

PROCES-VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL SEANCE DU 17 JUILLET 2024

Le 17 juillet 2024, à 18h, le Conseil Municipal s'est réuni, en Mairie de Saint Jean du Pin, en séance publique, sous la présidence de Mme Julie LOPEZ DUBREUIL, Maire de Saint Jean du Pin.

Etaient présents : Julie LOPEZ DUBREUIL, Didier LAURIOL, Sarah GAGNERON, Karine LOPEZ BOULANGER, Michaël DANIEL, Marie-Claude LANISTA, Bernard MOTTO-ROS, Agnès NOEL, Karine BELOTTI ROUCAUTE, Céline BORELY, Melvin SADOUDI Philippe FAGES, Gérard BERTHIÉ-DONNADIEU, Daniel SALAVERT, Armand MANTOVANI.

Procurations : Didier GAZILHOU a donné procuration à Karine LOPEZ BOULANGER
Claudie CHASTANG a donné procuration à Didier LAURIOL
Florian BOUCHET a donné procuration à Melvin SADOUDI
Catherine GRANDJEAN a donné procuration à Philippe FAGES

Le quorum étant atteint, le Conseil Municipal, peut conformément à l'article 2121-17 du Code général des collectivités territoriales, valablement délibérer.

Secrétaire de séance :

Mme Karine LOPEZ BOULANGER est nommée pour remplir les fonctions de secrétaire de séance.

Approbation du procès-verbal de la séance du 13 mai 2024 :

Le Conseil Municipal approuve à l'unanimité, le procès-verbal de la séance du 13 mai 2024.

Ordre du jour de la séance (convocation : 10/07/2024) :

1. Organisation du temps de travail (annule et remplace la délibération du 13/05/2024).
2. Instauration de l'indemnisation des congés annuels non pris en cas de cessation définitive d'activité.
3. Renouvellement de l'adhésion à l'automate d'appel mis à disposition par la Alès Agglomération.
4. Mise à jour des règlements intérieurs restauration scolaire, accueil périscolaire, transport scolaire.
5. Audit d'efficacité énergétique du groupe scolaire : demande l'inscription de ce projet au programme syndical du Territoire Energie Gard et sollicitation des aides financières.
6. Rénovation énergétique du groupe scolaire : convention cadre d'accompagnement de la commune avec l'AREC (Agence Régionale Energie Climat) dans le cadre du parcours rénovation du patrimoine bâti des petites communes d'Occitanie.
7. Subvention association : délibération complémentaire association Nandiapin
8. Fourniture électricité : adhésion au groupement de commandes porté par les Syndicats Départementaux d'Energies de l'Ariège (SDE09), de l'Aveyron (SIEDA), du Cantal (SDEC), de la Corrèze (FDEE 19), du Gard (SMEG), du Gers (SDEG), de la Haute-Loire (SDE 43), des Hautes-Pyrénées (SDE65) du Lot (TE46), de la Lozère (SDEE), des Pyrénées-Orientales (SYDEEL 66), du Tarn (SDET) et du Tarn-et-Garonne (SDE82) pour l'achat et la valorisation d'énergies, l'achat de fournitures, de services ou de travaux en matière d'efficacité énergétique

D-24-15 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 47 ;

Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 modifié pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale;

Vu l'ordonnance en date du 9 avril 2024 rendue par le juge des référés du tribunal administratif de Nîmes qui enjoint le maire de la commune de Saint Jean du Pin afin de délibérer sur la question de la mise en conformité du temps de travail de ses agents à l'article 47 de la loi du 6 août 2019 dans le délai d'un mois à compter de la notification de l'ordonnance ;

Vu la délibération N° D-24-14 du 13 mai 2024 ;

Vu la lettre d'observation de la Préfecture du Gard du 2 juillet 2024 demandant l'annulation de la délibération N° du 13 mai 2024 et de prendre une délibération dans les 2 mois suivant sa réception ;

Vu la saisine du Comité Social territorial du 12 juillet 2024 ;

Vu la concertation avec l'ensemble des agents de la commune,

Considérant que la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et certaines collectivités territoriales, et une mise en place obligatoire des 1607 heures ;

Considérant que la définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité technique ;

Considérant que le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies ;

➤ **Le Maire informe l'assemblée :**

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1607 heures, soit 35 heures hebdomadaires (elle est proratisée pour les agents à temps non complet, en fonction du nombre d'heures hebdomadaires du poste). Elle est calculée de la façon suivante :

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	- 104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	- 25
Jours fériés	- 8
Nombre de jours travaillés	= 228
Nombre d'heures travaillées = 228 jours x 7 heures	= 1596 h arrondi à 1600 h
Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	= 1 607 heures

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies :

- La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures.
- La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures.
- Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures.
- L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures.
- Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.
- Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Dans deux situations, il peut toutefois être dérogé à ces règles :

- En cas de circonstances exceptionnelles et pour une durée limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent,
- lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens.

