

**COMPTE-RENDU de REUNION
CONSEIL MUNICIPAL du 25 octobre 2021**

Emmanuel MAREIX, a été élu secrétaire et Laurence Grellaud secrétaire auxiliaire conformément à l'article L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales créé par la loi 96-142 1996-02-21 JORF 24 février 1996).

Etaient absents : Sylvie LABBE pouvoir à Sébastien PAJOT, Raphaël FERRE, Christophe GAUVRIT

1 – Approbation du procès-verbal de la réunion du 27 septembre 2021

Monsieur le Maire soumet à l'approbation des membres du conseil le procès-verbal du 27 septembre 2021. Aucune observation n'ayant été formulée, le procès-verbal est approuvé à l'unanimité des présents.

2 – Décisions prises par délégation

- Décision d'accepter le devis de la société DCG (Dépannage Chauffage Gaz) pour le changement du bloc gaz de la chaudière de la salle polyvalente d'un montant de 1 068,80 € HT.

3 – Délibérations

N°2021-10-46 LOTISSEMENT DU STADE – CHOIX DU BAILLEUR SOCIAL

Monsieur le Maire rappelle que le programme d'aménagement du lotissement du stade prévoit 2 ensembles à vocation de logements locatifs sociaux, îlot A et îlot B.

L'îlot A d'une superficie de 1 370 m² est dédié à la réalisation de 5 logements et pour concrétiser ce projet 3 bailleurs sociaux ont été consultés. Après étude des propositions de Vendée Habitat, Podeliha et Vendée Logement, au vu des différentes intentions et des différentes offres financières, le conseil municipal, à l'unanimité des membres présents, décide, de :

- **CONFIER le projet de cinq logements locatifs individuels à Vendée Habitat,**
- **CEDER l'îlot A au prix de 12 500 € HT/logement compris un branchement tous réseaux par logement, soit un total de 62 500 € HT,**
- **AUTORISE M. le Maire au nom de la commune de La Chapelle-Hermier, à signer en tant que besoin, tous documents afférents à l'exécution de la présente délibération.**

N°2021-10-47 CREATION D'UN EMPLOI PERMANENT D'AGENT TECHNIQUE POLYVALENT

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée :

Conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de la collectivité. Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services, même lorsqu'il s'agit de modifier le tableau des emplois pour permettre des avancements de grade.

Un agent ayant fait valoir ses droits à la retraite à compter du 1^{er} février 2022, Il convient donc de créer un emploi d'agent technique territorial polyvalent, de catégorie C, dans le cadre d'emploi des adjoints techniques sur les grades suivants : adjoint technique, adjoint technique principal de 2^{ème} classe et adjoint technique principal de 1^{ère} classe, à temps complet à compter du 1^{er} janvier 2022.

Le Maire propose à l'assemblée,

- La création d'un emploi d'agent technique polyvalent, emploi permanent à temps complet. Cet emploi pourra être pourvu par des agents relevant du cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux soit adjoint technique, adjoint technique principal de 2^{ème} classe et adjoint technique principal de 1^{ère} classe.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents, décide :

- **De créer un emploi d'agent technique polyvalent, emploi permanent à temps complet à compter du 1^{er} janvier 2022, susceptible d'être pourvu par des agents relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux, soit adjoint technique, adjoint technique principal de 2^{ème} classe, adjoint technique principal de 1^{ère} classe.**

- **D'autoriser le Maire à procéder au recrutement d'un agent,**
- **Dit que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de l'agent nommé dans l'emploi seront inscrits au budget, chapitre 012.**

N°2021-10-48 INSTAURATION ET MODALITES D'EXERCICE DES FONCTIONS EN TELETRAVAIL – PROJET DE DELIBERATION

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 (ou l'établissement), 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,

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.

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, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment en cas de pandémie ou de catastrophe naturelle, 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

- Gestion comptable
 - Elaborer le budget, mandatement des dépenses et recettes,
 - Assurer le montage des dossiers aux opérations d'investissement avec recherche de subventions et suivi administratif et financier des projets
 - Suivi administratif et financier des dossiers des marchés publics
- Gestion administrative
 - Préparation des réunions et rédaction des comptes rendus,
 - Enregistrement et suivi des inscriptions électorales
 - Rédaction de courriers
 - Traitement des messages électroniques

4. Quotités autorisées

Le nombre de jours télétravaillés ne peut être supérieur à trois jours par semaine pour un agent à temps plein, 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 de jours télétravaillés à 2
- Les demi-journées de télétravail sont autorisées.

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)

Il peut être dérogé à la règle des trois jours de télétravail pour une durée de 6 mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient. L'autorisation est accordée pour une durée de trois mois, renouvelable une fois.

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 de 1 an maximum, renouvelable par décision expresse, après entretien avec le supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier.

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

Hors circonstances exceptionnelles et télétravail ponctuel, 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/ces jour(s) 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 au domicile de l'agent,

Un agent peut bénéficier pour une même autorisation de ces différentes possibilités.

La ou les localisations du ou des lieux de télétravail sont des éléments de l'autorisation de télétravail transmise à l'employeur.

