

## Procès-Verbal du Conseil Municipal du 16 décembre 2024

L'an DEUX MILLE VINGT QUATRE, le 16 DECEMBRE, le Conseil Municipal de la commune de CASTILLONNES, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, sous la Présidence de Pierre SICAUD, Maire.

Nombre de conseillers en exercice : 15, quorum : 8	Présents : 12, pouvoirs : 1	Absents excusés : 2
PRESENTS : SICAUD Pierre, TOUQUETTE Bernadette, MAURES Sébastien, BAZZOLI Nadeige, BIRGINIE Christian, CELOTTO Ivana, MORISOT Patrick, WINDELS Dominique, FERULLO Christian, ARCHILLA Colette, DESTANG Josette, BURLEY Justine.		
PROCURATION : BAZZOLI-SAEZ Caroline a donné pouvoir à Josette DESTANG		
ABSENTS EXCUSES : CHARPENTIER Pierre, OUDIN Emmanuel.		
Secrétaire de séance : Bernadette TOUQUETTE		Date de convocation : 09/12/2024

Début de la séance : 18 H.

### **Ordre du jour**

#### **DROITS DE PLACE**

L'entreprise GERAUD propose un système très transparent, avec un logiciel permettant aux élus de suivre le résultat du marché chaque semaine.

Question posée : pourquoi ne pas gérer le marché en régie directe ? Problèmes : recruter un placier, acquérir un logiciel, créer une régie dans des délais contraints car la concession actuelle s'arrête au 31 décembre 2024.

Délibération :

#### DROITS DE PLACE Concession 2025 à 2030 Tarifs à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025

Le Maire rappelle à l'Assemblée la délibération n° 2024\_41 en date du 10 juin 2024 par laquelle il a été décidé de lancer la procédure de publicité pour la concession des droits de place.

La publication a été effectuée sur demat-ampa.fr et au BOAMP le 20 septembre 2024. La date limite de réception des offres était fixée au 14 octobre 2024 à 17 heures. La Commission de Délégation de Service Public a été convoquée pour l'ouverture des plis le 15 octobre 2024 à 14 heures.

Deux entreprises ont transmis une proposition : l'entreprise FRERY, actuel titulaire de la concession 2019-2024, et l'entreprise « Les Fils de Madame GERAUD ». Des négociations ont eu lieu afin d'obtenir la meilleure offre pour la commune, afin notamment de permettre une compensation des frais d'électricité générés par le raccordement des commerçants sur les compteurs forains communaux.

La Commission de Délégation de Service Public et la Commission des Finances, réunies conjointement, ont proposé de retenir la proposition de l'entreprise « Les Fils de Madame GERAUD ».

APRES DELIBERATION, LE CONSEIL MUNICIPAL, par 12 voix POUR et 1 abstention

1. Attribue la concession des droits de place et d'étalage de la commune de Castillonnes à l'Entreprise « LES FILS DE MADAME GERAUD » domiciliée 27 boulevard de la République - 93190 LIVRY-GARGAN, pour une durée de 6 ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2030.
2. Précise les conditions financières à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, comme suit :
  - Pas de redevance d'affermage mais une redevance électricité facturée aux commerçants et reversée intégralement à la commune afin de compenser le coût du raccordement des commerçants sur les compteurs communaux,
  - Mise en place d'une clé de répartition afin d'adapter la redevance électricité selon les catégories de commerçants et leur consommation : adaptation des tarifs selon des coefficients bien définis, entre x 0,5 et x 2.
3. Fixe les tarifs prélevés par l'Entreprise LES FILS DE MADAME GERAUD à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 comme suit, avec actualisation éventuelle en concertation avec l'entreprise durant l'exécution de la concession :

Nature de la redevance	Catégorie de commerçants	Tarifs HT au 01/01/2025
Droits de place HT	Abonnés, le mètre de façade	1,00 €
	Non abonnés, le mètre de façade	1,20 €
	Camions d'outillage, cirques, ...	55,00 €
Redevance animation HT	Par commerçant et par séance	1,00 €
Redevance électricité HT	Par commerçant abonné	3,00 €
	Par commerçant volant	4,00 €