Cependant, des régimes dérogatoires peuvent être élaborés afin de compenser des sujétions particulières.

En effet, le décret 2001-623 du 12 juillet 2001 permet de porter la durée annuelle de temps de travail à un niveau inférieur aux 1607 heures pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent.

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité technique.

➤ **Le Maire propose à l'assemblée :**

1. De fixer la durée hebdomadaire du temps de travail

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune est fixé à 35h00 par semaine pour l'ensemble des agents dont le cycle de travail est hebdomadaire ainsi que pour les agents dont le cycle de travail est annualisé.

Tous les jours de congés non prévus par le cadre légal et réglementaire sont supprimés, afin de garantir le respect de la durée légale du temps de travail qui est fixée à 1607 heures, dans les conditions rappelées ci-avant.

Des jours de fractionnement sont attribués aux agents en fonction du nombre de jours de congés pris entre le 1^{er} novembre et le 30 avril (1 jour de fractionnement pour 5 à 7 jours pris – 2 jours de fractionnement au-delà).

2. De définir un régime dérogatoire tenant compte des sujétions particulières

Le décret d'application de la loi instituant les 35 heures en 2001 a autorisé à réduire la durée annuelle servant au décompte du temps de travail, afin de tenir compte de « *sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux.* »

Ce décret donne quelques exemples de ces sujétions particulières justifiant de réduire la durée annuelle de travail en-dessous de 1.607 heures – par l'emploi du terme « notamment » – mais cette liste n'est pas limitative.

Le Conseil Constitutionnel a d'ailleurs rappelé, aux termes de sa décision du 29 juillet 2022, que, tout en validant la constitutionnalité de la loi de 2019 généralisant les 1.607 heures pour tous les fonctionnaires, « *les collectivités territoriales qui avaient maintenu des régimes dérogatoires demeurent libres, comme les autres collectivités, de définir des régimes de travail spécifiques pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions de leurs agents.* »

Il est donc envisagé pour chaque agent de la commune exerçant les emplois et missions répertoriées ci-dessous d'instaurer des jours de compensation de sujétion particulière au titre de la pénibilité inhérente à ces emplois et missions, selon le détail suivant :

Emplois	Sujétions particulières pour pénibilités / contraintes spécifiques	Impact sur la santé	Compensation de la sujétion au titre de la pénibilité
Chargé d'une mission d'accueil du public ou en relation directe avec lui	Contraintes externes / internes qui, lorsqu'elles sont élevées, exigent une réactivité et une disponibilité quasi-permanente de la part des agents.	Source de stress avec ses conséquences sur la santé (syndrome métabolique, maladies cardiovasculaires, TMS, atteinte à la santé mentale...), mal être, risques psychosociaux (violence interne comme harcèlement / conflit) violence externe (insultes, menaces, agressions)	5 jours de compensation
	Interruptions inopinées morcellent le travail, perturbent son bon fonctionnement	Source de charge mentale	
	Accueil de public difficile, en difficulté sociale et/ou économique, pouvant être agressif et/ou faire usage de violence (orale et/ou physique)	Génère des erreurs et donne l'impression à l'agent de faire un travail de mauvaise qualité et de ne pouvoir jamais finir ce qu'il entreprend	
	Rythme de travail imposé par une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	Source de stress avec ses conséquences sur la santé (syndrome métabolique, maladies cardiovasculaires, TMS, atteinte à la santé mentale...), charge émotionnelle et psychologiquement usants	
	Posture professionnelle d'écoute et de compréhension permanente, de concentration pour rechercher une réponse efficace et immédiate à la demande des usagers	Source de stress avec ses conséquences sur la santé (syndrome métabolique, maladies cardiovasculaires, TMS, atteinte à la santé mentale...), psychologiquement	

