

Compte-rendu du lundi 13 décembre 2021

L'an deux mil vingt et un, le treize décembre à dix-neuf heures, le Conseil Municipal de SAINT MATHURIN dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la mairie, place de la mairie, sous la présidence de M. Albert BOUARD, Maire de SAINT MATHURIN.

Date de convocation du conseil municipal : 6 décembre 2021.

Présents : Albert BOUARD, Patrice AUVINET, Jacqueline RUCHAUD, Gilles GAUDIN, Dany THOMAS, Patrice MORIT, Jean DE LAROCQUE LATOUR, Véronique BOUILLAUD, Manuella CHIRON, Nathalie NEAU, Fabrice CHAIGNE, Pauline PRAUD.

Absents excusés : Catherine PERADOTTO, Guillaume BOSSARD, Jessie RACLET, Sylvain RAVON, Annabelle MAIRAND donne pouvoir à Fabrice CHAIGNE, Sébastien BROCHOIRE, Cédric LESUEUR

Secrétaire de séance : Véronique BOUILLAUD

Le conseil municipal approuve à l'unanimité le procès-verbal de la séance du 8 novembre 2021

DECISIONS PRISES PAR DELEGATION DEPUIS LA SEANCE DU 8 NOVEMBRE 2021

Par délibération du 2 juin 2020, et conformément à l'article L.5211-10 du Code général des Collectivités Territoriales, le Conseil Municipal a donné délégation au maire pour prendre certaines décisions.

Le maire doit rendre compte à chacune des réunions du Conseil Municipal des décisions prises en vertu de cette délégation.

DEVIS SIGNES

Date	Fournisseur	Objet	Montant TTC
<u>NEANT</u>			

CONVENTIONS SIGNÉES

NEANT

DÉCLARATION D'INTENTION D'ALIÉNER (Compétences communautaire)

Renonciation par Les Sables d'Olonne Agglomération au droit de préemption pour le territoire de Saint Mathurin :

Date de dépôt	Propriétaire	Adresse du bien	Nature du bien	Référence cadastrale	Surface
10/11/2021	Consorts POTIER	4 rue du cormier	Bâti	AE n°22	665 m ²
10/11/2021	GIBOULEAU Maxime	85 avenue de Nantes	Bâti	AB n°338	408 m ²
05/11/2021	LESIMPLE Joseph	9 rue des Orchidées	Non bâti	AE n°170	401 m ²
15/11/2021	GODET Dominique - RONDE	9 impasse des Ormeaux	Bâti	ZK n°127	651 m ²
22/11/2021	CANTET Jean-Pierre	1 impasse des Jardins	Bâti	AA n°43-44	643 m ²
24/11/2021	ROBERT Dominique	1 bis impasse des Peupliers	Bâti	AD n°187-54	1273 m ²
30/11/2021	SUIRE Caroline	40 rue du Stade	Non bâti	AA n°130	677 m ²
30/11/2021	GAUTREAU Etienne	1 rue des grands Pins	Bâti	AD n°98	997 m ²

ORDRE DU JOUR

13.12.2021-001 AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL COMMUNAL

Vu le Code général des collectivités territoriales ;
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
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 ;

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 collectivités territoriaux et un retour obligatoire aux 1607 heures ;

Considérant qu'un délai d'un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes a été imparti aux collectivités et établissements pour définir, dans le respect des dispositions légales, les règles applicables aux agents ;

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 l'avis du comité technique en date du 13 décembre 2021

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 propose à l'assemblée :

Article 1 : Durée annuelle du temps de travail

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1 607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) 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 de jours travaillées = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1 607 heures

Article 2 : Garanties minimales

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.

Article 3 : Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération entreront en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2022.

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

Décide d'adopter la proposition de Monsieur Le Maire sur cette annualisation du temps de travail.

13.12.2021-002 INSTAURATION ET MODALITES D'EXERCICE DES FONCTIONS EN TELETRAVAIL

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,

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

- les activités télétravaillables dans la collectivité retenus :

-Activités administratives uniquement

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 1 journée par semaine
- Les demi-journées de télétravail sont autorisées.
- Les jours de télétravail non pris ne peuvent pas être reportés

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 d'une journée 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

- Le télétravail peut être mis en place ponctuellement dans la collectivité : définir les conditions ou le contexte de mise en œuvre.

En cas de pandémie ou de catastrophe naturelle

- La durée de l'autorisation peut être autorisée pour un trimestre, renouvelée sur demande de l'agent dans les conditions d'instruction des demandes (voir 2)

L'autorisation peut être renouvelée 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 motivé, 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 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 ...

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 (ou l'établissement).

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.

- les modalités mises en œuvre par la collectivité afin de garantir le droit à la déconnexion dans la collectivité ;
- les modalités visant à assurer une complète information des agents du dispositif mis en œuvre ;

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).

➤ Préciser :

- une visite d'un conseiller de prévention, médecin de prévention, agent chargé des fonctions d'inspection, etc.) ;
- Le délai minimum de prévenance d'1 jour
- Les modalités de cette visite (par mail)

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

Modalités propres à la collectivité (Voir règlement intérieur du personnel)

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.

- Une méthodologie sera remise à chaque télétravailleur avec le matériel, afin qu'il puisse simplement effectuer les manipulations et procédures techniques pour pouvoir travailler à distance (modes opératoires).

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 ...