4. Charge le Maire de signer le contrat de concession avec l'Entreprise LES FILS DE MADAME GERAUD.

---

Délibération :

**CREATION D'UN EMPLOI PERMANENT DE SECRETAIRE GENERAL DE MAIRIE**

A TEMPS COMPLET à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025

COMMUNE DE MOINS DE 2 000 HABITANTS

(Article L332-8 7° du Code Général de la Fonction Publique)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment son article L.2122-19-1,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment son article L.332-8 7°,

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

Vu le décret n° 88-145 modifié du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques ;

Vu le décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels ;

Considérant que la commune employeur compte moins de 2 000 habitants tel qu'en atteste le dernier recensement,

Considérant la nécessité pour la commune de pourvoir l'emploi de secrétaire général de mairie, en raison des prévisions de départ en retraite et de la nécessité préalable de recouvrement de poste,

APRES DELIBERATION, LE CONSEIL MUNICIPAL, A L'UNANIMITE

**DECIDE**

- la création à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025 au tableau des effectifs d'un emploi permanent de secrétaire général de mairie, à temps complet, pour 35 heures hebdomadaires en référence à la nomenclature statutaire du cadre d'emplois des Attachés, dans le grade d'Attaché Territorial, de la catégorie A ;

**PRECISE**

- que cet emploi pourra être pourvu par le recrutement d'un fonctionnaire, ou le cas échéant, par un agent recruté par voie de contrat dans les conditions de l'article L.332-8 7° du Code Général de la Fonction Publique, motif : afin de ne pas être obligé d'écarter un candidat ayant le profil recherché mais n'ayant pas encore le statut de fonctionnaire ou un concours de la fonction publique,
- que ce dernier pourra être recruté dans les conditions de l'article L332-9 du Code Général de la Fonction Publique ;
- que l'agent recruté par contrat devra justifier de la possession d'un diplôme de niveau bac + 4 ou d'une expérience au sein d'une collectivité de 5 ans au moins.
- que la rémunération de l'agent sera calculée par référence à la grille indiciaire du grade de recrutement.
- que le Maire est chargé du recrutement de l'agent et habilité à ce titre à conclure un contrat d'engagement.

**DIT**

- que les crédits correspondants seront prévus au budget.

---

Délibération :

**Assurance protection sociale complémentaire : prévoyance (maintien de salaire)**

**Convention de participation via le Contrat Groupe proposé par le CDG 47  
Montant de la participation**

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment les articles L. 827-1 à L. 827-12 et l'article L.827-7 prévoyant que les Centres de Gestion concluent des conventions de participation au titre de la protection sociale pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

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

Vu le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif au nouveau dispositif de participation des employeurs locaux à 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 l'Accord Collectif National portant réforme de la PSC des agents publics territoriaux du 11 juillet 2023,

Vu l'accord collectif local valide signé majoritairement par les membres du comité de pilotage et de suivi paritaire du CDG 47 le 17 janvier 2024, en matière de prévoyance,

Vu l'avis du Comité Social Territorial placé auprès du CDG 47 en date du 6 février 2024 approuvant le choix de mise en place d'une convention de participation par le CDG 47 pour le risque Prévoyance ainsi que l'accord local signé le 17 janvier 2024,

Vu la délibération du Conseil d'Administration du CDG 47 en date du 6 mars 2024 approuvant le choix du lancement d'une convention de participation pour répondre à l'obligation de financement de la protection sociale complémentaire pour le risque prévoyance à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025,

Vu l'avis du Comité Social Territorial du CDG 47 en date du 27 juin 2024 approuvant le choix de l'opérateur,

Vu la délibération du Conseil d'Administration du CDG 47 en date du 3 juillet 2024 approuvant le choix de l'organisme assureur retenu pour la conclusion de la convention de participation relative au risque prévoyance pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2030 ;