	<p>Manque de moyens pour venir en aide aux personnes en difficulté, absence d'issues face aux problèmes</p>	<p>usants, nervosité</p> <p>Source de stress avec ses conséquences sur la santé (syndrome métabolique, maladies cardiovasculaires, TMS, atteinte à la santé mentale...) et psychologiquement usants, fatigue</p> <p>Dégradation du climat de travail donc risques psycho sociaux, dépression, mal être</p>	
<p>Chargé d'une mission de production de travaux administratifs</p>	<p>Travail continu sur ordinateur avec exposition au bruit permanent de machine</p> <p>Obligation de résultats et délais contraints</p> <p>Interruptions inopinées, morcellement du travail</p> <p>Maintenir un niveau élevé d'attention ou rester vigilant pendant de longues périodes</p> <p>Sans ou avec peu d'autonomie, les agents sont contraints dans l'exécution de leur travail, sans possibilité d'en influencer le déroulement et de prendre des initiatives</p> <p>Impossibilité de choisir les moments de pause (donne une indication du niveau d'autonomie des agents)</p> <p>Souvent exposés à des situations de changement (organisationnel, technologique...) souvent génératrices de risques de surcharge (temps d'apprentissage et d'assimilation des changements), de remise en cause de compétences et atteinte au sens donné au travail</p> <p>Les instructions de travail peuvent provenir de consignes différentes données par les uns et les autres (direction, encadrants, élus...). La nécessité d'arbitrer entre ces contradictions complique le travail</p> <p>La polyvalence, forme d'organisation du travail consistant à affecter plusieurs activités différentes à un agent, devient</p>	<p>Source de stress avec ses conséquences sur la santé (syndrome métabolique, maladies cardiovasculaires, TMS, atteinte à la santé mentale...), conséquences sur la vue, posture</p> <p>Source de stress avec ses conséquences sur la santé (syndrome métabolique, maladies cardiovasculaires, TMS, atteinte à la santé mentale...) Source de charge mentale, génère des erreurs, agent à l'impression de faire un mauvais travail, de mauvaise qualité et de ne jamais pouvoir finir ce qu'il entreprend</p> <p>Source de difficultés pour l'organisme, source de fatigue, baisse d'attention, crainte de commettre des erreurs ou oubli dans le travail donc source d'anxiété</p> <p>Les agents peuvent se désinvestir d'un travail dénué d'intérêt donc source de mal être, anxiété, risques psychosociaux</p> <p>Empêche de récupérer, d'échanger sur le travail donc conséquences sur la qualité des relations sociales dans la collectivité d'où un mal être, anxiété, risques psychosociaux</p> <p>Atteinte à la santé physique et mentale des agents</p> <p>Charge supplémentaire de travail avec des conséquences risques psychosociaux, mal être</p> <p>Risque d'entraîner des erreurs ou des accidents, une dévalorisation et une perte du sens du métier pour l'agent (mal être, dépression...)</p> <p>Risque d'entraîner des erreurs ou des accidents, une dévalorisation et une perte du sens du métier pour l'agent</p>	<p>5 jours de compensation</p>

	problématique lorsqu'elle est subie dans l'urgence et sans préparation. Elle est d'autant plus pénalisante quand les agents ne sont pas formés aux différentes activités	(mal être, dépression...)	
Chargé d'une mission d'entretien, de restauration et/ou de maintenance de locaux municipaux	<p>Postures contraignantes et pénibles (positions forcées des articulations comme maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou position de torse en torsion à 30 degrés ou position du torse fléchi à 45 degrés (plus de 900 h/an)</p> <p>Station debout prolongé</p> <p>Manutention de charge</p> <p>Travail isolé Horaires décalés Gestes répétitifs Obligation quotidienne de résultats</p> <p>Exposition au bruit</p>	<p>Troubles musculo-squelettiques, douleur dos, épaules, jambes, pieds, stress avec ses conséquences sur la santé (syndrome métabolique, maladies cardiovasculaires, TMS, atteinte à la santé mentale...), fatigue</p> <p>Troubles musculo-squelettiques</p> <p>Troubles musculo-squelettiques</p> <p>Usure professionnelle importante</p> <p>Facteur de stress, d'irritabilité, risque de surdité</p>	5 jours de compensation
Chargé d'une mission d'encadrement et/ou d'animation auprès du jeune public	<p>Exposition au bruit</p> <p>Vigilance accrue</p> <p>Postures contraignantes pour être à hauteur d'enfants</p> <p>Accueil du public difficile, en difficulté sociale et/ou économique, pouvant être agressifs et/ou faire usage de violences (orales et/ou physiques)</p> <p>Impossibilité de choisir les moments de pause</p> <p>Station debout prolongé</p> <p>Manutention de charges</p> <p>Contact permanent avec le public accueilli</p>	<p>Facteur de stress car imprévisible et incontrôlable, facteur d'irritabilité, anxiété, agressivité voire dépression, perturbation du sommeil, peut être un rôle aggravant sur les pathologies cardio-vasculaires, surdité</p> <p>Stress avec ses conséquences sur la santé (syndrome métabolique, maladies cardiovasculaires, TMS, atteinte à la santé mentale...), fatigue, baisse de l'attention avec risque d'accident</p> <p>Troubles musculo-squelettiques</p> <p>Stress avec ses conséquences sur la santé (syndrome métabolique, maladies cardiovasculaires, TMS, atteinte à la santé mentale...)</p> <p>Empêche de récupérer, d'échanger sur le travail donc conséquences sur la qualité des relations sociales dans la collectivité d'où mal être, anxiété, risques psycho sociaux</p> <p>Troubles musculo-squelettiques, stress, fatigue</p> <p>Troubles musculo-squelettiques</p> <p>Risques psycho sociaux (stress, violences internes (harcèlement/conflit), violences externes (insultes, menaces, agressions...)</p>	5 jours de compensation
Chargé d'une mission de travaux à caractère	Postures contraignantes et pénibles (positions forcées des articulations comme maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou	Troubles musculo-squelettiques, douleurs épaules, jambes, dos, pieds, bras, fatigue	5 jours de compensation

