

MAIRIE D'ANGEAC-CHAMPAGNE
850, Rue des Distilleries
16130 ANGEAC-CHAMPAGNE
Tél. : 05.45.83.74.42
mairieangeacchampagne@wanadoo.fr

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU CONSEIL MUNICIPAL
DU 12 JUILLET 2023 A 18H30

	Présents	Excusés	Absents
BLANC Lydie	X		
BOYELDIEU Yannick		X	
BRUNETEAU Pascal	X		
CALVEZ Sylvain	X		
DELVALLEZ Virginie	X		
DUNOGUES Serge	X		
FALLAT Olivier		X	
GASNIERE Eliane	X		
MAINARD Elodie		X	
NADAUD Alexandra		X	
NERFIE Laurent	X		
PEYRELADE Marc	X		
RIFFAUD Evelyne	X		
TORDJEMAN Stéphane		X	

Mme Alexandra NADAUD a donné pouvoir à Virginie DELVALLEZ

Secrétaire de séance nommé : Sylvain CALVEZ

Madame le Maire soumet au vote le procès-verbal de la séance du 30 mai 2023 qui a été adopté à l'unanimité.

ORDRE DU JOUR

1. AIDE FINANCIÈRE ÉNERGÉTIQUE
2. ADHÉSION DE LA COMMUNE D'ANGEAC-CHAMPAGNE AU SERVICE COMMUN INSTRUCTION DES DEMANDES D'AUTORISATION D'AFFICHAGE PUBLICITAIRE ET D'ENSEIGNES DANS LE CADRE DU RÈGLEMENT LOCAL DE PUBLICITÉ DE GRAND-COGNAC
3. AVIS SUR LE PROJET DU PLAN LOCAL D'URBANISME INTERCOMMUNAL ARRÊTÉ LE 27 AVRIL 2023
4. INSTAURATION INDEMNITÉS HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (IHVS) ET MAJORATION DES HEURES COMPLÉMENTAIRES
5. MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL
6. DEVIS TRAVAUX LOCAL COMMERCIAL

1. AIDE FINANCIÈRE ÉNERGÉTIQUE

Madame le maire fait part au Conseil municipal de la demande d'aide financière d'un administré pour faire face à une difficulté de règlement de sa facture d'énergie.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents :

- Décide d'attribuer une aide financière d'un montant de 500 €
- Dit que cette aide sera versée directement à l'organisme concerné (EDF).

Présents : 9 Votants : 10 Abstentions : 0 Pour : 10 Contre : 0

2. ADHÉSION DE LA COMMUNE D'ANGEAC-CHAMPAGNE AU SERVICE COMMUN INSTRUCTION DES DEMANDES D'AUTORISATION D'AFFICHAGE PUBLICITAIRE ET D'ENSEIGNES DANS LE CADRE DU RÈGLEMENT LOCAL DE PUBLICITÉ DE GRAND-COGNAC

Vu l'article L5211-4-2 du Code Général des Collectivités Territoriales, relatif à la création de services communs ;

Vu le code de l'environnement, et notamment ses articles L581-14 et suivants ;

Vu l'arrêté préfectoral du 24 octobre 2022 portant modification de la décision institutive de Grand Cognac ;

Vu la délibération n° 2022/180 du Conseil communautaire de Grand Cognac du 29 juin 2022 approuvant le Règlement local de publicité intercommunal ;

Vu la délibération n° 2023/132 du Conseil communautaire de Grand Cognac du 27 avril 2023, portant sur la création d'un service commun d'instruction des demandes d'autorisations d'affichage publicitaire et d'enseignes dans le cadre du Règlement Local de Publicité intercommunal (RLPi) de Grand Cognac et la convention annexée ;

Vu la délibération n° 2023/133 du Conseil communautaire de Grand Cognac du 27 avril 2023, portant sur le coût unitaire de fonctionnement du service commun d'instruction des demandes d'autorisations d'affichage publicitaire et d'enseignes dans le cadre du RLPi ;

Considérant ce qui suit :

- Le service commun est géré par Grand Cognac dans l'intérêt des signataires d'aboutir à une gestion rationalisée ;
- En fonction de la mission réalisée, le personnel du service commun est placé sous l'autorité fonctionnelle du maire ou sous celle du président de Grand Cognac ;
- Les communes membres de Grand Cognac sont libres d'adhérer à ce service après établissement et signature d'une convention réglant les différents effets de cette mise en commun ;

- Le service est en charge de l’instruction des demandes d’autorisations d’affichage publicitaire et d’enseignes dans le cadre du Règlement Local de Publicité intercommunal (RLPi) sur le territoire de Grand Cognac pour le compte des communes adhérentes à ce dispositif ;
- Le service est facturé à chaque commune, à l’acte, et en fonction du tarif voté par le Conseil communautaire.

