



PROCÈS-VERBAL
DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du jeudi 7 novembre 2024

Date de mise en ligne : 10 décembre 2024

Etaient présents : M. GARCIN, M. CHERICI, Mme TORCOL, M. OZIEMBLOWSKI, Mme JOUVIN, M. BERTRAND, Mme DE LAURADOUR, M. RADAKOVITCH, M. NOBLE, Mme ROYO, Mme MOUTON-PLOUHINEC, Mme SENANTE, M. CARRERE, M. GUERN, Mme BADROUILLARD, M. GORRIS, Mme SANTACROCE, Mme BONNIEL,

Bons de pouvoir : M. RENAULT à M. CHERICI, Mme AUSTRUY à M. GARCIN, M. LEBRE à M. BERTRAND, M. BRUNET à M. GORRIS,

Etaient absents excusés : Mme MONDEJAR, M. ALLANCHE,

Etaient absents : Mme REICHLIN, M. BOMO,

Secrétaire de séance : Monsieur Olivier RADAKOVITCH

Monsieur le Maire procède à l'appel, il constate le quorum et ouvre la séance.

Monsieur le Maire fait lecture des décisions prises au titre des délégations qui lui ont été confiées par le Conseil municipal par délibération n°29_DEL_2020, en date du 30 juillet 2020.

- Décision n°29_DEC_2024 du 25 octobre 2024 portant demande de subvention au Conseil départemental des Bouches-du-Rhône pour l'exercice 2025 – Acquisition de barres inter-rangées au centre socio-culturel ;

Le procès-verbal de la séance du 3 octobre 2024 n'appelle aucune observation, il est adopté.

N°82_DEL_2024 OBJET – DM n°2 du Budget principal

Monsieur le Maire explique qu'il est nécessaire de procéder aux ajustements budgétaires du Budget principal, comme suit.

INVESTISSEMENT	Dépenses		Recettes	
	Diminution crédits	Augmentation crédits	Diminution crédits	Augmentation crédits
D-2031-020 : Frais d'études	0,00 €	2 040,00 €	0,00€	0,00€
TOTAL D 20 : Immobilisations incorporelles	0,00 €	2 040,00 €	0,00€	0,00€
D-20422-020 : Subv. pers. droit privé – Bâtiments et installations	0,00 €	17 000,00 €	0,00€	0,00€
TOTAL D 204 : Subventions d'équipement versées	0,00 €	17 000,00 €	0,00€	0,00€
D-2181-020 : Installations générales,	19 040,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

agencements et aménagements divers				
TOTAL D 21 : Immobilisations corporelles	19 040,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
TOTAL INVESTISSEMENT	19 040,00 €	19 040,00 €	0,00€	0,00€
TOTAL GENERAL		0,00 €		0,00 €

LE CONSEIL MUNICIPAL, ayant entendu l'exposé et après en avoir délibéré, à l'unanimité,

ADOpte la DM n°2 pour le Budget Principal telle qu'exposée ci- avant,

N°83_DEL_2024 OBJET : Délibération portant instauration et modalités d'exercice des fonctions en télétravail

Monsieur le Maire expose :

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

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

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

1. Bénéficiaires

Le télétravail est ouvert aux agents suivants :

- Fonctionnaires stagiaires et titulaires
- Contractuels de droit public et de droit privé
- Apprentis
- Stagiaires sous convention

L'accès au télétravail des apprentis et les stagiaires doit être organisé et les modalités doivent être précisées dans le contrat d'apprentissage ou la convention de stage.

Aucune condition d'ancienneté dans la collectivité pour être éligible au télétravail.

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

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

2. Conditions d'examen de la demande de télétravail

Le télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite de l'agent et d'une autorisation écrite de l'employeur, après avis favorable du N+1.

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

Toutefois le télétravail doit aussi, de façon exceptionnelle, pouvoir être mis en œuvre à la demande des employeurs sur le fondement des pouvoirs dont ils disposent.

Il s'agit d'un régime distinct, notamment en cas de pandémie, de catastrophe naturelle, ou de circonstances exceptionnelles, afin d'assurer tant la continuité du service public que la protection des agents, et le cas échéant dans le cadre des plans de continuité de l'activité.

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

- au fur et à mesure du dépôt des demandes

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

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

Le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail (initiale ou de renouvellement) doit être motivé et précédé d'un entretien.

En cas de rejet de sa demande initiale ou de renouvellement de télétravail, l'agent peut saisir la CAP ou la CCP compétente.

3. Détermination des activités éligibles au télétravail

Toutes les fonctions et les activités professionnelles ne peuvent pas être exercées en télétravail.

Ne peuvent être éligibles au télétravail les missions qui requièrent d'être exercées physiquement dans les locaux, en raison de la nécessité de la présence physique ou des équipements : accueil, standard, présence sur un équipement, maintenance d'un équipement, travail sur le terrain.

Compte tenu de la grande diversité des métiers, des missions, l'analyse des activités télétravaillables est laissée à l'appréciation du responsable hiérarchique (N+1), qui devra pour cela remettre aux agents éligibles une fiche d'auto-évaluation (annexe 1) et compléter une fiche de faisabilité (annexe 2).

L'existence de cette organisation du télétravail au sein du service est un prérequis obligatoire avant toute demande individuelle d'agent à exercer en télétravail.

4. Quotités autorisées

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

- Il est proposé de fixer le nombre maximal de jours pouvant être télétravaillés à 1 jour.
- Les demi-journées de télétravail sont autorisées.
- Les jours de télétravail non pris ne sont pas reportables

5. Prise en compte des agents en situations particulières

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

L'autorisation est accordée pour une durée de six mois, renouvelable une fois.

Il peut être dérogé à la règle du jour de télétravail à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient.

S'agissant des femmes enceintes, l'autorisation pourra être donnée sans avis préalable du médecin du travail.

Un agent en situation de proche aidant est autorisé à bénéficier du télétravail au-delà des trois jours hebdomadaires.

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

- La durée de l'autorisation est d'un an maximum.

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

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

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

7. Réversibilité du télétravail

Lorsque l'administration ou un agent décide de mettre fin à une autorisation de télétravail, un délai de prévenance doit être respecté :

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

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

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

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

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

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

Lorsqu'un retour sur site apparaît impératif pour plusieurs jours consécutifs, il peut être procédé à une suspension provisoire de l'autorisation de télétravail. Cette suspension doit être motivée par des nécessités de service

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

8. Modalités de télétravail

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

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

9. Fourniture des moyens matériels

Il appartient à l'employeur public de fournir aux agents en télétravail placés sous son autorité, l'accès aux outils numériques nécessaires (matériel bureautique, accès aux serveurs professionnels, messageries et

logiciels métiers) pour pouvoir exercer leur activité et communiquer avec leur supérieur hiérarchique ainsi que leur collectif de travail et les usagers, le cas échéant.

- L'employeur met à la disposition des agents autorisés à exercer leurs fonctions en télétravail les outils de travail suivant :
 - Ordinateur portable
 - Téléphone portable
 - Messagerie professionnelle
 - Logiciels et applications métiers indispensables à l'exercice des fonctions ...

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

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

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

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

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

Tout détournement de finalité est passible de sanctions pénales.

Le télétravailleur s'engage à réserver à un usage strictement professionnel les équipements mis à sa disposition par l'établissement.

Il s'engage à en prendre soin, à assurer la bonne conservation des matériels et des données.