technique	<p>position torse en tension à 30 degrés ou position torse fléchi à 45 degrés (plus de 900 h/an) Station debout prolongée</p> <p>Manutention de charges lourdes</p> <p>Gestes répétitifs</p> <p>Obligation quotidienne de résultats</p> <p>Exposition au bruit</p> <p>Soumis à des variations importantes de température</p> <p>Exposition aux vibrations d'engins, circulation routière (plus de 450 h/an)</p> <p>Maintien d'un niveau élevé d'attention ou rester vigilant pendant de longues périodes</p>	<p>Troubles musculo-squelettiques</p> <p>Troubles musculo-squelettiques</p> <p>Troubles musculo-squelettiques</p> <p>Risques psychosociaux</p> <p>Facteur de stress, d'irritabilité, surdité</p> <p>Troubles musculo-squelettiques, douleurs dos, épaules, bras, jambes, pieds, fatigue</p> <p>Difficile pour l'organisme, fatigue, baisse d'attention, risque d'accidents, stress avec ses conséquences sur la santé (syndrome métabolique, maladies cardiovasculaires, TMS, atteinte à la santé mentale...)</p>	
Chargé d'une mission d'encadrement	<p>Amplitude horaire</p> <p>Gestion de conflits d'intérêts et de comportement entre agents, entre agents et usagers</p> <p>Réalisation des objectifs opérationnels</p> <p>Accompagnement des agents dans la conduite de changement</p> <p>Contraintes liées la continuité du service et aux activités essentielles</p> <p>Lorsque les objectifs ne sont pas en adéquation avec les moyens</p> <p>La polyvalence, forme d'organisation du travail consistant à affecter plusieurs activités différentes à un agent, devient problématique lorsqu'elle est subie dans l'urgence et sans préparation</p> <p>Interruptions inopinées morc�lent le travail, perturbent son bon déroulement et sont source de charge mentale (cadre à l'impression de ne jamais finir son</p>	<p>Stress avec ses conséquences sur la santé (syndrome métabolique, maladies cardiovasculaires, TMS, atteinte à la santé mentale...), fatigue</p> <p>Stress avec ses conséquences sur la santé (syndrome métabolique, maladies cardiovasculaires, TMS, atteinte à la santé mentale...), risques psychosociaux</p> <p>Stress avec ses conséquences sur la santé (syndrome métabolique, maladies cardiovasculaires, TMS, atteinte à la santé mentale...), risques psychosociaux</p> <p>Stress avec ses conséquences sur la santé (syndrome métabolique, maladies cardiovasculaires, TMS, atteinte à la santé mentale...), risques psychosociaux.</p> <p>Stress avec ses conséquences sur la santé (syndrome métabolique, maladies cardiovasculaires, TMS, atteinte à la santé mentale...), risques psychosociaux</p> <p>Cadre en difficulté, fatigue, débordement</p> <p>Risques psychosociaux</p> <p>Risques psychosociaux et ses conséquences, répercussions sur la santé physique et mentale</p>	5 jours de compensation

	travail donc dévalorisation) La disponibilité des agents limite leurs possibilités de récupération physique et mentale, empiète sur leur vie personnelle La violence interne au travail à l'ensemble des attitudes, comportements, actes hostiles qui se manifestent sur le lieu de travail entre les agents quels que soient leurs niveaux hiérarchiques	Risques psychosociaux, fatigue avec ses conséquences Porte atteinte à la santé physique et mentale des agents	
--	---	--	--

Ainsi donc, il est proposé au Conseil Municipal d'accorder une réduction de la durée effective totale annuelle du temps de travail, pour sujétion particulière liée à la pénibilité, à tous les agents municipaux dont les emplois et missions sont définies ci-dessus.

