

Conseillers en exercice :	19	L'an deux mil vingt et un, le mardi sept septembre, le Conseil Municipal des MAGNILS-REIGNIERS, légalement convoqué, s'est réuni à la Mairie, en séance publique ordinaire, sous la présidence de Monsieur Nicolas VANNIER, Maire.
Présents :	17	
Pouvoirs :	0	
Votants :	17	
Convocation :	01/09/2021	
Affichage procès-verbal :	10/09/2021	
Mr Julien REMAUD est désigné pour remplir les fonctions de secrétaire de séance.		<p>-----</p> <p><b>Étaient présents :</b> M Nicolas VANNIER, M Jean-Guy JOUBERT, M<sup>me</sup> Michèle FOUILLET, M Patrick RENOUX, M<sup>me</sup> Edwige LECARTEL, M Joël TEILLET, M Daniel MENUET, M<sup>me</sup> Agnès SOUDANNE, M<sup>me</sup> GOUNORD Michaëlle, M<sup>me</sup> Sophie COTILLON, M David MIGNON, M Jean-Marc BOURSEGUIN, M Nicolas BOUJU, M<sup>me</sup> Edwige BOURSEGUIN, M<sup>me</sup> Virginie THOMAS, M Julien REMAUD, M<sup>me</sup> Coralie BODIN.</p> <p><b>Étaient absent(s) excusé(s) :</b> M<sup>me</sup> Sandrine MARCHAND, Mr Stéphane NICOLEAU.</p> <p>Le quorum étant atteint, Monsieur Le Maire ouvre la séance conformément à l'article L.2121-17 du Code Général des Collectivités Territoriales.</p>
Le procès-verbal de la séance du 29/06/2021 n'apportant pas d'observation, celui-ci est adopté à l'unanimité des votants.		

## ORDRE DU JOUR

- 👉 Désignation d'un secrétaire de séance
- 👉 Énoncé des pouvoirs
- 👉 Adoption du procès-verbal de la séance du 29.06.2021

### D\_2021\_53\_01. COMMANDE PUBLIQUE

Espace de vie locale : Avenant n° 1 au lot 12 - Electricité

### D\_2021\_54\_02. FINANCES

Garanti d'emprunt Vendée Logement (2<sup>ème</sup> partie).

### D\_2021\_55\_03. ADMINISTRATION GENERALE

Approbation du Rapport d'activité 2020 de la Communauté de Communes Sud Vendée Littoral.

### D\_2021\_56\_04. RESSOURCES HUMAINES

RIFSEEP

### D\_2021\_57\_05. RESSOURCES HUMAINES

Télétravail

### D\_2021\_58\_06. RESSOURCE HUMAINES

Assurance des risques statutaires – contrat groupe avec le centre de gestion de la Vendée.

**D\_2021\_53\_01. COMMANDE PUBLIQUE**

**Espace de vie locale et halle couverte – Lot 12 – Marché Electricité – Avenant n°1**

Considérant la délibération n° D\_2020\_64\_02 en date du 24 novembre 2020 relative à l'attribution du Lot n° 12 – Travaux d'Electricité - à l'entreprise BRUNET LOIZEAU, pour un montant de 29 227.48 € HT,

Monsieur Le Maire présente ce jour, l'avenant n°1 à ce marché.

Cet avenant prend en compte les prestations supplémentaires suivantes :

- Plus-value pour : Eclairage extérieur.  
*Selon devis N°C CWW AC 000 du 19/04/21.*
- Moins-value pour : Néant.

Lot	Entreprise	Montant HT Base	Avenant HT	Nouveau montant HT	Variation par rapport au montant initial
12	Brunet - Loizeau	29 227.48 €	8 315.94 €	29 227.48 € + 8 315.94 € = 37 543.42 €	+ 28.45 %

Nouveau montant du marché : **37 543.42 € HT**

Monsieur Le Maire propose donc aux membres du Conseil municipal d'approuver l'avenant n°1 relatif au marché des travaux du lot n° 12 –Electricité -, comme détaillé ci-dessus.


**Le Conseil Municipal après en avoir délibéré à l'unanimité de ses membres présents, décide de :**

- APPROUVER** l'avenant au marché des travaux du Lot n° 12 – Electricité -, comme détaillé ci-dessus,
- AUTORISER** Monsieur Le Maire à signer tous les documents relatifs à cette affaire.