Vu l'annexe récapitulatif des taux et garanties proposés dans le cadre du CGPSC Prévoyance par le Centre de Gestion du Lot-et-Garonne et le groupement RELYENS / MNT ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 06/02/2024 validant l'accord local du 17/01/2024 et la participation de la collectivité à la procédure de consultation engagée par le CDG 47 en vue de la conclusion d'une convention de participation sur le risque Prévoyance ;

Vu la délibération du Conseil Municipal n° 2024\_07 en date du 26/02/2024 validant l'accord local du 17/01/2024 et donnant mandat au CDG 47 pour mener une procédure de consultation en vue de la conclusion d'une convention de participation sur le risque Prévoyance ;

### **Le Maire expose :**

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 et le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 redéfinissent la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs agents.

Celle-ci devient obligatoire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour le risque Prévoyance pour un montant qui ne pourra pas être inférieur à 7€, par agent et par mois, dans la limite des dépenses engagées par l'agent.

Au vu du décret, et en l'absence de transposition normative de l'accord collectif national du 11 juillet 2023, les employeurs publics ont le choix de retenir trois modalités potentielles de participation :

- La convention de participation proposée par le CDG 47 ;
- Une convention de participation mise en place directement par l'employeur ;
- La labellisation.

En parallèle, l'article L.827-7 du CGFP confie aux centres de gestion une nouvelle mission obligatoire, à savoir conclure, pour le compte des collectivités territoriales de son ressort et leurs établissements publics, des conventions de participation couvrant les risques prévoyance et santé.

Le CDG 47 a donc lancé le 28 mars 2024 une procédure de mise en concurrence mutualisée afin de conclure une convention de participation pour le risque prévoyance au profit des collectivités et établissements publics du département l'ayant sollicité.

A l'issue de cette procédure, le CDG 47 a souscrit une convention de participation pour le risque Prévoyance, auprès du groupement RELYENS / MNT pour une durée de 6 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

**Le Maire rappelle** que les collectivités et établissements publics peuvent adhérer à cette convention par délibération de leur assemblée délibérante, après consultation du Comité Social Territorial et que l'employeur doit également définir le montant de participation financière accordée aux agents qui choisiraient d'adhérer au contrat proposé par RELYENS / MNT en application de la convention de participation signée avec le CDG 47.

L'autorité territoriale précise que l'adhésion des agents à cette convention de participation n'est pas obligatoire ; que chacun décide d'y adhérer volontairement et de choisir son niveau de garantie mais que seuls les agents adhérents à cette convention seront éligibles à la participation de l'employeur.

**L'autorité territoriale propose d'adhérer à la convention de participation du CDG 47 et de définir un montant de participation employeur à la prévoyance de 7 € par agent et par mois.**

APRES DELIBERATION, LE CONSEIL MUNICIPAL, A L'UNANIMITE, DECIDE

### **Article 1 :**

d'adhérer à la convention de participation pour le risque Prévoyance, conclue entre le CDG 47 et RELYENS / MNT, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

### **Article 2 :**

de prendre acte des nouvelles dispositions en matière de protection sociale complémentaire des agents territoriaux et de verser une participation financière de 7 € bruts par agent et par mois, aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, aux agents contractuels de droit public et de droit privé en activité, ayant souscrit au contrat proposé par RELYENS / MNT dans le cadre de la convention de participation du CDG 47.

**Article 3 :**

La collectivité participe financièrement auprès de l'agent (la mention doit figurer sur le bulletin de salaire). Les cotisations seront précomptées par l'employeur sur le bulletin de salaire des agents adhérant au présent contrat puis versées directement à l'organisme de protection sociale complémentaire.

**Article 4 :**

d'autoriser le Maire ou son représentant à signer tous les documents utiles à l'exécution de la présente délibération et notamment tout document rendu nécessaire avec le CDG 47 et RELYENS / MNT.