Compte tenu que chaque agent de la collectivité a un emploi dont les missions sont répertoriées ci-dessus avec les sujétions particulières et contraintes spécifiques ainsi que l'impact sur la santé entraînant une compensation de la sujétion particulière au titre de la pénibilité, aucune iniquité de traitement entre les agents ne peut être constatée.

3. De déterminer les cycles de travail

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l'organisation des cycles de travail au sein des services communaux est fixée comme il suit :

Au sein de la collectivité il existe 2 types de cycles de travail :

- les cycles hebdomadaires
- les agents annualisés

Les horaires de travail sont définis en accord avec l'autorité territoriale pour assurer la continuité du service.

✓ Service administratif

Du lundi au vendredi : 35 heures 9 minutes sur 4,5 jours
Plages horaires de 8h00 à 17h00
Pause méridienne obligatoire de 1 heure minimum.

✓ Service technique

Cycle de travail annualisé sur 2 périodes

- en période automne, hiver, printemps :
 - Du lundi au vendredi : 35 heures 9 minutes sur 4,5 jours

Plages horaires de 8h00 à 17h00
Pause méridienne obligatoire de 1 heure minimum

- en période été :
 - Du lundi au vendredi : 35 heures 9 minutes sur 5 jours

Plages horaires de 6h00 à 13h30

✓ ATSEM, agents d'entretien et restauration scolaire

Cycle de travail : annualisé
Les périodes hautes : le temps scolaire
Les périodes basses : période de vacances scolaires pendant lesquelles l'agent pourra être amené à réaliser diverses tâches (ex : grand ménage) ou à des périodes d'inactivité pendant lesquelles l'agent doit poser son droit à congés annuels ou son temps de récupération.
Du lundi au vendredi
Plages horaires de 7h00 à 18h30
Pause méridienne obligatoire de $\frac{3}{4}$ d'heure minimum.

4. De déterminer les modalités de mise en œuvre de la journée de solidarité

La journée de solidarité instituée afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, sera effectuée en lissant sur le temps de travail, sans dédier un jour en particulier pour l'effectuer. Ramené à la semaine, la durée sera de 35 h 9 minutes par semaine

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet, les sept heures de cette journée de travail sont proratisées par rapport à la quotité de temps de travail correspondante.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré

DÉCIDE

- D'annuler la délibération N° D-24-14 du 13 mai 2024
- D'adopter les modalités d'organisation du temps de travail telles que proposées.

Les dispositions de la présente délibération entreront en vigueur à partir du 1^{er} octobre 2024.

Adopté à la majorité
Pour 15
Contre 0
Abs 4 (Fages, Berthié-Donnadieu,
Grandjean, Salavert,)

D-24-16 DELIBERATION RELATIVE A L'INDEMNISATION DES CONGES ANNUELS NON PRIS EN CAS DE CESSATION DEFINITIVE D'ACTIVITE

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, notamment l'article 5,

Vu la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail,

Mme le Maire expose au Conseil Municipal qu'en principe, le statut de la fonction publique territoriale ne permet pas, pour des congés non pris, de verser une indemnité compensatrice.

Néanmoins, la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne et le juge administratif français affirment que, lors d'une cessation de la relation de travail (*retraite pour invalidité, décès, mutation...*), les congés annuels non pris en raison d'arrêts pour maladie, doivent désormais être indemnisés.

Ainsi, les congés annuels non pris avant la fin de la relation de travail du fait de la maladie doivent faire l'objet d'une indemnisation (*Cour administration d'appel de Bordeaux 13 juil. 2017 n°14BX03684*), dans les limites suivantes :

- l'indemnisation maximale est fixée à 20 jours maximum par année civile pour 5 jours de travail par semaine,
- l'indemnisation se fait selon une période de report limitée à 15 mois après le terme de l'année au cours de laquelle les congés ont été générés.