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 ;
 - Messagerie professionnelle ;
 - Logiciels et applications métiers indispensables à l'exercice des fonctions ...

Le matériel informatique peut être amené à évoluer en fonction des progrès technologiques et des coûts des différentes solutions à la disposition de la collectivité.

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.

Les informations relatives aux modalités d'organisation, de contrôle et de comptabilisation du temps de travail et aux droits et obligations en matière de temps de travail sont annexées à l'autorisation de télétravail.

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.

12. 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 domicile et le lieu de télétravail, lorsque ce dernier est différent du domicile (tiers-lieu), y compris lors des détours du trajet pour les nécessités de la vie courante (dépose et reprise des enfants, etc.);
- 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 ;
- trajet entre le lieu de télétravail et le lieu de restauration habituel, au cours de la journée de travail.

13. 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

Le CHSCT peut opérer des visites sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail. 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).

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

Le système déclaratif : le télétravailleur doit remplir, périodiquement, des feuilles de temps.

15. 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.

16. 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 ...

En vertu du principe de libre administration (article 72 de la Constitution), il est laissée la faculté aux collectivités territoriales d'instaurer ou non le bénéfice du forfait télétravail à leurs agents territoriaux et apprentis.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité des présents, décide :

- **D'INSTAURER** le télétravail au sein de la collectivité à compter du 1^{er} janvier 2022 jusqu'à décision contraire de l'assemblée délibérante ;
- **DE VALIDER** les critères et modalités d'exercice du télétravail détaillés ci-dessus.

N°2021-10-49 COLLECTE DES CARTONS DES ETABLISSEMENTS PRIVES

Pour rappel la Communauté de Communes du Pays des Achards met en œuvre les moyens nécessaires au ramassage et au tri des déchets sur le territoire. Elle assure l'organisation et la gestion des déchèteries.

Sur la commune de La Chapelle-Hermier, les employés communaux procèdent à la collecte des cartons des commerçants depuis de nombreuses années.

Dans une logique de bonne administration de moyen qu'elle met en œuvre et de service et par souci d'équité, il est demandé aux membres du conseil municipal de se prononcer sur la continuité de cette collecte qui ne fait l'objet à ce jour d'aucune compensation financière.

Où l'exposé de M. le Maire, le conseil municipal, par 7 voix CONTRE, 2 ABSTENTIONS, 4 voix POUR, décide que les cartons des établissements privés (sauf l'école) ne seront plus collectés par les employés municipaux. Uniquement ceux du service public (mairie, accueil de loisirs, école).

N°2021-10-50 ADHESION GROUPEMENT DE COMMANDE POUR L'ACQUISITION ET MAINTENANCE DES DEFIBRILLATEURS

Pour répondre à l'objectif d'amélioration de la performance des marchés publics, M. le Maire propose de constituer un groupement de commande en application de l'article 8 du Code des marchés publics entre les communes du Pays Achards (La Chapelle-Hermier, Martinet, Sainte-Flaive-des-Loups, Nieul le Dolent, St Georges de Pointindoux, Beaulieu sous la Roche, le Girouard, Saint-Julien-des-Landes) et la communauté de communes du Pays des Achards pour l'acquisition, la pose et la maintenance des défibrillateurs.

Les nouvelles législations en terme de santé publique imposent l'implantation de défibrillateurs dans les établissements recevant du public (ERP). Cette législation répond à trois objectifs :

- L'implantation de défibrillateurs aux endroits les plus fréquentés ;
- La compensation du temps d'intervention des secours ;
- Permettre à tous d'accéder à ces outils ;

Le décret n°2007-705 du 4 mai 2007 relatif à l'utilisation des défibrillateurs automatisés externes, autorise toute personne même non médecin à utiliser un défibrillateur en cas de nécessité.

Le décret n°2018-1186 du 19 décembre 2018 relatif aux défibrillateurs automatisés externes, porte obligation pour tous les ERP de s'équiper de cet outil, conformément aux articles L.123-5 et L.123-6 du code de la construction et de l'habitation (et de l'article L.5233-1 du code de la santé publique).

A partir du 1^{er} janvier 2022, les établissements de 5^{ème} catégorie sont concernés par cette réforme.

En cas d'absence de dispositif implanté selon les dispositions réglementaires, en cas d'incident, toute personne ayant un intérêt à agir, peut engager la responsabilité du responsable de l'établissement sur le fondement d'une « violation manifestement délibérée aux règles de prudence ». Ce fondement permettant au juge de retenir l'infraction pénale d'homicide involontaire passible d'une peine privative de liberté de cinq ans assortie d'une amende de 75 000 euros.

Ouï l'exposé de Monsieur le Maire, le conseil municipal, à l'unanimité des membres présents :

- **DECIDE d'adhérer au groupement de commande entre les communes du Pays des Achards (hors les Achards) et la communauté de communes du Pays des Achards,**
- **DESIGNE la communauté de communes du Pays des Achards, coordonnatrice du groupement de commande,**
- **AUTORISE M. le Maire ou son représentant à signer toutes pièces nécessaires à ce dossier.**

Séance levée à 23h01