**Article 5 :** d'inscrire les crédits correspondants au budget de la collectivité.

---

## TELETRAVAIL

Le Conseil Municipal souhaite réserver le télétravail aux situations exceptionnelles et rajoute cette précision dans l'énoncé de sa décision.

Une mention qui ne convient pas est également supprimée.

Le télétravail devra être rajouté dans le contrat d'assurance.

Délibération :

**Mise en place du télétravail  
pour les agents de la commune et de la cantine scolaire**

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'avis du Comité Social Territorial en date du 27 novembre 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 ;

**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 ;
- ....

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**

Choix du système déclaratif :

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

#### **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.

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 chaque jour ou de chaque période 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 de versement de l'allocation forfaitaire de télétravail**

Sans objet. En raison de l'économie relative à la suppression des trajets pour le salarié, l'allocation forfaitaire de télétravail n'est pas instaurée par la commune.

#### **X- 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. Un modèle de formulaire de demande est proposé par le Centre de Gestion.

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 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.

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. Les seuils exposés ci-dessus s'apprécient sur une base mensuelle.

Pour la commune, le nombre de jours télétravaillés est de 3 jours 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.

APRES DELIBERATION, LE CONSEIL MUNICIPAL, A L'UNANIMITE,

- Souhaite que le télétravail soit réservé aux situations exceptionnelles,
- Adopte le règlement de télétravail défini ci-dessus ;
- Instaure le télétravail au sein de la collectivité à compter du 01/01/2025 ;
- Valide les critères et modalités d'exercice du télétravail tels que définis ci-dessus ;
- Inscrit au budget les crédits correspondants.

---

## RECUEIL DE SIGNALEMENT

Certains Conseillers objectent que les violences envers les agents sont du ressort de la police ou de la gendarmerie.

Cependant le recueil de signalement est une nouvelle obligation légale pour les collectivités. Le CDG 47 propose de l'assurer gratuitement pour les collectivités et établissements publics déjà assujettis à la cotisation additionnelle.

Délibération :

CDG 47

Convention « Recueil de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes »

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la Fonction Publique,

L'article L 135-6 du Code Général de la Fonction Publique instaure « un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements ».

Il concerne les administrations, les collectivités territoriales et les établissements publics. Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la Fonction Publique en fixe le cadre réglementaire.

Ce nouveau dispositif est en lien direct avec l'accord interprofessionnel sur l'égalité hommes/femmes et peut être confié aux centres de gestion, sur demande des collectivités ou des établissements publics.

Afin de permettre aux collectivités et aux établissements publics concernés de remplir cette obligation et dans le cadre de la cotisation additionnelle déjà versée, le CDG 47 propose de confier cette mission à une personnalité qualifiée.

Le dispositif couvre 3 procédures :

- Le recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins des actes ou agissements en question via un système de signalement en ligne sur le site Internet du Centre de Gestion ou par courrier,
- L'orientation de ces agents vers les services et professionnels en charge de leur accompagnement et de leur soutien,
- L'orientation vers les autorités compétentes pour prendre les mesures de protection appropriées et traiter les faits signalés, notamment par une enquête administrative.

Le CDG 47 s'engage à mettre en place une procédure permettant :

- D'informer rapidement l'auteur du signalement de la réception de celui-ci et de la façon dont il sera informé des suites données
- De garantir la stricte confidentialité autour de ce signalement : identité de l'auteur, des personnes visées et des personnes en charge de le traiter, ainsi que les faits eux-mêmes.

Plus globalement, chaque autorité adhérent à ce dispositif devra informer l'ensemble de ses agents de son existence et des modalités pour y avoir accès.

Considérant l'intérêt que représente l'adhésion à cette mission,

Considérant que l'adhésion à ce dispositif n'emporte pas de tarification pour les collectivités et établissements publics assujettis à la cotisation additionnelle,

APRES DELIBERATION, LE CONSEIL MUNICIPAL, A L'UNANIMITE

- Autorise le Maire à signer la convention « Recueil de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes » que propose le CDG 47.