**D\_2021\_54\_02. FINANCES**

**Garanti d'emprunt Vendée Logement (2<sup>ème</sup> partie).**

Annexe(s) à cette délibération :

-  Contrat de prêt

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal que la société Vendée Logement qui construit 5 Logements rue Deschamps a sollicité la commune pour une garantie d'emprunt. En effet, l'opération étant financée par la CAISSE DES DEPOTS ET CONSIGNATIONS, chaque prêt doit être garanti.

Le Conseil Départemental de la Vendée, dans sa séance du 28 Juin 1990, a décidé de garantir les emprunts concernant les HLM locatives à concurrence de 70 %. Les 30 % restants laissés à la charge des communes d'implantations des opérations.

Vu Les articles L2252-1 et L2252-2 du code général des collectivités territoriales ;

Vu l'article 2298 du code civil ;

Vu le contrat de Prêt N°123631 en annexe signé entre SOCIÉTÉ ANONYME D'HLM VENDEE LOGEMENT ESH ci-après l'emprunteur, et la caisse des dépôts et consignations ;

**Le Conseil Municipal après en avoir délibéré à l'unanimité de ses membres présents, décide de :**

**ARTICLE 1 : ACCORDER** sa garantie à hauteur de 30.00% pour le remboursement d'un prêt d'un montant total de 1 300 036 € souscrit par l'emprunteur auprès de la caisse des dépôts et consignations, selon les caractéristiques financières et aux charges et conditions du contrat de prêt N° 123631 constitué de 3 Lignes du prêt.



Ledit contrat est joint en annexe et fait partie intégrante de la présente délibération.

**ARTICLE 2 : VALIDER** la garantie apportée aux conditions suivantes :

La garantie de la collectivité est accordée pour la durée totale du prêt et jusqu'au complet remboursement de celui-ci et porte sur l'ensemble des sommes contractuellement dues par l'emprunteur dont il ne se serait pas acquitté à la date d'exigibilité.

Sur notification de l'impayé par la lettre simple de la caisse des dépôts et consignations, la collectivité s'engage dans les meilleurs délais à se substituer à l'emprunteur pour son paiement, en renonçant au bénéfice de discussion et sans jamais opposer le défaut de ressources nécessaires à ce règlement.

**ARTICLE 3 : ENGAGER** la collectivité, pendant la durée du prêt à libérer, en cas de besoin, des ressources suffisantes pour couvrir les charges du Prêt.

**D\_2021\_55\_03. ADMINISTRATION GENERALE**

**Approbation du Rapport d'activité 2020 de la Communauté de Communes Sud Vendée Littoral.**

Annexe à cette délibération :

- Rapport d'activité 2020 de la Communauté de Communes Sud Vendée Littoral.

L'article L.5211.39 du Code Général des Collectivités Territoriales prévoit que le Président de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) adresse chaque année, avant le 30 septembre, au Maire de chaque commune membre un rapport retraçant l'activité de l'établissement.

Ce rapport fait l'objet d'une communication par Monsieur le Maire au Conseil Municipal en séance publique au cours de laquelle les délégués de la commune à l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale sont entendus. Le Président de l'établissement public de coopération intercommunale peut être entendu à sa demande, par le Conseil Municipal, de chaque commune membre ou à la demande de ce dernier.

Monsieur Le Maire présente aux conseillers municipaux le rapport d'activité de la Communauté de Communes Sud Vendée Littoral pour l'exercice d'exploitation 2020.

**Le Conseil Municipal après en avoir délibéré à l'unanimité de ses membres présents, décide de :**

**PRENDRE ACTE** du rapport d'activité 2020 de la Communauté de Communes Sud Vendée Littoral.

**D\_2021\_56\_04. RESSOURCES HUMAINES**

**RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, des SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP).**

Le régime indemnitaire des personnels de la commune des Magnils-Reigniers résulte de la délibération n° D\_2016\_43\_01 du Conseil municipal intervenue le 26 Juillet 2016. Tous les cadres d'emplois n'ayant pas été prévus dans la précédente délibération, il est proposé au conseil municipal de compléter la délibération du 26 Juillet 2016 comme suit :

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) et est transposable aux fonctionnaires territoriaux en application du principe de parité tel que fixé par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée 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<sup>er</sup> janvier 2016, elle remplace 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 collectivité 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.).