L'indemnisation doit être calculée en référence à la rémunération que l'agent aurait normalement perçue s'il avait réellement bénéficié de ses congés annuels.

Les agents qui n'ont pas pu prendre tous leurs congés avant la cessation de la relation de travail, pour des motifs indépendants de leur volonté et tirés de l'intérêt du service, ont également droit au paiement de ces congés (*Cour administrative d'appel de Marseille, 6 juin 2017, n°15MA02573*).

Enfin, le juge européen reconnaît, pour les congés annuels non pris en raison du décès de l'agent, une indemnisation en faveur de ses ayants droit (*Cour de justice de l'Union européenne, 6 novembre 2018, affaires jointes C 569/16 et C 570/16*).

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, DECIDE

D'autoriser l'indemnisation des congés annuels non pris lors de la cessation de la relation de travail en raison de la maladie, de motifs tirés de l'intérêt du service ou du décès de l'agent.

Adopté à l'unanimité

D-24-17 CONVENTION D'ADHESION A L'AUTOMATE D'APPEL D'ALES AGGLOMERATION

Madame le Maire rappelle au Conseil Municipal la convention d'adhésion à l'automate d'appel mis à disposition par Alès Agglomération conclue en 2016 dans le cadre de la mise en place d'un système d'alerte à la population.

Madame le Maire indique que cette convention arrive à échéance et qu'il convient de la reconduire car elle a démontré toute son utilité.

Madame le Maire précise que les frais d'abonnement sont pris en charge par la Communauté Alès Agglomération au titre de sa compétence « sécurité et risques majeurs » et que les frais de télécommunication liés à une campagne lancée sont pris en charge par la collectivité qui a initié la campagne.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

APPROUVE la convention d'adhésion à l'automate d'appel mis à disposition par Alès Agglomération ;

AUTORISE le Maire à signer la convention d'adhésion à l'automate d'appel avec Alès Agglomération, ainsi que tout document y afférent en cours et à venir.

Adopté à l'unanimité

D-24-18 ACTUALISATION DES REGLEMENTS INTERIEURS COMPETENCE EDUCATION

Mme Le Maire expose au Conseil Municipal que les règlements intérieurs du service restauration scolaire, accueil périscolaire, transports scolaires doivent être actualisés pour être au plus proche du fonctionnement des services municipaux.

Considérant l'existence d'un système de réservation en ligne, et la mise en place du portail famille,

Considérant la nécessité de formaliser et actualiser les conditions d'accès et d'utilisation aux services de restauration scolaire, accueil périscolaire, transports scolaires par un règlement intérieur,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

Vu l'avis de la Commission communale « Education Jeunesse »

APPROUVE les règlements intérieurs du service restauration scolaire, accueil périscolaire, transports scolaires à compter du 1^{er} septembre 2024.

Adopté à l'unanimité

D-24-19 AUDIT EFFICACITE ENERGETIQUE DU GROUPE SCOLAIRE

Madame Le Maire expose à l'Assemblée le projet de réalisation d'un audit d'efficacité énergétique et la volonté de la collectivité de s'engager dans une politique globale de maîtrise de l'énergie.

Cette opération sera réalisée sous la maîtrise d'ouvrage du Territoire Energie Gard - SMEG.

Madame Le Maire propose que l'Assemblée se prononce pour solliciter le Territoire Energie Gard - SMEG afin que celui-ci se charge de la procédure de réalisation de cet audit.

Afin que la collectivité obtienne la meilleure valorisation des certificats d'économie d'énergie, il est dans son intérêt de se faire accompagner par le Territoire Energie Gard - SMEG.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

1. APPROUVE le projet dont le montant s'élève à 2016,00 € HT soit 2419,20 € TTC et demande son inscription au programme syndical,
2. DEMANDE les aides qu'il est possible d'obtenir auprès d'autres organismes,
3. S'ENGAGE à inscrire sa participation, telle qu'elle figure dans l'Etat Financier Estimatif ci-joint, et qui s'élèvera approximativement à 1411,20 €,
4. VERSERA sa participation à la réception du rapport, au moment du solde,
5. PREND NOTE qu'à la réception du rapport, le TE Gard - SMEG établira l'état de solde et calculera à ce moment la participation définitive de la collectivité sur la base des dépenses réalisées,

Adopté à la majorité

Pour 15

Contre 0

Abs 4 (Fages, Berthié-Donnadieu,
Grandjean, Salavert,)

D-24-20 CONVENTION CADRE D'ACCOMPAGNEMENT DE LA COMMUNE DE SAINT JEAN DU PIN DANS LE CADRE DU PARCOURS RENOVATION DU PATRIMOINE BATI DES PETITES COMMUNES D'OCCITANIE

Madame le Maire expose au Conseil Municipal le parcours d'accompagnement des petites communes d'Occitanie à la rénovation énergétique de leur patrimoine bâti mis en place par l'AREC Occitanie.