Il est proposé d’adhérer au service commun d’instruction des demandes d’autorisations d’affichage publicitaire et d’enseignes dans le cadre du Règlement Local de Publicité intercommunal (RLPi) mis en place par Grand Cognac.

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré, à 10 voix pour :

- SE PRONONCE favorablement sur l’adhésion de la commune de Genté au service commun d’instruction des demandes d’autorisations d’affichage publicitaire et d’enseignes dans le cadre du RLPi de Grand Cognac.
- AUTORISE Madame le Maire à signer la convention et tous les documents nécessaires

Présents : 9 Votants : 10 Abstentions : 0 Pour : 10 Contre : 0

3. AVIS SUR LE PROJET DU PLAN LOCAL D’URBANISME INTERCOMMUNAL ARRÊTÉ LE 27 AVRIL 2023

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment son article L2121-29 ;

Vu les articles L153-14 à 153-18 et R153-5 du code de l’urbanisme,

Vu les articles R.153-3 à R.153-7 du code de l’urbanisme,

Vu la délibération du conseil communautaire, en date du 9 juillet 2015, portant transfert de la compétence PLU à la communauté de communes de Grand Cognac ;

Vu la délibération du conseil communautaire, en date du 16 décembre 2015, prescrivant l’élaboration d’un Plan Local d’Urbanisme intercommunal et définissant les modalités de concertation ;

Vu la délibération du conseil communautaire, en date du 23 février 2017, portant extension du périmètre d’élaboration du Plan Local d’urbanisme intercommunal (PLUi) et définition des modalités de concertation ;

Vu la délibération du conseil communautaire, en date du 23 mai 2017, définissant les modalités de collaboration entre Grand-Cognac et ses communes-membres ;

Vu les débats sur les orientations générales du PADD qui se sont tenus en séances des conseils municipaux des communes ;

Vu les débats sur les orientations générales du PADD, qui se sont tenus en conseil communautaire une première fois le 30 janvier 2020, puis une seconde fois le 14 décembre 2022 ;

Vu la délibération du conseil communautaire, en date du 15 avril 2021, portant évolution des modalités de collaboration entre Grand-Cognac et les communes-membres ;

Vu la délibération du conseil communautaire, en date du 27 avril 2023, arrêtant le projet de PLUi et tirant le bilan de la concertation ;

Vu la concertation qui s’est déroulée durant l’élaboration du PLUi ;

Vu le projet de PLUi arrêté, et notamment le rapport de présentation, le projet d'aménagement et de développement durables, le règlement, les documents graphiques, les orientations d'aménagement et de programmation, et les annexes.

Considérant ce qui suit :

I – Exposé du contexte :

Le PLUi est un document stratégique qui traduit l'expression du projet politique d'aménagement et de développement du territoire de Grand-Cognac. Il exprime ainsi une vision partagée entre les 55 communes du territoire pour les 10 prochaines années. Il énonce ainsi les grands principes d'aménagement et de développement dans toutes ses composantes : la projection démographique, le développement urbain, l'habitat, le développement économique, le patrimoine, les paysages, le cadre de vie, l'environnement, la transition écologique, la mobilité, les conditions d'utilisation de l'espace... C'est aussi un document qui énonce des règles du droit des sols.

Il s'inscrit dans le cadre d'objectifs nationaux et de normes supérieures nationales et locales, dont le Schéma Régional d'Aménagement de Développement Durable et d'Égalité des Territoires (SRADDET) approuvé le 27 mars 2020, et le Schéma de Cohérence Territoriale (SCoT) de la Région de Cognac, approuvé le 18 mars 2022.