## **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**

- Aux sujétions,
- A l'encadrement,
- Aux déplacements plus ou moins fréquents ou à l'aire géographique,
- A la plus ou moins grande expertise ou technicité nécessaire à l'exercice de certaines fonctions,
- A l'ancienneté (expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions) ;
- Aux contraintes horaires, réunions le soir, roulement de plannings (hors contraintes rémunérées au titre des astreintes ou indemnité de travail des dimanches et jours fériés...),
- A la pénibilité,
- A la 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.

Ce montant maximal est déterminé dans les tableaux ci-après.

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

Ce classement est déterminé dans les tableaux ci-après.

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

Filière administrative

Catégorie C

Adjoints administratifs territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE Montant maximal mensuel (Possible)	IFSE Montant maximal Mensuel (Voté)	CIA Montant maximal annuel
Groupe 1	Secrétaire Général	1540 €	1540 €	Néant
Groupe 2	Agent d'accueil	1500 €	1500 €	Néant

Catégorie B

Rédacteurs territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE Montant maximal mensuel (Possible)	IFSE Montant maximal Mensuel (Voté)	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Secrétaire Général	1540 €	1540 €	Néant
Groupe 2	Resp.service	1500 €	1500 €	Néant
Groupe 3	Agent d'accueil	1500 €	1500 €	Néant

Catégorie A

Attachés territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE Montant maximal mensuel (Possible)	IFSE Montant maximal Mensuel (Voté)	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Secrétaire Général	1540 €	1540 €	Néant
Groupe 2	Resp.service	1540 €	1540 €	Néant
Groupe 3	Agent d'accueil expert	1500 €	1500 €	Néant
Groupe 4	Agent d'accueil	1500 €	1500 €	Néant

Filière technique

Catégorie C

Adjoints techniques territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE Montant maximal mensuel (Possible)	IFSE Montant maximal Mensuel (Voté)	CIA Montant maximal annuel
Groupe 1	Responsable Service Techniques	1540 €	1540 €	Néant
Groupe 2	Agent technique polyvalent	1500 €	1500 €	Néant



Agents de maîtrise territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE Montant maximal mensuel (Possible)	IFSE Montant maximal Mensuel (Voté)	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Responsable Service Techniques	1540 €	1540 €	Néant
Groupe 2	Agent technique polyvalent	1500 €	1500 €	Néant

Catégorie B

Techniciens territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE Montant maximal mensuel (Possible)	IFSE Montant maximal Mensuel (Voté)	CIA – Montant maximal annuel
Groupe 1	Responsable Service Techniques	1540 €	1540 €	Néant
Groupe 2	Agent technique polyvalent expert	1500 €	1500 €	Néant
Groupe 3	Agent technique polyvalent	1500 €	1500 €	Néant

Filière sociale

Catégorie C

Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Groupe	Emplois	IFSE Montant maximal mensuel (Possible)	IFSE Montant maximal Mensuel (Voté)	CIA Montant maximal annuel
Groupe 1	Responsable du Service Scolaire	1540 €	1540 €	Néant
Groupe 2	Agent social polyvalent	1500 €	1500 €	Néant

**3. CONDITIONS DE VERSEMENT :**

**Bénéficiaires :** fonctionnaires stagiaires, titulaires et agents contractuels.  
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 complets, les temps partiels, dans les mêmes conditions que le traitement.

**Périodicité d'attribution :** L'IFSE sera versée mensuellement.

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

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

Durant les congés de longue maladie, longue durée et grave maladie, le régime indemnitaire sera suspendu dès le premier jour.

Durant les congés de maternité, de paternité et d'adoption, l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précise que les régimes indemnitaires sont maintenus dans les mêmes proportions que le traitement sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

**Modalités de réévaluation des montants :**

Le montant 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.

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

Cette délibération annule et remplace la délibération antérieure relative au régime indemnitaire, n° D\_2016\_43\_01 en date du 26 Juillet 2016.