---

Délibération :

**URBANISME :**  
**Nouvelle convention avec la Communauté de Communes des Bastides en Haut Agenais Périgord (CCBHAP)**  
**pour l'instruction des autorisations et des actes d'urbanisme**  
**à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025**

Par délibération n° 2015\_24 en date du 1<sup>er</sup> avril 2015, la commune a adhéré au service urbanisme mutualisé mis en place par la CCBHAP. La convention signée pour 5 ans, renouvelable une fois, arrive à échéance.

Une nouvelle convention a été transmise par la CCBHAP. Elle s'applique à :

- L'instruction des certificats d'urbanisme (CUb),
- L'instruction des permis de construire,
- L'instruction des permis de démolir,
- L'instruction des permis d'aménager,
- L'instruction des déclarations préalables,
- L'instruction des déclarations d'intention d'aliéner.

La commune conserve l'instruction des certificats d'urbanisme de simple information (CUa).

La CCBHAP prend en charge l'ensemble des coûts du service Urbanisme.

La commune participe à hauteur de 6 € par habitant selon la population légale INSEE (population municipale + population comptée à part). Les modalités financières pourront être modifiées par avenant.

Durée de la convention : 5 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

APRES DELIBERATION, LE CONSEIL MUNICIPAL, A L'UNANIMITE

- Renouvelle l'adhésion au service urbanisme mutualisé d'application du droit du sol mis en place par la CCBHAP pour l'instruction des autorisations et actes d'urbanisme,
- Autorise le Maire à signer la convention 2025-2029 afférente.

---

## DECHETS MENAGERS

Le traitement des déchets ménagers coûte de plus en plus cher. Ce coût est aggravé par les dépôts sauvages ou non conformes. Les agents de la CCBHAP effectuent des contrôles. L'amende encourue est de 135 €.

Délibération :

CCBHAP

Rapport annuel sur le prix et la qualité  
du service public de prévention et de gestion des déchets 2023

La Communauté de Communes des Bastides en Haut Agenais Périgord élabore tous les ans un rapport sur le prix et la qualité du service public de prévention et de gestion des déchets, en vertu du décret n° 2000-404 du 11 mai 2000.

Objectif poursuivi par ce rapport annuel :

« Ce rapport se veut être un document de synthèse, il aborde aussi bien les aspects techniques que financiers de la collecte et du traitement des déchets ménagers et assimilés. Il permet également d'informer les élus sur la politique de gestion des déchets mise en œuvre au niveau de la CCBHAP pour prendre des décisions adaptées au contexte local et sensibiliser le grand public qui lira le rapport en mairie ».

Le rapport 2023 a été transmis aux conseillers avec la convocation.

Faits marquants de 2023 : les baisses de tonnages, la mise en place de nouveaux horaires en déchèterie pendant la période estivale, la redéfinition du service de collecte des déchets ménagers et assimilés (arrêt de la collecte des bacs professionnels au 01/01/2024), l'ouverture du nouveau de centre de tri à Damazan.

APRES DELIBERATION, LE CONSEIL MUNICIPAL, A L'UNANIMITE

- Acte avoir pris connaissance du rapport annuel sur le prix et la qualité du service public de prévention et de gestion des déchets pour l'exercice 2023.

---

## QUESTIONS DIVERSES

### **Caserne des Pompiers**

Les offres pour les travaux ont été reçues. Le montant estimé de la participation de Castillonnès était de 57456 €. Nouveau montant après consultation : 59507 €. Si on rajoute la réfection complète de la toiture il faudra 63851€. Mais il faut profiter de faire tous les travaux ensemble afin qu'ils bénéficient tous de la subvention prévue pour la réfection de la caserne. L'unanimité des communes dépendant de la caserne est requise pour inscrire la toiture dans le projet.

---

La séance est levée à 19 H 05.