Ce dispositif, s'adresse prioritairement aux communes de moins de 5 000 habitants en réponse à leur manque de moyens humains et financiers et à la complexité du cadre réglementaire et des aides mobilisables.

Il vise à passer de la phase projet à la réalisation en apportant un conseil indépendant, expert et tiers de confiance, visant à lever les freins techniques, juridiques et financiers jusqu'à la réalisation des travaux.

Il vise à accompagner des rénovation globales et performantes dans le cadre d'une réelle ambition de transition du territoire.

La Commune de Saint Jean du Pin est commune pilote de ce dispositif et Madame le Maire indique qu'il convient de conclure un convention cadre avec l'AREC qui a pour objectif de préciser les engagements réciproques des parties dans le cadre du parcours régional d'accompagnement à la rénovation énergétique du patrimoine bâti des petites communes d'Occitanie (ci-après désigné « le parcours »).

Elle permet d'identifier les missions d'accompagnement proposées dans le cadre du parcours en réponse aux besoins identifiés.

Chaque mission d'accompagnement une fois choisie fera l'objet de modalités contractuelles propres dans des contrats d'application précisant les conditions financières avec l'accompagnateur concerné et les obligations de chacune des Parties.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

APPROUVE cette convention cadre d'accompagnement de la commune de saint jean du pin dans le cadre du parcours rénovation du patrimoine bâti des petites communes d'Occitanie,

AUTORISE Madame le Maire à signer cette convention cadre et tout document y afférent en cours et à venir.

Adopté à la majorité
Pour 16
Contre 0
Abs 3 (Fages, Berthié-Donnadieu,
Grandjean)

D-24-21 SUBVENTION ASSOCIATION

Vu la loi n°82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des Communes, des Départements et des Régions, modifiée et complétée par la loi n°82-623 du 22 juillet 1982 ;

Vu l'article 10 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 précisant que « L'autorité administrative qui attribue une subvention doit, lorsque cette subvention dépasse un seuil défini par décret (23 000 € décret n°2001-495 du 6 juin 2001), conclure une convention avec l'organisme de droit privé qui en bénéficie, définissant l'objet, le montant et les conditions d'utilisation de la subvention attribuée ;

Vu la loi L 2312-1 et L 2312-2 du Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le règlement pour les relations Commune / associations adopté par délibération D-23-25 du 19/06/2023 ;

Vu la délibération du 08/04/2024 fixant la liste des subventions allouées aux associations communales,

Vu la situation particulière de l'association Nandiapin qui a été dans l'impossibilité de déposer une demande dans les délais impartis

Le conseil municipal après en avoir délibéré

· DÉCIDE de compléter le tableau des subventions 2024 accordées aux associations comme ci-dessous :

Tiers	Subvention fonctionnement 2024	Subvention action 2024
NANDIAPIN	150 €	

Adopté à l'unanimité

D-24-22 ADHESION AU GROUPEMENT DE COMMANDES PORTE PAR LES SYNDICATS DEPARTEMENTAUX D'ENERGIES DE L'ARIEGE (SDE09), DE L'AVEYRON (SIEDA), DU CANTAL (SDEC), DE LA CORREZE (FDEE 19), DU GARD (SMEG), DU GERS (SDEG), DE LA HAUTE-LOIRE (SDE 43), DES HAUTES-PYRENEES (SDE65) DU LOT (TE46), DE LA LOZERE (SDEE), DES PYRENEES-ORIENTALES (SYDEEL 66), DU TARN (SDET) ET DU TARN-ET-GARONNE (SDE82) POUR L'ACHAT ET LA VALORISATION D'ENERGIES, L'ACHAT DE FOURNITURES, DE SERVICES OU DE TRAVAUX EN MATIERE D'EFFICACITE ENERGETIQUE

Le conseil Municipal,

Vu le Code de l'Energie,
Vu le Code de la commande publique,
Vu le Code général des collectivités territoriales,
Vu la convention constitutive jointe en annexe,