**Le Conseil Municipal après en avoir délibéré à l'unanimité de ses membres présents, décide de :**

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment l'article 20,  
Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment l'article 88,  
Vu le décret n°91-975 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 l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,  
Vu l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,  
Vu l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,  
Vu l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps interministériels des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,  
Vu l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,  
Vu l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,  
Vu l'arrêté ministériel du 29 juin 2015 pris pour l'application aux corps des administrateurs civils des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,  
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'avis favorable du Comité Technique en date du 6 septembre 2021,**



**ADOPTER** à compter du 15 Septembre 2021, la proposition de Monsieur 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,

**NE PAS RETENIR** le complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA),

**RETENIR** la mise en place de l'IFSE,

**VALIDER** les critères proposés pour l'indemnité liée aux fonctions, sujétions et expertises (IFSE),

**VALIDER** les montants maximaux attribuables par l'autorité territoriale,

**VALIDER** l'ensemble des modalités de versement proposées par Monsieur Le Maire,

**EN APPLICATION** de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 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 l'agent (ou les agents) au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats.

**AUTORISER** Monsieur Le Maire à prendre et à signer les arrêtés dans les limites sus-énoncées au regard des critères susvisés.

#### D\_2021\_57\_05. RESSOURCES HUMAINES

##### Mise en place du télétravail

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

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale

Vu la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, 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° 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 et dans la magistrature ;

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 l'avis favorable du comité technique en date du 6 Septembre 2021.

#### Considérant ce qui suit :

Le télétravail est un mode d'organisation du travail dont l'objectif est de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle. Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 détermine ses conditions d'exercice : quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail, nécessité d'une demande de l'agent, mentions que doit comporter l'acte d'autorisation. Sont exclues du champ d'application dudit décret les autres formes de travail à distance (travail nomade, travail en réseau...).

Le télétravail désigne toute 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.

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 ou du mois ainsi que l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an dont l'agent peut demander l'utilisation à l'autorité responsable de la gestion de ses congés.

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 ou à 12 jours par mois. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine ou à 8 jours par mois.

Par dérogation, les fonctions pourront être exercées sous la forme de télétravail plus de 3 jours par semaine dans les cas suivants :

- pour une durée de six mois maximums, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ; cette dérogation est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ;

- lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.

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. L'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail.

Dans le cas où la demande est formulée par un agent en situation de handicap, l'autorité territoriale met en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées à ce titre par l'employeur.

Lorsqu'un agent demande l'utilisation des jours flottants de télétravail ou l'autorisation temporaire de télétravail en raison d'une situation exceptionnelle, l'autorité territoriale peut autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent.

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, ni sous condition de ne pas demander à télétravailler.

Tout refus d'une demande initiale ou de renouvellement de télétravail ainsi que ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration peut faire l'objet d'une saisine de la CAP par le fonctionnaire ou de la CCP par l'agent contractuel.

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



Décide :

#### **Article 1 : Activités éligibles au télétravail**

Sont éligibles au télétravail l'ensemble des activités exercées par les agents à l'exception des activités suivantes :

- L'accueil du public
- Le service d'intervention et maintenance nécessitant une présence physique.
- Le service d'entretien des espaces publics.
- Les tâches d'animation, de surveillance et d'encadrement du public

L'inéligibilité de certaines activités au télétravail, si celles-ci ne constituent pas la totalité des activités exercées par l'agent, ne s'oppose 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.

#### **Article 2 : Locaux mis à disposition pour l'exercice du télétravail**

1. Le télétravail a lieu exclusivement au domicile de l'agent ou dans un autre lieu privé.

L'acte individuel (arrêté pour les fonctionnaires ou avenant au contrat pour les agents contractuels) précise le ou les lieux où l'agent exerce ses fonctions en télétravail.

#### **Article 3 : 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.

L'agent en situation de télétravail s'engage à utiliser le matériel informatique qui lui est confié dans le respect des règles en vigueur en matière de sécurité des systèmes d'information.

Le télétravailleur doit se conformer à l'ensemble des règles en vigueur au sein de son service en matière de sécurité des systèmes d'information et en particulier aux règles relatives à la protection et à la confidentialité des données et des dossiers en les rendant inaccessibles aux tiers.

Par ailleurs, le télétravailleur 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.

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

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'agent en télétravail ne rassemble ni ne diffuse de téléchargement illicite via l'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.

#### **Article 4 : règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé**

L'employeur est responsable de la protection de la santé et de la sécurité professionnelles du télétravailleur.

L'agent en télétravail est soumis à la même durée du travail que les agents au sein de la collectivité ou de l'établissement. La durée du travail respecte les garanties minimales prévues à l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

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

Durant le temps de travail l'agent est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

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, il pourra faire l'objet d'une procédure disciplinaire 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.