Il informe sans délai son responsable hiérarchique et le service Systèmes d'information s'il en existe un dans la collectivité) en cas de détérioration, de perte ou de vol du matériel mis à sa disposition.

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

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

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

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

Il doit être joignable et disponible par mail et par téléphone.

12. Le droit à la déconnexion

Le télétravail, en ce qu'il s'appuie davantage sur l'usage des outils numériques, nécessite de définir et de garantir l'effectivité du droit à la déconnexion.

Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle de l'agent.

- Modalités mises en œuvre par la collectivité ou l'établissement afin de garantir le droit à la déconnexion dans la collectivité :

- formation au bon usage des outils numériques : contenu, durée, publics cibles
- ajustements de l'organisation pour adapter la charge de travail au temps de travail des agents
- aucun agent n'est tenu de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors de ses heures habituelles de travail, pendant ses congés payés, ses temps de repos et ses absences, quelle qu'en soit la nature.
- l'employeur s'assurera régulièrement que la charge de travail de l'agent est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.
- concernant plus particulièrement l'usage de la messagerie électronique professionnelle, les agents ne sont pas tenus de prendre connaissance des courriels qui leurs sont adressés ou d'y répondre en dehors de leurs temps de travail.
- Il en est de même des appels ou messages téléphoniques professionnels reçus pendant les temps de repos ou de congé.

Toute dérogation doit être justifiée par la gravité, l'urgence et/ou l'importance du sujet en cause.

13. Accidents de travail dans le cadre du télétravail

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

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

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

- trajet entre le lieu de télétravail et le service, en cas de retour exceptionnel temporaire de l'agent sur son service d'affectation un jour de télétravail, y compris lors des détours du trajet pour les nécessités de la vie courante (dépose et reprise des enfants, etc.) ;

14. 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 de la Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail du Comité Social Territorial peuvent opérer des visites à intervalles réguliers sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail.

Ils bénéficient 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 le comité.

Si l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, l'accès au domicile du télétravailleur est subordonné à l'accord écrit de l'intéressé (article 40 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985) en respectant un délai de prévenance de 10 jours.

Les missions de la Formation Spécialisée en Santé, de Sécurité et des Conditions de Travail du Comité Social Territorial doivent donner lieu à un rapport présenté au Comité Social Territorial.

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

Pas de modalités de contrôle : le décompte du temps de travail se réalise au regard du règlement de temps de travail applicable au sein de la collectivité.

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

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

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

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

17. Indemnisation

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

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

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

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

Il est versé sous réserve que les agents exercent leurs missions en télétravail dans les conditions fixées par le décret n° 2016-151.

Le forfait télétravail fait l'objet d'une régularisation au regard des jours de télétravail réellement effectués en cours d'année civile.

Cette régularisation intervient à la fin du premier trimestre de l'année suivante.

LE CONSEIL MUNICIPAL, ayant entendu l'exposé de son rapporteur, et après en avoir délibéré, par 21 voix POUR et 1 ABSTENTION (Mme TORCOL),

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

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

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

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

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

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

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

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

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 15 octobre 2024 ;

DECIDE :

- D'INSTAURER le télétravail au sein de la collectivité à compter du 12 novembre 2024 et pour une durée de 3 ans ;
- DE VALIDER les critères et modalités d'exercice du télétravail détaillés ci-dessus ;
- D'INSTAURER l'indemnisation du télétravail dans les conditions définies ci-dessus ;
- D'INSCRIRE les crédits correspondants au budget.

Monsieur le Maire expose :

Par délibération n° 76-DEL_2022 du 11 octobre 2022, le conseil a débattu sur les garanties de la protection accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire et pris acte de ces dispositions.

Par courrier du 21 décembre 2023, la collectivité a informé le CDG 13 de son intention de s'associer à la procédure de mise en concurrence pilotée par le CDG 13 en vue de la convention de participation pour les risques « Prévoyance » et « santé ».

Par délibération n° 04-DEL_2024 du 15 février 2024, le conseil a débattu sur la participation employeur pour les risques « Prévoyance » et « santé »

- 7,00 € pour le risque « Prévoyance » (montant mensuel brut / agent)
- 15,00 € pour le risque « santé » (montant mensuel brut / agent)

Monsieur le Maire précise que cette participation est attachée à la convention de participation et ne peut être versée dans le cas de contrats individuels souscrits auprès de prestataires labellisés.

Le Centre de Gestion des Bouches-du-Rhône a lancé une procédure de mise en concurrence en vue de conclure une convention de participation pour les risques « Prévoyance » et « santé », conformément au décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 et au décret n° 2022-581 du 20 avril 2022.

À l'issue de cette procédure, le Centre de Gestion des Bouches-du-Rhône a souscrit une convention de participation pour le risque « Santé » auprès de Mutuelle Nationale Territoriale (MNT) et une convention de participation pour le risque « Prévoyance » avec la société d'Assurance ALLIANZ Vie par l'intermédiaire en assurance COLLECTEAM pour une durée de six ans.

Cette convention prendra effet le 1er janvier 2025 pour se terminer le 31 décembre 2030.

Les collectivités et établissements publics peuvent désormais se rattacher à cette convention de participation sur délibération de leur assemblée délibérante, après consultation du comité social territorial.

Pour acter ce rattachement, une convention d'adhésion sera à établir entre la collectivité souhaitant adhérer et le Centre de Gestion des Bouches-du-Rhône.

Monsieur le Maire précise qu'il revient à chaque agent de décider d'adhérer par contrat individuel aux garanties auxquelles il souhaite souscrire. À cet effet, une note de service a été adressée à l'ensemble des agents de la collectivité.

Par ailleurs, Monsieur le Maire précise que, dans le cadre de ce dispositif, l'adhésion des collectivités et établissements publics à la convention de participation portée par le Centre de Gestion des Bouches-du-Rhône est gratuite, celle-ci étant incluse dans la cotisation additionnelle des collectivités affiliées au CDG 13 ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code des Assurances, de la Mutualité et de la Sécurité Sociale ;

Vu la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique ;

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

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 à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

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

Vu la circulaire n°RDFB12207899C du 25 mai 2012 relative aux participations des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

Vu la délibération n° 0424 du Conseil d'Administration du CDG 13 en date du 16 janvier 2024 ; autorisant le lancement d'une procédure de consultation pour les risques santé et prévoyance pour le compte des collectivités et établissements publics du département des Bouches-du-Rhône ;

Vu la décision de la collectivité de se joindre à la procédure de mise en concurrence engagée par le Centre de Gestion des Bouches-du-Rhône (CDG 13) ;

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial du CDG 13 en date du 24 juin 2024 ;

Vu la délibération n° 2824 du Conseil d'Administration du CDG 13 en date du 25 juin 2024 portant attribution des conventions de participation relatives à la protection sociale complémentaire (PSC) pour les risques prévoyance et santé 2025 – 2030 ;

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 15 octobre 2024 ;

Vu l'exposé du Maire ;

Considérant que l'offre proposée par le CDG 13 est facultative et que les agents sont libres d'y adhérer ;

Considérant que la prévoyance permet de garantir la perte éventuelle de revenus pour la partie traitement ainsi que le volet régime indemnitaire, et que la couverture des risques assure l'incapacité de travail, l'invalidité permanente, décès toutes causes, et en option au choix de l'agent, complément incapacité de travail, perte de retraite, complément décès toutes causes ;