Considérant que le Syndicat Départemental d'Énergie de l'Ariège (SDE09), le Syndicat Départemental d'Énergie du Département de l'Aveyron (SIEDA), le Syndicat Départemental d'Énergie du Cantal (SDEC), la Fédération Départementale d'Électrification et d'Énergie de la Corrèze (FDEE 19), le Syndicat Départemental d'Énergie du Gers (SDEG), le Syndicat Départemental d'Énergie de la Haute-Loire (SDE43), la Fédération Départementale d'Énergie du Lot (FDEL), le Syndicat Mixte d'Électrification du Gard (SMEG), le Syndicat Départemental d'Électrification et d'Équipement de la Lozère (SDEE), le Syndicat Départemental d'Énergie des Hautes-Pyrénées (SDE65), le Syndicat Départemental d'Énergie et d'Électricité du Pays Catalan (SYDEEL 66), le Syndicat Départemental d'Énergie du Tarn (SDET) et le Syndicat Départemental d'Énergie de Tarn-et-Garonne (SDE82) :

- ont constitué un groupement de commandes pour l'achat et la valorisation d'énergies, l'achat de fournitures, de services ou de travaux en matière d'efficacité énergétique dont le SDET (Syndicat Départemental d'Énergies du Tarn) est le coordonnateur ;
- qu'en leur qualité de membres pilotes dudit groupement, seront les interlocuteurs privilégiés des membres du groupement situés sur leurs territoires respectifs.

Considérant que la commune de Saint Jean du Pin, au regard de ses propres besoins, a un intérêt à adhérer à ce groupement de commandes,

Etant précisé que la commune sera systématiquement amenée à confirmer son engagement à l'occasion du lancement de chaque marché ou accord-cadre passé dans le cadre du groupement pour ses différents besoins.

Au vu de ces éléments et sur proposition de Madame le Maire,

Le conseil municipal, après en avoir délibéré,

- DECIDE de l'adhésion de la commune de Saint Jean du Pin au groupement de commandes précité.
- APPROUVE la convention constitutive du groupement de commandes jointe en annexe à la présente délibération.
- AUTORISE Madame le Maire à signer de la convention constitutive pour le compte de la commune.
- PREND ACTE des missions dévolues aux Membres Pilotes décrites au 5.2 de la convention constitutive et que le Membre Pilote de son département (ou le Membre Pilote auprès duquel il a été fait part du souhait d'adhésion au Groupement pour les membres dont le siège est localisé en dehors des départements des Membres Pilotes), ou par défaut le coordonnateur, demeure l'interlocuteur privilégié de la commune.
- PREND ACTE des missions dévolues au coordonnateur décrites au 4.2 de la convention constitutive et autorise notamment le coordonnateur à signer les marchés, accords-cadres et marchés subséquents issus du groupement de commandes pour le compte de la commune de Saint Jean du Pin, et ce sans distinction de procédures.
- S'ENGAGE à régler les sommes dues aux titulaires des marchés retenus par le groupement de commandes et à les inscrire préalablement à son budget.
- HABILITE le coordonnateur à solliciter, en tant que de besoin, auprès des gestionnaires des réseaux de distribution de gaz naturel et d'électricité ainsi que des fournisseurs d'énergies, l'ensemble des informations relatives aux différents points de livraison de la commune de Saint Jean du Pin.
- S'ENGAGE à régler le montant annuellement de la participation au Syndicat pilote de son territoire.

La participation correspond aux frais de fonctionnement pour la gestion du groupement. Cette participation est calculée en fonction de la consommation annuelle de référence (électricité et gaz) avant le lancement du nouvel accord-cadre ou du nouveau marché subséquent :

- Pour l'ensemble des membres, le montant de la contribution est calculé, par lot, selon les modalités suivantes :
 - volume de consommation annuelle de référence < 100 MWh = 40 € TTC

- volume de consommation annuelle de référence > 100 MWh = MWh x 0.3 € TTC
- La participation de chaque membre est plafonnée à 6 000 € sauf pour le membre qui a un volume de consommation annuelle de référence > 15 GWH : dans ce cas, la participation est plafonnée à 8 500 €.
- Sur cette base, la participation sera demandée tous les ans durant la durée du marché subséquent.

Cette délibération annule et remplace la délibération D-23-28 du 19/06/2023.

Adopté à l'unanimité

L'ordre du jour étant épuisée, la séance est levée à 18h45.

Date de transmission à M. le Préfet du Gard : 19/07/2024

Le Maire
Julie LOPEZ DUBREUIL



La secrétaire de séance
Karine LOPEZ BOULANGER