L'élaboration du PLUi de Grand-Cognac a d'abord été prescrite par délibération du 16 décembre 2015 par l'ancienne communauté de communes de Grand Cognac. A la création de la communauté d'agglomération de Grand-Cognac, le conseil communautaire a étendu le périmètre d'élaboration du Plan Local d'Urbanisme intercommunal et défini les modalités de concertation, par délibération en date du 23 février 2017.

Dans un premier temps, les travaux se sont axés sur l'élaboration du diagnostic afin de brosser un premier portrait du territoire en analysant diverses thématiques (démographie, équipements, habitat, emploi et foncier économique, commerce, déplacements, environnement et paysages, patrimoine à protéger et à préserver, tourisme, activité agricole, analyse de la consommation des espaces agricoles, naturels et forestiers...).

Ce travail a permis d'identifier les principaux enjeux du territoire auxquels devait répondre le PLUi. Ces enjeux ont été par la suite repris au sein du projet d'aménagement et de développement durables (PADD) dont les orientations ont été débattues en conseil municipal puis en conseil communautaire, une première fois en 2020 et une seconde fois en 2022. Il s'articule à ce jour autour de 3 axes principaux :

Axe 1. Réinvestir les centralités et préserver les espaces naturels et agricoles

Axe 2. Développer le territoire par une politique d'attractivité et d'accueil

Axe 3. Renforcer le bien-vivre sur le territoire

Afin de traduire les orientations du PADD tout en répondant aux spécificités locales les plans de zonages ont identifié différentes zones et éléments de sur-zonage. L'ensemble de ces zones, prescriptions ou informations complémentaires trouvent leur traduction réglementaire au sein du règlement écrit.

En parallèle, ont également été établies des orientations d'aménagement et de programmation (OAP). Ces OAP sont de plusieurs types :

- Sectorielles, pour les futures zones d'urbanisation à vocation économique, d'équipement ou d'habitat,
- Thématiques, sur les volets commerce, trames verte et bleue et climat, air énergie.

Dès son lancement en 2017, le PLUi a fait l'objet d'une collaboration étroite entre les communes et la Communauté d'agglomération de Grand-Cognac. De nombreux échanges avec les communes ont été organisés, sous différents formats, pour aboutir à un projet partagé.

II. Avis de la commune :

La commune n'a pas de remarque et émet un avis favorable sans réserve sur le projet de PLUi arrêté.

Présents : 9 Votants : 10 Abstentions : 0 Pour : 10 Contre : 0

4. INSTAURATION INDEMNITÉS HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (IHTS) ET MAJORATION DES HEURES COMPLÉMENTAIRES

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 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ;

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

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

Considérant que conformément à l'article 2 du décret n°91-875, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables au personnel de la collectivité ;

Considérant que, conformément au décret n°2002-60, la compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en tout ou partie, sous la forme d'un repos compensateur et qu'à défaut, les heures supplémentaires accomplies sont indemnisées ;

Vu le décret n°2020-592 du 15 mai 2020 relative aux modalités de calcul de la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 26/06/2023,

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré à 10 voix pour :

- Décide d'instituer le régime des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) en faveur des agents susceptibles de les percevoir, dès lors que l'emploi occupé implique la réalisation effective d'heures supplémentaires décidées expressément par l'autorité territoriale ou le chef de service et que le travail supplémentaire réalisé n'a pas fait l'objet d'une compensation sous la forme d'un repos compensateur ;

-D'instituer pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public recrutés sur des emplois permanents (*ou le cas échéant « et non permanents » comme les accroissements temporaires*) à temps non complet, dès lors que l'emploi occupé implique la réalisation effective d'heures complémentaires décidées expressément par l'autorité territoriale ou le chef de service et que le travail supplémentaire réalisé n'a pas fait l'objet d'une compensation sous la forme d'un repos compensateur.

Il est précisé que le taux de majoration est de 10 % pour chacune des heures complémentaires

accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet, et de 25 % pour les heures suivantes.