L'agent télétravailleur bénéficie de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres agents. Les agents travaillant à leur domicile sont 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. 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.

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.

**Article 5 : 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**

Les membres du comité peuvent réaliser une visite des locaux où s'exerce le télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité, dans les limites du respect de la vie privée. Ces visites concernent exclusivement l'espace de travail dédié aux activités professionnelles de l'agent et, le cas échéant, les installations techniques y afférentes.

Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, ces visites sont subordonnées à l'information préalable de l'agent en télétravail en respectant un délai de prévenance de 2 jours, et à l'accord écrit de celui-ci.

Les missions du CHSCT doivent donner lieu à un rapport présenté au comité.

**Article 6 : modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail**

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

**Article 7 : modalités de prise en charge des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail**

Il est mis à la disposition des agents autorisés à exercer leurs fonctions en télétravail les outils de travail suivants :

- ordinateur portable ;
- accès à la messagerie professionnelle ;
- accès aux logiciels métiers indispensables à l'exercice des fonctions ;

La collectivité fournit 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. Il emporte et ramène le matériel au sein de la collectivité, sauf en cas d'impossibilité de sa part.

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

**Article 8 : 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.

#### Article 9 : Modalités et 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 souhaitées de télétravail (télétravail régulier ou temporaire, jours fixes ou jours flottants, quotité hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, lieu d'exercice des fonctions en télétravail)

Lorsque l'agent souhaite exercer le télétravail à son domicile ou dans un autre lieu privé, il joint à sa demande :

- 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 ;
- une attestation précisant qu'il dispose d'un espace de travail adapté et qu'il travaille dans de bonnes conditions d'ergonomie ;
- un justificatif attestant qu'il dispose de moyens d'émission et de réception de données numériques compatibles avec son activité professionnelle.

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

En cas de changement de fonctions, une nouvelle demande doit être présentée par l'intéressé.

Chaque autorisation fera l'objet d'une période d'adaptation d'une durée de **2 mois**.

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 du service dûment motivée. Pendant la période d'adaptation, ce délai est ramené à un mois.

Le refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être précédés d'un entretien, motivés et peuvent faire l'objet d'un avis de la commission administrative paritaire ou de la commission consultative paritaire à l'initiative de l'agent.

Lors de la notification de l'autorisation, est remis à l'agent un document d'information sur sa situation professionnelle précisant notamment les dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail prévus, ainsi que les matériels mis à sa disposition pour l'exercice des fonctions à distance.

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.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

#### D\_2021\_58\_06. RESSOURCE HUMAINES

##### Assurance des risques statutaires – contrat groupe avec le centre de gestion de la Vendée.

Le Maire expose :

Les dispositions statutaires (loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée) applicables aux fonctionnaires territoriaux affiliés à la CNRACL confèrent à ces derniers des droits au maintien de tout ou partie de leur traitement en cas de congés pour raison de santé (maladie, accident du travail, maladie professionnelle, maternité/paternité), ainsi qu'au versement d'un capital décès. Les agents relevant de l'IRCANTEC (titulaires non affiliés à la CNRACL et non titulaires) bénéficient également, sous certaines conditions, d'un régime de protection sociale dérogatoire de droit commun (décret du 15 février 1988).

Afin d'éviter que ces dépenses obligatoires soient supportées par la collectivité employeur, il est recommandé de souscrire une assurance spécifique couvrant ces risques statutaires.

Depuis la transposition de la directive européenne n° 92/50/CEE du 18 juin 1992 en droit français (décret du 27 février 1998), les contrats d'assurance sont soumis au code des marchés publics. Dans ce cadre et en application des dispositions de l'article 26 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et du décret n° 86-552 du 14 mars 1986, le Centre de Gestion de la Vendée, mandaté par un certain nombre de collectivités, a conclu avec C.N.P. Assurances, un contrat groupe « Assurance des risques statutaires » par capitalisation et d'une durée de quatre (4) ans (du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2025), auquel toute collectivité ou établissement public rattaché de moins de 30 agents affiliés à la CNRACL peut adhérer. Les taux de cotisation proposés par l'assureur s'appliquent sur la masse salariale et, le cas échéant aux charges patronales, définie comme l'assiste de cotisation et s'entend hors frais de gestion. Via une convention d'assistance et de gestion, le Centre de Gestion propose de réaliser, pour le compte de la collectivité, la gestion du contrat et des sinistres auprès de l'assureur.