Considérant que la santé garantit aux assurés et à leurs ayants-droits le versement de prestations de santé en relais et en complément de leur protection sociale de base ;

Considérant que la participation financière de la collectivité sera accordée exclusivement dans le cadre du contrat conclu entre le CDG 13 et la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT) en santé et la société d'Assurance ALLIANZ Vie par l'intermédiaire en assurance COLLECTEAM en prévoyance ;

Considérant que l'offre pour les 2 risques santé et prévoyance prend effet à compter du 1^{er} janvier 2025 pour une période de 6 ans prorogeable une année pour des motifs d'intérêt général ;

***LE CONSEIL MUNICIPAL,** ayant entendu l'exposé de son rapporteur, et après en avoir délibéré, à l'unanimité,*

DECIDE d'adhérer à la convention de participation conclue entre le CDG 13 et la société d'Assurance ALLIANZ Vie par l'intermédiaire en assurance COLLECTEAM pour le risque prévoyance ;

DECIDE d'accorder une participation financière aux agents titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public et de droit privé en activité pour :

- le risque prévoyance

Le niveau de participation sera fixé comme suit : 7,00 € par mois et par agent à compter du 01 janvier 2025,

DIT que pour le risque santé, la commune envisage d'adhérer à la convention de participation conclue entre le CDG 13 et Mutuelle Nationale Territoriale (MNT) à compter du 01 janvier 2026 et que le montant de la participation sera délibéré lors d'un prochain conseil municipal ;

PREND ACTE que l'adhésion à la convention de participation est incluse dans la cotisation additionnelle des collectivités et établissements affiliés au CDG 13 ;

AUTORISE le Maire à signer le contrat collectif en Prévoyance et tout acte pris en application de la présente ;

INSCRIT au budget les crédits nécessaires au versement de la participation financière aux agents ;

Monsieur le Maire expose :

Le régime indemnitaire de la Commune (RIFSEEP) a été mis en place par Délibération n° 34_DEL_2016 en date du 14 avril 2016 après avis du Comité Technique du 22 février 2016.

Le RIFSEEP a également été régulièrement mis à jour à chaque nouvelle réglementation (éligibilité de nouveaux cadres d'emploi, intégration part régie, intégration prime de fin d'année ...).

- Délibération n° 41_DEL_2018 du 28 mai 2018, portant mise en place d'une part supplémentaire « IFSE régie » dans le cadre du RIFSEEP (Avis du Comité Technique 06 avril 2018)
- Délibération n° 10_DEL_2019 du 14 janvier 2019 portant modification du régime indemnitaire en place : RIFSEEP (Avis du Comité Technique 28 novembre 2018)
- Délibération n° 63_DEL_2020 en date du 10 décembre 2020, portant du régime indemnitaire en place : RIFSEEP (Avis du Comité Technique 09 décembre 2020)
- Délibération n° 53_DEL_2023 du 18 juillet 2023 portant refonte de la politique indemnitaire de la Commune de Jouques (Avis du Comité Social Territorial 06 juin 2023).

Le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat a modifié le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat qui sert de base dans la FPT au respect du principe de parité.

En effet, l'article L 714-4 du Code Général de la Fonction Publique dispose que les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat : les modalités de maintien des primes en cas d'absences ne doivent pas être plus favorables que celles prévues dans la Fonction Publique de l'État par le décret n°2010-997 du 26 août 2010.

Ainsi :

- Jusqu'au 31 août 2024 : ce décret prévoyait qu'en cas de placement en congé de longue maladie (CLM), de grave maladie (CGM) ou de longue durée (CLD), le versement du régime indemnitaire était suspendu.
- A compter du 1er septembre 2024 : pendant les périodes de CLM et de CGM, le maintien du régime indemnitaire est possible dans les limites et proportions suivantes : 33 % la première année et 60 % les deuxième et troisième années.

Le dispositif du maintien du régime indemnitaire ne s'applique pas en cas de placement en CLD, pendant lequel les primes restent suspendues.

Pour tenir compte de ces dispositions, un réexamen du régime indemnitaire actuel s'avère indispensable. Il est donc proposé :

- D'abroger la délibération n° 53_DEL_2023 du 18 juillet 2023 portant refonte de la politique indemnitaire de la Commune de Jouques
- De conserver la délibération n° 41_DEL_2018 du 28 mai 2018, portant mise en place d'une part supplémentaire « IFSE régie » dans le cadre du RIFSEEP ;
- D'adopter une nouvelle délibération, comme suit :

LE CONSEIL MUNICIPAL, ayant entendu l'exposé de son rapporteur, Monsieur le Maire, et après en avoir délibéré, à l'unanimité,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU le Code général de la Fonction publique et notamment ses articles L.712-1 et 2, L.714-1, L.714-4 et suivants ;

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;

VU le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

VU le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

VU la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

VU les différents arrêtés ministériels pris pour l'application des corps correspondants ;

VU la délibération n° 53_DEL_2023 du 18 juillet 2023 portant refonte de la politique indemnitaire de la Commune de Jouques ;

VU la délibération n° 41_DEL_2018 du 28 mai 2018, portant mise en place d'une part supplémentaire « IFSE régie » dans le cadre du RIFSEEP ;

VU l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 15 octobre 2024 ;

CONSIDERANT qu'il convient de redéfinir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois ;

CONSIDERANT qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités ;

ADOpte la nouvelle délibération, comme suit :

Article 1 : Bénéficiaires (non modifié)

Dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'État, il est décidé d'attribuer le régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération aux :

- Agents titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Agents stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel, sous réserve de détenir une ancienneté de 4 mois au sein de la collectivité.

Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Tous les cadres d'emplois que comptent la Collectivité sont concernés par le RIFSEEP à l'exception de la filière police municipale qui n'est pas éligible à ce dispositif, et qui, par conséquent, conserve son régime spécifique.

Article 2 : Parts et plafonds (non modifié)

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- Une part fixe (IFSE) liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle
- Une part variable (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Il a pour finalité de :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents
- donner une lisibilité et davantage de transparence
- renforcer l'attractivité de la collectivité
- fidéliser les agents
- favoriser une équité de rémunération entre filières

Article 3 : Définition des groupes de fonctions, des critères de classement et des montants plafonds

Définition des groupes de fonctions (non modifié) : les fonctions d'un cadre emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (responsabilité d'encadrement direct, de coordination, de projet, responsabilité de formation d'autrui ...)

- Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (niveau de qualification requis, niveau de diplôme, connaissances, autonomie, initiative, difficulté et complexité des tâches ...)
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (horaires atypiques, responsabilité financière, effort physique, travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants, relations internes et ou externes ...)

Définition des critères de classement (non modifié) : la part fixe tiendra compte des critères ci-après :

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 3
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Définition	Définition	Définition
Responsabilités d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques, conduite de projets, formation d'agents	Niveau de qualification requis, niveau de diplôme, connaissances, autonomie, initiative, difficulté et complexité des tâches	Contraintes d'horaire, responsabilité financière, effort physique, travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants, relations internes et ou externes ...)

