sur la base d'un coût unitaire de fonctionnement, multiplié par le nombre d'unités de fonctionnement constatées. Ce coût unitaire est fixé à 300€ révisable tous les ans en fonction de l'écart entre coût prévisionnel et coût réel (prévision d'un usage par les communes adhérentes de 50% d'1 ETP).

Conformément aux dispositions de l'article L.5211-4-2 du CGCT, la participation des communes adhérentes s'effectue par imputation sur l'Attribution de compensation ce qui optimisera la dotation globale de fonctionnement (DGF) de la CCLNG et des communes adhérentes.

Après avoir entendu l'exposé du Maire de CAVIGNAC, il est proposé d'approuver la convention de création du service commun de la commande publique proposée par la CCLNG et d'y adhérer

Le Conseil Municipal, après avoir délibéré, à l'unanimité des présents et représentés :

- **DECIDE** d'approuver la convention de création du service commun de la commande publique de la CCLNG et d'y adhérer
- **AUTORISE** Monsieur le Maire à signer la convention constitutive du service commun de la commande publique avec la CCLNG et d'autres communes du territoire communautaire.

8- Avenant de reconduction de la convention Tarification sociale de la cantine

M. le Maire rappelle que la commune a signé en septembre 2021 une convention triennale « Tarification sociale des cantines scolaires » avec le Ministère des Solidarités et de la Santé représenté par l'Agence de services et de paiement et qui est à renouveler pour 3 ans à compter de l'année scolaire 2024-2025.

C'est pour réduire l'inégalité entre les communes (75% des communes de plus de 10 000 habitants proposent une tarification sociale de la cantine contre moins de 40% des communes de moins de 10 000 habitants – étude 2020) que l'Etat s'est donc engagé à accompagner les petites communes, à travers une convention pluriannuelle dans laquelle l'Etat s'engage à verser une aide de 3€ par repas servi au tarif maximal d'1€, pendant une durée de 3 ans.

- Vu l'article L. 2121-19 du Code général des collectivités territoriales,
- Vu l'article R.531-52 du code de l'éducation qui fixe la limite de prix au coût de production du service,

Il est proposé au Conseil municipal de renouveler par avenant la mise en œuvre de la tarification sociale basée sur le quotient familial des familles comme suit :

- QF < 1000 repas à 1€
- 1000 < QF < 1299 repas à 2€
- QF > 1300 repas à 3€

Après avoir entendu l'exposé du Maire de CAVIGNAC, il est proposé de renouveler par avenant la convention de tarification sociale des cantines scolaires pour une durée de 3 ans à compter de septembre 2024.

Le Conseil Municipal, après avoir délibéré, à l'unanimité des présents et représentés :

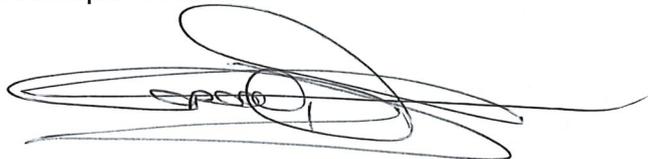
- **DECIDE** d'approuver l'avenant de renouvellement de la convention de tarification sociale des cantines scolaires au bénéfice des enfants de l'école Les Platanes
- **AUTORISE** Monsieur le Maire à signer l'avenant avec le Ministère des Solidarités et de la Santé représenté par l'Agence de services et de paiement.

Questions diverses :

- Information sur la vente d'un tracteur hors d'usage stationné à Godineau avec un devis de réparation d'un montant de 5000€. Un acquéreur est intéressé à 2000€

Plus personne ne réclamant la parole, la séance est levée à 20h10

La secrétaire de séance
Dominique COUREAUD



Le Maire de CAVIGNAC
Guillaume CHARRIER