- Fixe la liste des emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires ouvrant droit aux IHTS et d'heures complémentaires :

FILIERE	CADRE D'EMPLOI	Rasions
TECHNIQUE	AGENT DE MAITRISE	Nécessité de service : surcroît de travail : travaux urgents, dépannage, absence de son collègue etc...
TECHNIQUE	ADJOINT TECHNIQUE TERRITORIAL	Nécessité de service : surcroît de travail : travaux urgents, dépannage, absence de son collègue etc...
ADMINISTRATIF	REDACTEUR	Nécessité de service (surcroît de travail exemple en période budgétaire, électorale, assister au Conseil municipal, absence de son collègue etc...).
ADMINISTRATIF	ADJOINT ADMINISTRATIF	Nécessité de service (surcroît de travail exemple en période budgétaire, électorale, assister au Conseil municipal, absence de son collègue etc...).

- Décide que les IHTS pourront être versées aux agents stagiaires, titulaires et non-titulaires de droit public de la collectivité sur les mêmes bases que celles applicables aux fonctionnaires des grades de référence ;
- Précise que le versement de ces indemnités est limité à un contingent mensuel de 25 heures par mois et par agent. Toutefois, lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel pourra être dépassé sur décision de l'autorité territoriale après avis du Comité Social Territorial (CST).
- La valeur horaire de l'IHTS est calculée réglementairement sur la base du traitement indiciaire brut annuel de l'agent au moment de l'exécution des travaux.
- Précise que les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet et qui ne dépassent pas 35 heures par semaine, dénommées heures complémentaires, sont rémunérées sur la base d'une proratisation du traitement et des indemnités ayant le caractère de complément de traitement.

La rémunération d'une heure complémentaire est alors déterminée en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps complet.

Les heures de travail effectuées au-delà de ce seuil de 35 heures sont dénommées heures supplémentaires et font l'objet d'une indemnisation sur la base de l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires ou à défaut d'un repos compensateur.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité, au regard du principe de non-rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département.

Présents : 9 Votants : 10 Abstentions : 0 Pour : 10 Contre : 0

5. 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°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 modifié, relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature,

(En cas d'instauration de l'allocation forfaitaire de télétravail) 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,

(En cas d'instauration de l'allocation forfaitaire de télétravail) Vu l'arrêté modifié du 26 août 2021 pris pour l'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'avis du Comité Technique en date du 26/06/2023,

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.

Madame 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 ;
- finances
- Ressources humaines

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

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.

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.

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 du comité d'hygiène, de sécurité et des 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 du comité d'hygiène, de sécurité et des 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 dénommés " 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 ;
- accès à la messagerie professionnelle ;
- accès aux logiciels indispensables à l'exercice des fonctions ;

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.

Lorsqu'un agent demande l'utilisation des jours flottants de télétravail ou une autorisation temporaire de télétravail en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site, la collectivité peut autoriser l'agent à utiliser son équipement informatique personnel.

A l'issue de la durée d'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail ou en cas de départ, l'agent restitue à l'administration les matériels qui lui ont été confiés.

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 souhaitée.

Au vu de la nature des fonctions exercées et de l'intérêt du service, le Maire apprécie l'opportunité de l'autorisation de télétravail.

L'autorisation peut prévoir une période d'adaptation de 3 mois maximum.

En dehors de la période d'adaptation, 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 mois.

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 trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine.

Pour la collectivité, le nombre de jours télétravaillés est de 1/2 journée 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 ou dans un autre lieu privé, 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, à 10 voix pour :

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 19/07/2023 suite à l'avis favorable du Comité social territorial ;
- La validation des critères et modalités d'exercice du télétravail tels que définis ci-dessus ;
- D'inscrire au budget les crédits correspondants

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Poitiers dans un délai de deux mois à compter de son affichage et de sa réception par le représentant de l'Etat.

Présents : 9 Votants : 10 Abstentions : 0 Pour : 10 Contre : 0

6. DEVIS TRAVAUX LOCAL COMMERCIAL

Madame le maire fait part au Conseil municipal de la nécessité d'effectuer des travaux de couverture au local commercial.

Après examen des devis et sur proposition de Madame le maire,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents :

- DECIDE de retenir le devis de l'entreprise CHAUMET MORAT pour un montant du devis de 7 608 € HT soit 9 129,60 € TTC,
- AUTORISE Madame le maire à signer le devis.

Présents : 9 Votants : 10 Abstentions : 0 Pour : 10 Contre : 0

Clôture de la Séance : 19H30

SIGNATURES

Madame le Maire :

Secrétaire de séance :