Détermination des montants plafonds (non modifié)

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article 88 alinéa 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Pour la catégorie A

➤ Cadre d'emplois des attachés territoriaux

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions 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.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des attachés territoriaux est réparti en 4 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE
G 1	Direction d'une collectivité	36 210 €	6 390 €	42 600 €
G 2	Direction adjointe d'une collectivité Responsable de plusieurs services	32 130 €	5 670 €	37 800 €
G 3	Responsable d'un service	25 500 €	4 500 €	30 000 €
G 4	Adjoint responsable de service Fonction de coordination Chargé de mission	20 400 €	3 600 €	€24 000 €

Pour la catégorie B

➤ Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions 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.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE
G 1	Direction d'une structure Responsable d'un ou plusieurs services	17 480 €	2 380 €	19 860 €
G 2	Adjoint au responsable de structure Fonction de coordination Gestion d'un ou plusieurs services	16 015 €	2 185 €	18 200 €
G 3	Poste d'instruction Assistant	14 650 €	1 995 €	16 645 €

➤ Cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques

Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE
G 1	Responsable de structure fonction de coordination	16 720 €	2 280 €	19 000 €
G 2	Encadrement de proximité et d'usagers Sujétions et qualifications particulières	14 960 €	2 040 €	17 000 €

Pour la catégorie C :

➤ Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux

Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions 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.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE
G 1	Secrétariat de Mairie Chef d'équipe Gestionnaire comptable Gestionnaire marchés publics Responsabilité financière Sujétions et qualifications particulières	11 340 €	1 260 €	12 600 €
G 2	Agent d'exécution	10 800 €	1 200 €	12 000 €

➤ Cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions 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.

Chaque agent est classé dans un groupe fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE
G 1	Responsabilités particulières	11 340 €	1 260 €	12 600 €
G 2	Agent d'exécution	10 800 €	1 200 €	12 000 €

➤ Cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation

Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions 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.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE
G 1	Encadrement de proximité, d'usagers Sujétions et qualifications particulières	11 340 €	1 260 €	12 600 €
G 2	Agent d'exécution	10 800 €	1 200 €	12 000 €

➤ Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux

Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions 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.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux est réparti en 2 groupes fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE
G 1	Encadrement de proximité et d'usagers Conducteurs de véhicules Sujétions et qualifications particulières	11 340 €	1 260 €	12 600 €
G 2	Agent d'exécution Déplacements fréquents	10 800 €	1 200 €	12 000 €

➤ Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux

Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions 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

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux est réparti en 2 groupes fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE
G 1	Encadrement d'agents de la filière technique Sujétions et qualifications particulières	11 340 €	1 260 €	12 600 €
G 2	Agent d'exécution Déplacements fréquents	10 800 €	1 200	12 000 €

➤ Cadre d'emplois des adjoints du patrimoine

Arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions 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.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE
G 1	Encadrement de proximité et d'usagers Sujétions et qualifications particulières	11 340 €	1 260 €	12 600 €
G 2	Agent d'exécution Déplacements fréquents	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Modulations individuelles

➤ Part fonctionnelle (IFSE) (non modifié)

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions, conformément aux critères définis ci-dessus.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

➤ Valorisation financière de l'expérience professionnelle (non modifié)

Ce montant individuel pourra également être bonifié en prenant en compte l'expérience professionnelle antérieurement acquise dans le secteur privé ou public par l'agent.

L'expérience professionnelle est assimilée à :

- Toutes expériences professionnelles qui ont permis d'acquérir des connaissances et des compétences par l'exercice pratique de missions exclusivement similaires avec celles qui seront occupées dans la collectivité,
- La connaissance de l'environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial,
- La capacité à mobiliser des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure,

Cette bonification ne pourra pas représenter plus de 10 % du montant de la part d'IFSE initialement fixée pour l'exercice des fonctions considérées et dans la limite des plafonds fixés ci-dessus.

Pour bénéficier de cette bonification, l'agent devra justifier par tout moyen de son expérience professionnelle et de l'exercice effectif desdites missions (fiche de poste, contrat de travail, certificat de travail ...)

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions.

Dans ce dernier cas, le montant individuel d'IFSE pourra être modulé à la hausse ou à la baisse dans la limite de 5 % en fonction de l'expérience professionnelle acquise ou non par l'agent dans ses fonctions au sein de la collectivité et selon les critères suivants :

- l'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ;
- l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- les formations suivies (et liées au poste) ;
- la gestion d'un événement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis ;

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

La part fonctionnelle de la prime (IFSE) sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué et proratisée en fonction du temps de travail.

➤ Modulation annuelle de l'IFSE (non modifié)

Sans création d'une prime nouvelle, et dans le respect des plafonds délibérés pour chaque cadre d'emplois, il est instauré une thésaurisation annuelle de l'IFSE appelée « modulation annuelle du régime indemnitaire » venant s'ajouter au versement mensuel que perçoivent les agents.

Cette modulation du régime indemnitaire sera versée en novembre pour un montant de 1.200,00 € pour un temps complet exercée à temps plein. Seront bénéficiaires de cette modulation annuelle les agents titulaires, stagiaires et contractuels sans ancienneté requise.

La pondération de la modulation annuelle sera pleinement appliquée selon les modalités suivantes :

Une minoration sera appliquée en fonction du taux de présence des agents, pour la période comprise entre le 1^{er} octobre de l'année N-1 et le 30 septembre de l'année N.

- aucune minoration pour moins de 14 jours d'absence
- minoration de 25% pour des absences comprises entre 15 et 30 jours

- minoration de 50 % pour des absences comprises entre 31 et 50 jours
- minoration de 75% pour des absences comprises entre 51 et 80 jours
- minoration de 100% pour 81 jours d'absences et +

Ne sont pas pris en compte pour le calcul de la minoration :

- les absences liées à un accident du travail
- les congés maternité
- les absences liées aux hospitalisations et opérations (convalescences y compris)
- le 1^{er} jour de chaque arrêt maladie ordinaire ayant fait l'objet d'une retenue sur salaire (jour de carence)
- les absences liées à un contexte sanitaire particulier

Par ailleurs, ne peuvent prétendre au versement de cette modulation annuelle que les agents en exercice au cours de l'année d'attribution (année N), sachant que le montant est proratisé selon le temps de travail de l'agent et de leur temps de présence dans la collectivité.

➤ Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) (non modifiée)

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel selon les critères suivants :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs
- Compétences professionnelles et techniques
- Qualités relationnelles
- Capacité d'encadrement ou d'expertise ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur
- Valeur professionnelle de l'agent (adaptation, motivation, implication)
- capacité à travailler en équipe
- Sens du service public ;

Le montant individuel du CIA est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des résultats de l'évaluation professionnelle et de la manière de servir de l'agent.

Le montant du CIA est fixé par un arrêté individuel de l'autorité et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

La part liée au CIA sera versée annuellement et proratisée en fonction du temps de travail.

➤ Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires (non modifié)

Selon l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : « l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget ».