I - Le Maire vous propose de souscrire pour le personnel de la collectivité, comptant moins de 30 agents affiliés à la CNRACL au 1<sup>er</sup> janvier 2021, aux garanties telles que définies dans le contrat groupe et aux conditions suivantes à prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

#### **I-1 POUR LES AGENTS AFFILIES A LA CNRACL**

La couverture retenue est une garantie tous risques (maladie ordinaire, longue maladie, maladie longue durée, maternité, paternité, adoption, Congés d'Invalidité Temporaire Imputable au Service (AT/MP) et décès), à prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022, avec une franchise au choix de quinze (15) jours ou de trente (30) jours fermes en maladie ordinaire.

Le taux de cotisation pour l'assureur, hors frais de gestion, appliqué à l'assiste de cotisation s'élève à

Cinq virgule dix pour cent (5,10 %) avec une franchise de quinze (15) jours fermes en maladie ordinaire

**Le taux est garanti pendant toute la durée du contrat (du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2025), avec une faculté de résiliation de chacune des parties à la date anniversaire.**

L'assiette de cotisation est composée du Traitement Brut Indiciaire, de la Nouvelle Bonification Indiciaire et du Supplément Familial de Traitement.

La possibilité d'élargir la couverture financière en ayant recours à l'une option, Le conseil municipal choisit

Couverture de la **totalité des charges patronales** (soit un taux de 50 % de la masse salariale déclarée lors de l'appel de prime)

Aucune couverture n'est prise pour les agents IRCANTEC.

II- Le Maire vous propose de confier au Centre de Gestion de la Vendée, par voie de convention, **la gestion dudit contrat : pour les agents affiliés à la CNRACL, au taux de zéro virgule douze pour cent (0,12 %) appliqué à l'assiette de cotisation arrêtées ci-avant ;**

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

Adopte les propositions ci-dessus

Autorise le Maire à signer tous documents relatifs à cette affaire.

Décision du Maire, prises en vertu de la délégation du Conseil Municipal de certaines de ses attributions

(Article L.2122-22 du Code Général des Collectivités Territoriales)

ENGAGEMENT DE DEPENSES INFÉRIEURES A 5 000 € HT.



- Devis n° DE05468 – AIR INFORMATIQUE pour l'équipement numérique de l'école élémentaire : 4 166.26 € HT.

#### DROITS DE PRÉEMPTION URBAIN

30/06/2021	CAQUINEAU Jean-Paul 57 rue des Sables ZS 295	Me ZENNER Allonnes 49
20/07/2021	DA SILVA Lara 54 rue ds Sables AD 61	Me DESBANCS Rives de l'Yon
02/08/2021	PAPOT Jean-Claude ZA Les Grandes Ouches AC 49	Me SAINLOT Luçon
02/08/2021	MANDIN Marie rue des Sables AD 71 / 72 / 1999	Me GROLLEAU Chaillé les Marais
09/08/2021	PELLETIER Claude et Louïsette 9 rue des Sables ZS 252	Me GROLLEAU Chaillé les Marais
23/08/2021	JEFROY-DUBAS David et HOLIET Gaëlle 11 rue des Sables ZS 253	Me DUPUY Marans
30/08/2021	Cts VEQUEAU 22 rue des Cordes ZI 93 et 60	Me BRUNET PAULY-CALLOT La Rochelle

#### Informations diverses

Monsieur Le Maire fait part au Conseil Municipal du nouveau règlement intérieur des activités périscolaires. Madame FOEILLET, Adjoint en charge de l'enfance - jeunesse informe le Conseil Municipal du déroulement de la rentrée scolaire avec 116 élèves inscrits sur les écoles de Beugné pour l'année scolaire 2021-2022.

Monsieur TEILLET, Adjoint en charge du marais communal informe que 3 vaches sont mortes probablement de bronchite vermineuse (autopsie en cours). Parallèlement, la commune a confié une analyse des eaux des abreuvoirs au laboratoire de Vendée.

L'ordre du jour étant épuisé la séance est levée à 23H00.

Le Maire,  
Nicolas VANNIER.



Le secrétaire de séance,  
Julien REMAUD.