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.)
- Les dispositifs d'intéressement collectif
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et le GIPA
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections
- La N.B.I.
- La prime de responsabilité versée au DGS

➤ Modalités de maintien ou de suppression du fait des absences (modifiées)

Absences	ISFE	Observations
CMO	Suit le sort du traitement	Conservée intégralement pendant les trois premiers mois puis réduite de moitié pendant les neuf mois suivants, sauf application, le cas échéant, des jours de carence correspondants.
Congés annuels / ASA	Maintenue	
Congés de Maternité / Paternité et Adoption	Maintenue	Au vu de la réglementation

CITIS	Maintenue	Accident de service / trajet et maladie professionnelle
Temps partiel Thérapeutique	Prorata de la durée effective de service	En cas de placement en congé pour raison de santé ou en CITIS l'agent est rémunéré dans les conditions prévues pour ce congé et non en fonction des droits liés à son temps partiel thérapeutique.
CLM / CGM	Maintenue à 33% la 1ère année et 60% les 2èmes et 3èmes années.	Application du décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 lors de la transformation d'un CMO en CLM ou CGM après avis du Conseil Médical. En cas de requalification du congé de maladie précédemment accordé au titre duquel l'agent a perçu son régime indemnitaire, l'agent conserve le régime indemnitaire versé avant la requalification.
CLD	Suspendue	Lorsque le fonctionnaire est placé en CLD à la suite d'une période de CLM rémunérée à plein traitement, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son CLM lui demeurent acquises.
PPR (Période de préparation au reclassement)	Maintenue	Application de l'article 2.1 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions qui stipule en son 3° alinéa que pendant la période de préparation au reclassement, le fonctionnaire est en position d'activité.

Le montant du CIA a vocation à être réajusté, après chaque entretien professionnel et il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si l'impact de l'absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par une baisse.

➤ Revalorisation (non modifiée)

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

DIT que la présente délibération abroge la délibération n° 53_DEL_2023 du 18 juillet 2023 susvisée ;
DIT que la délibération n° 41_DEL_2018 du 28 mai 2018, portant mise en place d'une part supplémentaire « IFSE régie » dans le cadre du RIFSEEP est maintenue ;
DIT que les budgets correspondants seront prévus et inscrits au budget de l'exercice courant, chapitre 12.

N°86_DEL_2024 OBJET : Délibération portant modification du régime indemnitaire de la police municipale

Monsieur le Maire expose :

En application de l'article L.714-13 du Code Général de la Fonction Publique, les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale bénéficient d'un régime indemnitaire spécifique qui ne relèvent pas du régime indemnitaire général dénommé « RIFSEEP » attribué aux autres cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

C'est en ce sens que le Conseil municipal a délibéré le 09 novembre 2023 par délibération n°85_DEL_2023.

Or, un nouveau régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale a été institué par le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024. Il prend la dénomination d'I.S.F.E. (indemnité spéciale de fonction et d'engagement).

Les dispositions du décret répondent à la volonté de simplifier et rendre plus attractif le régime indemnitaire des policiers municipaux, lesquels exercent des métiers en tension.

Par ailleurs l'I.S.F.E., qui a pour objet de s'harmoniser avec le R.I.F.S.E.E.P. dont bénéficient les autres agents de la fonction publique territoriale, amène à faire disparaître l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.) ainsi que l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (I.S.M.F.), deux régimes indemnitaires, dont bénéficiaient jusqu'ici les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale.

Depuis le 29 juin 2024, les collectivités peuvent donc instituer par délibération l'I.S.F.E. après consultation pour avis du comité social territorial (C.S.T.).

La Commune de Jouques, qui dispose déjà d'un régime indemnitaire propre à ses agents de police municipale, doit adopter cette délibération avant le 1er janvier 2025.

Au regard de ces éléments, il est proposé au conseil municipal d'instaurer l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement et d'abroger la délibération instaurant l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) et l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISMF), afin d'actualiser les dispositions afférentes aux divers éléments composant le régime indemnitaire des agents relevant de cette filière.

LE CONSEIL MUNICIPAL, ayant entendu l'exposé de son rapporteur, Monsieur le Maire, et après en avoir délibéré, à l'unanimité,

Sur rapport de Monsieur le Maire ;

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment son article L.714-13 ;

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

Vu le décret n° 2011-444 du 21 avril 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;

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

Vu la délibération n° 85_DEL_2023 en date du 09 novembre 2023 portant actualisation du régime indemnitaire de la police municipale ;

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 15 octobre 2024 ;

Vu les crédits inscrits au budget ;

Considérant que suite à la publication du décret n° 2024-614 du 26 juin 2024, un nouveau régime indemnitaire pour les agents relevant de la filière police municipale est institué en remplacement de l'existant. Ce nouveau régime repose ainsi sur la nouvelle une indemnité spéciale de fonction et d'engagement, composée d'une part fixe obligatoire et d'une part variable obligatoire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon des critères définis par l'organe délibérant ;

Considérant qu'il revient donc au Conseil municipal de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour les cadres d'emplois concernés ;

Considérant que le Conseil municipal entend mettre en place le versement de ce nouveau régime indemnitaire au profit de ses agents de la filière police municipale dans les conditions suivantes ;

DECIDE

ARTICLE 1 : BENEFICIAIRES

Il est instauré une indemnité spéciale de fonction et d'engagement en deux parts au profit des cadres d'emplois suivants, aussi bien pour les agents titulaires que stagiaires :

- Cadre d'emplois des chefs de service de police municipale
- Cadre d'emplois des agents de police municipale

ARTICLE 2 : PART FIXE DE L'INDEMNITE SPECIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé par l'organe délibérant dans la limite des taux suivants :

Cadre d'emplois	Taux individuel maximum fixé par le décret (<i>(% du traitement soumis à retenue pour pension)</i>)	Taux individuel fixé par la collectivité (<i>(dans la limite des taux individuels maximums fixés par le décret)</i>)
Chefs de service de PM	32 %	32 %
Agents de PM	30 %	30 %

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement.

ARTICLE 3 : PART VARIABLE DE L'INDEMNITE SPECIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement sont appréciés au regard des critères suivants :

- Compétences professionnelles et techniques
- Efficacité dans l'emploi
- Qualités relationnelles
- Capacités d'encadrement (le cas échéant)

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle.

La part variable de l'ISFE est déterminée dans la limite des montants suivants :

Cadre d'emplois	Plafonds annuels définis par le décret	Plafond individuel et annuel fixé par la collectivité (<i>(dans la limite des plafonds fixés par le décret)</i>)
Chefs de service de PM	7 000 €	7 000 €
Agents de PM	5 000 €	5 000 €

La part variable mensuelle de l'ISFE sera versée mensuellement dans les limites suivantes :

Cadre d'emplois	Plafonds annuels définis par le décret	Pourcentage maximum du plafond mensuel défini par le décret	Pourcentage du plafond mensuel fixé par la collectivité (<i>(dans la limite des plafonds fixés par le décret)</i>)
Chefs de service de PM	7 000 €	50 %	40 %
Agents de PM	5 000 €	50 %	35 %

Cette part variable mensuelle pourra être complétée par un versement annuel pour le solde restant, sans que la somme des versements dépasse ce même plafond.

ARTICLE 4 : MODULATION ANNUELLE DE L'ISFE

A l'instar du régime indemnitaire dont bénéficient les agents hors filière police municipale, sans création d'une prime nouvelle, et dans le respect des plafonds de la part variable, il est instauré une thésaurisation annuelle de la part variable de l'ISFE appelée « modulation annuelle du régime indemnitaire » venant s'ajouter au versement mensuel que perçoivent les agents.

Cette modulation du régime indemnitaire sera versée en novembre pour un montant de 1.200,00 € pour un temps complet exercé à temps plein. Seront bénéficiaires de cette modulation annuelle les agents titulaires et stagiaires, sans ancienneté requise.

La pondération de la modulation annuelle sera pleinement appliquée selon les modalités suivantes :

Une minoration sera appliquée en fonction du taux de présence des agents, pour la période comprise entre le 1^{er} octobre de l'année N-1 et le 30 septembre de l'année N.

- aucune minoration pour moins de 14 jours d'absence
- minoration de 25% pour des absences comprises entre 15 et 30 jours
- minoration de 50 % pour des absences comprises entre 31 et 50 jours
- minoration de 75% pour des absences comprises entre 51 et 80 jours
- minoration de 100% pour 81 jours d'absences et +

Ne sont pas pris en compte pour le calcul de la minoration :

- les absences liées à un accident du travail
- les congés maternité
- les absences liées aux hospitalisations et opérations (convalescences y compris)
- le 1^{er} jour de chaque arrêt maladie ordinaire ayant fait l'objet d'une retenue sur salaire (jour de carence)
- les absences liées à un contexte sanitaire particulier

Par ailleurs, ne peuvent prétendre au versement de cette modulation annuelle que les agents en exercice au cours de l'année d'attribution (année N), sachant que le montant est proratisé selon le temps de travail de l'agent et de leur temps de présence dans la collectivité.

ARTICLE 5 : MAINTIEN DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR

Lors de la première application des dispositions du décret, si, après versement de la part variable, le montant indemnitaire mensuel perçu par le fonctionnaire est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, à l'exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, ce montant précédemment perçu sera conservé, à titre individuel et au titre de la part variable, au-delà de la limite de 50 % du plafond individuel fixé par la collectivité et dans la limite du plafond fixé par la collectivité.

ARTICLE 6 : MODULATION DU FAIT DES ABSENCES

Absences	ISFE	Observations
CMO	Suit le sort du traitement	Conservée intégralement pendant les trois premiers mois puis réduite de moitié pendant les neuf mois suivants, sauf application, le cas échéant, des jours de carence correspondants.
Congés annuels / ASA	Maintenue	
Congés de Maternité / Paternité et Adoption	Maintenue	Au vu de la réglementation
CITIS	Maintenue	Accident de service / trajet et maladie professionnelle
Temps partiel Thérapeutique	Prorata de la durée effective de service	En cas de placement en congé pour raison de santé ou en CITIS l'agent est rémunéré dans les conditions prévues pour ce congé et non en fonction des droits liés à son temps partiel thérapeutique.
CLM / CGM	Maintenue à 33% la 1 ^{ère} année et 60% les 2 ^{èmes} et 3 ^{èmes} années.	Application du décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 lors de la transformation d'un CMO en CLM ou CGM après avis du Conseil Médical. En cas de requalification du congé de maladie précédemment accordé au titre duquel l'agent a perçu son régime indemnitaire, l'agent conserve le régime indemnitaire versé avant la requalification.
CLD	Suspendue	Lorsque le fonctionnaire est placé en CLD à la suite d'une période de CLM rémunérée à plein traitement, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son CLM lui demeurent acquises.
PPR (Période de préparation au	Maintenue	Application de l'article 2.1 du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des

reclassement)		fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions qui stipule en son 3° alinéa que pendant la période de préparation au reclassement, le fonctionnaire est en position d'activité.
---------------	--	---

ARTICLE 7 : CONDITIONS DE CUMUL

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

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

ARTICLE 8 : CLAUSE DE REVALORISATION

Les primes et indemnités fixées par la présente délibération feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les taux de base seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

ARTICLE 9 : DATE D'EFFET

La présente délibération prend effet à compter de la date de sa réception en Sous-Préfecture.

ARTICLE 10 : DISPOSITIONS RELATIVES AU REGIME INDEMNITAIRE EXISTANT

A compter de cette même date, la délibérations n° 85_DEL_2023 du 09 novembre 2023 portant actualisation du régime indemnitaire de la police municipale est abrogée.

ARTICLE 11 : CREDITS BUDGETAIRES

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

AUTORISE l'autorité territoriale à fixer un montant individuel pour chacune des parts aux agents bénéficiaires dans les conditions et limites énoncées ci-dessus par le biais d'un arrêté individuel.

N°87_DEL_2024 OBJET : Délibération portant convention de gestion du tourisme avec la Métropole Aix-Marseille-Provence

Monsieur le Maire expose qu'une convention de gestion entre la Métropole Aix-Marseille-Provence et la Commune au titre de la promotion du tourisme est nécessaire.

La présente convention, proposée en annexe, a pour objet de préciser les missions et services confiés à la Commune de Jouques à travers son « office de tourisme » conformément aux dispositions conjointes du I de l'article L.5217-7 et de l'article L.5215-27 du Code général des collectivités territoriales.

Au titre de la présente convention, le service « office de tourisme » de la Commune effectue, au nom et pour le compte de la Métropole Aix-Marseille-Provence, toutes les tâches matérielles relatives à l'accueil de la clientèle touristique et à la promotion des autres destinations métropolitaines ainsi que toutes les tâches administratives qui en constituent le support nécessaire.

La Commune, à travers les actions de son « office de tourisme », aura particulièrement en charge :

- L'accueil des touristes et la promotion des autres destinations de la Métropole,
- La mobilisation des socioprofessionnels sur les critères de qualité d'accueil et l'information des différents labels qualitatifs,
- La présentation, au sein de son accueil, de documentations sur les autres destinations touristiques métropolitaines,

- Et la mobilisation du personnel autour des projets et événements mutualisés de la Métropole.

Les missions et tâches confiées à la Commune sont exécutées en contrepartie d'un remboursement des charges exposées dans la limite d'un montant maximum de fonctionnement fixé à 8 772 €TTC. Le montant du remboursement définitif sera arrêté dans la limite des dépenses exposées par la Commune et conformément au bilan financier, retraçant les interventions réalisées, au titre de la présente convention mentionnée ci-dessous.

La convention est conclue pour l'exercice budgétaire 2024 et pourra être renouvelée tacitement deux fois maximum par période d'un an.

Une réunion de suivi sera organisée par la Métropole 2 fois par an.

Il est proposé aux membres du Conseil municipal d'approuver cette convention et d'autoriser Monsieur le Maire à la signer.

LE CONSEIL MUNICIPAL, ayant entendu l'exposé de son rapporteur, Monsieur le Maire, et après en avoir délibéré, à l'unanimité,

APPROUVE la convention de gestion entre la Métropole Aix-Marseille-Provence et la Commune – Promotion du tourisme,

AUTORISE Monsieur le Maire ou son représentant à signer cette convention.

N°88_DEL_2024 OBJET : Délibération portant sur la convention de mise à disposition du stade de football et des vestiaires à l'Association Sportive de Provence

Monsieur le Maire expose qu'il est nécessaire de conclure une convention de mise à disposition du stade de football et des vestiaires à l'Association Sportive de Provence représentée par son Président, Monsieur Olivier Cloez.

Cette mise à disposition permettra à l'association d'exercer son activité pour l'année scolaire 2024/2025 et durant les créneaux accordés. Elle permettra également et de contribuer au développement de la pratique du sport sur notre commune,

La mise à disposition des équipements sera consentie à titre gratuit.

Il est demandé au Conseil municipal d'approuver ladite convention et d'autoriser le Maire à la signer.

LE CONSEIL MUNICIPAL, après avoir ouï l'exposé et en avoir délibéré, à l'unanimité,

APPROUVE la convention de mise à disposition du stade de football et des vestiaires à l'Association Sportive de Provence,

AUTORISE le Maire ou son représentant à signer cette convention.

N°89_DEL_2024 OBJET : Délibération portant opération de désherbage à la Bibliothèque municipale

Monsieur le Maire expose qu'il s'agit par le biais de l'opération de désherbage, d'éliminer des collections de la Bibliothèque Municipale, un certain nombre d'ouvrages trop vieux.

Le désherbage permet :

- . De gagner de la place en éliminant des livres obsolètes, qui masquent les nouveaux achats,
- . De gagner du temps pour trouver un livre parmi les rayonnages,
- . Et d'avoir une meilleure image de la bibliothèque, une bibliothèque vivante, avec des documents dont les informations sont fiables et actualisées.

Il est proposé que les documents désherbés soient cédés gratuitement à l'Association des Parents d'Elèves de Jouques, au Collectif de Bibliothécaires et Intervenants en Action Culturelle d'Aix-en-Provence

(COBIAC), à l'Etablissement public départemental Louis Philibert du Puy-Sainte-Réparate et à la société AMMAREAL qui pourront les revendre pour financer leurs projets.

LE CONSEIL MUNICIPAL, ayant entendu l'exposé de son rapporteur, et après en avoir délibéré, à l'unanimité,

AUTORISE l'agent chargé de la bibliothèque municipale à sortir les documents de l'inventaire,
APPROUVE la liste de suppression des ouvrages de la Bibliothèque municipale, compte tenu de leur caractère vétuste, voire périmé,

DONNE son accord pour que ces documents soient cédés à titre gratuit à :

- . l'Association des Parents d'Elèves (APE),
- . au Collectif de Bibliothécaires et Intervenants en Action Culturelle d'Aix-en-Provence (COBIAC),
- . à l'EPD Louis Philibert,
- . et à la société AMMAREAL.

N°90_DEL_2024 OBJET : Délibération portant sur la convention entre la Commune (via le Comité local pour l'emploi) et l'association TZCLD portant sur la subvention octroyée par la Fondation Bruneau afin de soutenir l'ingénierie du projet TZCLD

Le Maire expose les conditions de la convention entre la Commune de Jouques et l'Association « Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée » : l'association TZCLD a signé une convention avec la Fondation Bruneau afin de soutenir l'ingénierie de projet au sein des Comités locaux pour l'emploi. La convention ci-joint a pour objectif de déterminer les conditions de versement des fonds au CLE du territoire de Jouques et les modalités du partenariat.

Ladite convention porte sur les éléments suivants :

- 1) L'association TZCLD s'engage à verser au CLE la somme de 17 000 € (dix-sept mille euros) en 2024. La contribution sera versée sur le compte bancaire de la commune de Jouques,
- 2) Le CLE de Jouques s'engage à utiliser la subvention versée par l'association TZCLD pour développer ses missions de pilotage, qui sont les suivantes :
 - o Informer la population largement, et plus spécifiquement les personnes privées durablement d'emploi, de l'existence du droit d'obtenir un emploi sur le territoire,
 - o Maintenir le consensus local autour du projet, ses principes, ses objectifs,
 - o Définir et mettre en œuvre collectivement les moyens pour atteindre l'exhaustivité : recensement et rencontre des personnes privées durablement d'emploi, identification de travaux utiles,
 - o S'assurer du respect de la complémentarité des emplois créés par l'EBE,
 - o Coordonner les différents acteurs pour assurer la cohérence de la démarche et arbitrer les éventuels litiges,
 - o Contribuer au suivi et à l'évaluation de l'expérimentation en fournissant toutes les informations nécessaires au Fonds d'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée (ETCLD).
- 3) Le CLE de Jouques s'engage à remettre à l'association TZCLD un bilan d'activité qui permettra de suivre l'utilisation des fonds attribués par la fondation.

Les précisions attendues concernent :

- Le nombre de réunions d'informations collectives et les rencontres individuelles, ainsi que le format choisi
- Présentation des membres du CLE
- Présentation des grandes missions et évolutions du CLE sur l'année 2024

L'association TZCLD s'engage à transmettre ces informations à la Fondation Bruneau.

- 4) La présente convention entre en vigueur à sa signature et est conclue pour une durée d'un an. Celle-ci peut être dénoncée avant sa date d'expiration, par l'une ou l'autre des parties par lettre

recommandée ou préavis de 6 mois. En cas de résiliation de la convention par manquements à ses obligations la subvention devra être restituée à l'association TZCLD qui la restituera à la Fondation Bruneau.

Monsieur le Maire demande à l'assemblée d'examiner ladite convention.

LE CONSEIL MUNICIPAL, ayant entendu l'exposé de son rapporteur, Monsieur le Maire, et après en avoir délibéré, à l'unanimité,

APPROUVE la convention proposée, qui lie la Commune de Jouques et l'Association TZCLD,
AUTORISE Monsieur le Maire à signer ladite convention selon les éléments ci-avant exposés,

N°91_DEL_2024 OBJET : Délibération portant attribution d'une autorisation d'occupation du territoire pour l'installation de bornes de recharges de véhicules électriques

Monsieur le Maire expose :

La Commune de Jouques a reçu de la part de la société ELECTRIC 55 CHARGING, opérateur d'infrastructures de recharge pour véhicules électriques, une manifestation d'intérêt spontanée pour l'installation et l'exploitation d'Infrastructures de Recharge de Véhicules Électriques (IRVE) sur le domaine public communal, dans le cadre d'une Autorisation d'Occupation Temporaire.

Après analyse de la seule offre reçue, la manifestation d'intérêt de la société ELECTRIC 55 CHARGING (E55C) est apparue comme étant une proposition avantageuse en fonction des critères de sélection établis.

La Commune, dans l'objectif de satisfaire la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités, soutenir l'écomobilité en facilitant l'accès au domaine public et de valoriser son domaine, s'est rapprochée de l'opérateur ELECTRIC 55 CHARGING pour conclure la présente convention d'occupation temporaire dans le respect des articles L.2122-1 et suivants du Code Général de la Propriété des Personnes Publiques (CG3P).

Les lieux de déploiement sont :

Parking adresse	Coordonnées GPS	Borne nombre et puissance
Parking Avenue du Couloubleau	43.632857, 5.643627	1 borne 2 PDC 2*22 kW
Parking de l'église Boulevard de l'église	43.63769, 5.6344	1 borne 2 PDC 2*22 kW
Parking Socio Culturel D11	43.6357, 5.64399	1 borne de 4 PDC 3*7kW + 1*22kW

L'occupation de ces surfaces serait consentie moyennant une redevance annuelle de 1 €, payable d'avance et exigible dès la signature du contrat.

La convention est conclue pour une durée de quinze (15) années à compter de sa signature et prend fin de plein droit à l'issue de cette durée.

Vu la loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019 sur l'orientation des mobilités,

Vu le code général de la propriété des personnes publiques et notamment son article L 2122-1 et suivants,

LE CONSEIL MUNICIPAL, ayant entendu l'exposé de son rapporteur, et après en avoir délibéré, à l'unanimité,

APPROUVE l'accord conclu avec la société E55 et la commune de Jouques dans les conditions décrites ci-dessus ;

AUTORISE en conséquence le maire ou son représentant à signer la convention portant occupation du domaine public à intervenir.

N°92_DEL_2024 OBJET : Délibération portant sur la convention de partenariat entre les communes de Saint-Paul lez Durance et Jouques dans le cadre de l'organisation d'un séjour à Paris au bénéfice des élus du Conseil Municipal des Jeunes

Monsieur le Maire expose qu'il est nécessaire de conclure une convention de partenariat entre les communes de Saint-Paul lez Durance et de Jouques dans le cadre de l'organisation d'un séjour à Paris au bénéfice des élus de leur Conseil Municipal des Jeunes respectifs.

L'objet de cette visite qui a lieu du 23 octobre 2024 au 24 octobre 2024 inclus, est, entre autres activités, de présenter aux jeunes élus le Parlement et participer à la cérémonie du ravivage de la flamme sous l'Arc de Triomphe, en hommage à la bataille du Drakkar dans laquelle a péri un compatriote jouquard.

La convention définit précisément les modalités de financement de ce déplacement de la façon suivante, sur la base de 22 participants (9 pour Saint-Paul lez Durance et 13 pour Jouques) :

- La commune de Jouques prendra en charge la réservation auprès de la SNCF et fera l'avance des frais de déplacements en train, pour un montant de 1 960,50 € TTC,
- La commune de Saint-Paul lez Durance prendra en charge la réservation de l'hébergement et fera l'avance des frais d'hébergement, pour un montant de 1 058,50 € TTC.

L'ensemble des autres dépenses sur place seront prises en charge par chaque commune, dans le cadre des régies d'avance respective.

Il est demandé au Conseil municipal d'approuver ladite convention et d'autoriser le Maire à la signer.

LE CONSEIL MUNICIPAL, après avoir oui l'exposé et en avoir délibéré, à l'unanimité,

Vu la délibération n°79_DEL_2024 du 3 octobre 2024 portant sur le montant de la participation des parents au séjour à Paris organisé au profit des enfants du Conseil Municipal des Jeunes,

APPROUVE la convention de partenariat entre les communes de Saint-Paul lez Durance et Jouques dans le cadre de l'organisation d'un séjour à Paris au bénéfice des élus du Conseil Municipal des Jeunes,

AUTORISE le Maire ou son représentant à signer cette convention.

N°93_DEL_2024 OBJET : Délibération portant sur la convention de servitude ENEDIS n° CS 06, sur les parcelles de la commune cadastrées section I n°415, 743 et 742, lieux-dits « Village »

Monsieur le Maire expose que la Société ENEDIS, par l'intermédiaire du bureau d'études Topo Etudes, demande à la commune une servitude sur les parcelles cadastrées section I n°415, 743 et 742 lieu-dit Village, appartenant à la commune, afin de modifier les ouvrages électriques en posant deux coffrets réseau n°R1 et R2 et deux câbles basse tension en souterrain.

Ainsi, ENEDIS sollicite la constitution d'une servitude à titre réelle et perpétuelle sur lesdites parcelles portant notamment sur un droit de passage en tréfonds sur une bande de 1(un) mètre de large, pour le passage de deux canalisations souterraines sur une longueur de 220 mètres, aux charges et conditions

fixées dans la convention de servitudes référencée CS 06, jointe à la présente délibération, avec un plan des travaux.

Ladite convention devra être entérinée par la conclusion d'un acte notarié dont les frais seront à la charge d'ENEDIS.

ENEDIS versera à la commune une indemnité forfaitaire et unique de 20€ (vingt euros), après régularisation de la convention de servitudes par acte notarié.

Le Conseil municipal est invité à se prononcer sur la convention de servitude, qui prendra effet à sa signature et pour la durée de vie des ouvrages mentionnés.

LE CONSEIL MUNICIPAL, après avoir ouï l'exposé et en avoir délibéré, à l'unanimité,

APPROUVE les termes de la convention de servitudes référencée CS 06 au profit d'ENEDIS telle qu'annexée à la présente délibération,

AUTORISE la constitution de la servitude au profit d'ENEDIS sur les parcelles section I n°415, 743 et 742, lieux-dits « Village », conformément à la convention de servitudes référencée CS 06,

AUTORISE le Maire ou son représentant à signer cette convention ainsi que tout acte s'y rapportant, y compris l'acte notarié constitutif de ladite servitude,

ACCEPTE l'indemnisation proposée unique et forfaitaire de 20 euros.

N°94_DEL_2024 OBJET : Délibération portant demande d'admission en non-valeur

Madame Stéphane ROYO, conseillère municipale déléguée, expose à l'Assemblée délibérante que Monsieur le Comptable Public a transmis un état de produits communaux à présenter au Conseil Municipal, pour décision d'admission en non-valeur, dans le budget de la Commune.

Elle rappelle qu'en vertu des dispositions législatives qui organisent la séparation des ordonnateurs et des comptables, il appartient au Trésorier, et à lui seul, de procéder, sous le contrôle de l'Etat, aux diligences nécessaires pour le recouvrement des créances.

Madame Stéphane ROYO explique qu'il s'agit de créances communales pour lesquelles le trésorier n'a pu aboutir dans les procédures de recouvrement qui s'offraient à lui.

Elle indique que le montant total des titres à admettre en non-valeur s'élève à 1 620,02 euros. Ces titres concernent des inscriptions (à l'aide aux leçons, au portage de repas, à la cantine), du loyer, du domaine public, des obsèques et du raccordement à regard (budget assainissement)

Exercice	Titre	Reste dû (en euros)
2018	T702	0,01
2019	T269	20,00
2022	T103	1595,00
2018	T270	0,01
2022	T195	5,00
TOTAL		1 620,02 €

VU le Code général des collectivités territoriales (CGCT),

VU la liste de demandes en non-valeur n°6236371231 déposée par Monsieur le Comptable Public d'Aix-en-Provence,

LE CONSEIL MUNICIPAL, ayant entendu l'exposé de son rapporteur, et après en avoir délibéré, à l'unanimité,

DECIDE d'admettre en non-valeur les titres de recettes faisant l'objet de la présentation de demandes en non-valeur pour un montant de 1.620,02 €, sur le budget principal.

PRECISE que les crédits nécessaires à l'admission en non-valeur sont inscrits au budget général 2024 à l'article 6541.

Questions diverses :

- Zone bleue : conformément aux engagements pris avec les commerçants, le déploiement de la zone bleue se poursuit avec la mise ne peinture et l'installation de la signalisation verticale.
- Travaux de la bibliothèque : les travaux ont pris fin au début du mois de novembre. Le déménagement reste à organiser et une date de réouverture sera envisagée et communiquée.
- Atelier culinaire : les travaux ont débuté sur site, il sera envisagé une cérémonie de pose dans les semaines à venir.
- Travaux du Couloubleau : les travaux sont achevés également.
- Départ de Baptiste Métivier : cet agent quittera ses fonctions au sein de la bibliothèque de Jouques le 1^{er} janvier prochain. Monsieur le Maire le remercie vivement pour son implication au sein de la collectivité.
- Vœux du maire : la cérémonie de présentation des vœux du Maire à la population se déroulera le vendredi 24 janvier 2024.
- Logements des écoles : l'ensemble des logements dans les anciens logements des écoles sont désormais attribués.
- Inondations de Valence : Elena SENANTE présente, à tire informatif aux membres du conseil municipal, la situation à Valence suite aux inondations.

En l'absence de nouvelle question, la séance est levée à 20h35.

Jouques, le 03 décembre 2024

Le Secrétaire de séance
Olivier RADAKOVITCH

Le Président de séance
Eric GARCIN