- Aucune indemnité sera mise en place

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

Vu l'article 72 de la Constitution,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

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 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 du comité technique en date du 29 novembre 2021,

- **Instaure** le télétravail au sein de la collectivité à compter du 1^{er} janvier 2022,
- **Valide** les critères et modalités d'exercice du télétravail détaillés ci-dessus ;

M. Le Maire rappelle que pour sa bonne organisation, l'accueil de loisirs nécessite le recrutement régulier de saisonniers (vacances d'été, mercredis...)

Il rappelle les délibérations en date du 24/06/2011, du 21/05/2014 et du 20/09/2021 fixant la rémunération des saisonniers. Il convient de revoir à nouveau les bases en différenciant les animateurs stagiaires BAFA – de 18 et + de 18 ans.

Le SMIC est revalorisé chaque année au 1^{er} janvier. Il est indexé sur l'inflation mesurée pour les 20 % des ménages ayant les revenus les plus faibles. La revalorisation du SMIC est effectuée sur la base de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés.

	<i>Base de calcul</i>	Animateur qualifié BAFA ou équivalent	Animateur stagiaire BA-FA – de 18 ans	Animateur stagiaire BA-FA + de 18 ans
journée de préparation ou de rangement	4 h	42.00	14.00	29.00
journée de centre de loisirs	9 h	94,00	32.00	66.00
Journée de séjour	10 h	105.00	36.00	74.00
journée mini camp ou nuit au centre	13 h 30	140.00	48.00	98.00

Le calcul est basé sur le montant du SMIC (revalorisé tous les ans) multiplié par le nombre d'heures forfaitaires et arrondi à l'euro supérieur les animateurs qualifiés

34 % du SMIC pour les animateurs de – de 18 ans stagiaires BAFA ou équivalent.

70 % du SMIC pour les animateurs de + 18 ans stagiaires BAFA ou équivalent.

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

Adopte ces forfaits pour les animateurs qualifiés et les animateurs stagiaires BAFA ou équivalent,

Décide que ces forfaits seront actualisés chaque année en fonction de l'évolution du SMIC horaire,

Précise que les montants ci-dessus sont en euros bruts auxquelles s'ajouteront les congés payés.

Autorise le Maire à signer les arrêtés à intervenir,

Autorise le Maire à émettre les salaires correspondants.

Précise que les crédits sont inscrits au budget communal.

Le Maire expose :

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

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

Depuis la transposition de la directive européenne n° 92/50/CEE du 18 juin 1992 en droit français (décret du 27 février 1998), les contrats d'assurance sont soumis au code des marchés publics. Dans ce cadre et en application des dispositions de l'article 26 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et du décret n° 86-552 du 14 mars 1986, le Centre de Gestion de la Vendée, mandaté par un certain nombre de collectivités, a conclu avec C.N.P. Assurances, un contrat groupe « Assurance des risques statutaires » par capitalisation et d'une durée de quatre (4) ans (du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2025), auquel toute collectivité ou établissement public rattaché de moins de 30 agents affiliés à la CNRACL peut adhérer.

Les taux de cotisation proposés par l'assureur s'appliquent sur la masse salariale et, le cas échéant aux charges patronales, définie comme l'assise de cotisation et s'entend hors frais de gestion. Via une convention d'assistance et de gestion, le Centre de Gestion propose de réaliser, pour le compte de la collectivité, la gestion du contrat et des sinistres auprès de l'assureur.

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

I-1 POUR LES AGENTS AFFILIES A LA CNRACL

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

Le taux de cotisation pour l'assureur, hors frais de gestion, appliqué à l'assise de cotisation s'élève à **Cinq virgule dix pour cent (5,10 %) avec une franchise de quinze (15) jours fermes en maladie ordinaire**

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

I-2 POUR LES AGENTS AFFILIES A L'IRCANTEC

La couverture retenue est une garantie tous risques (maladie ordinaire, grave maladie, maternité accident du travail et maladie professionnelle), à prise d'effet au 1^{er} janvier 2022, avec une franchise de quinze (15) jours en maladie ordinaire.

Le taux de cotisation pour l'assureur, hors frais de gestion, appliqué à l'assiette de cotisation s'élève à un virgule quinze pour cent (1,15 %).

Le taux est garanti durant les deux premières années (2022 et 2023), puis révisable, en fonction de l'évolution de la sinistralité jusqu'en juillet 2023, pour une prise d'effet au 1^{er} janvier 2024. Les deux parties conservent leur faculté de résiliation à chaque date anniversaire.

II- Le Maire propose de confier au Centre de Gestion de la Vendée, par voie de convention, **la gestion dudit contrat :**

pour les agents affiliés à la CNRACL, au taux de zéro virgule douze pour cent (0,12 %) appliqué à l'assiette de cotisation arrêtées ci-avant ;

pour les agents affiliés à l'IRCANTEC, au taux de zéro virgule zéro cinq pour cent (0,05 %) appliqué à l'assiette de cotisation arrêtées ci-avant.

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

Adopte les propositions ci-dessus,

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

M. le Maire rappelle les dispositions de l'article L 1612-1 du code général des collectivités territoriales :

Dans le cas où le budget d'une collectivité territoriale n'a pas été adopté avant le 1^{er} janvier de l'exercice auquel il s'applique, l'exécutif de la collectivité territoriale est en droit, jusqu'à l'adoption de ce budget, de mettre en recouvrement les recettes et d'engager, de liquider et de mandater les dépenses de la section de fonctionnement dans la limite de celles inscrites au budget de l'année précédente.

Il est en droit de mandater les dépenses afférentes au remboursement en capital des annuités de la dette venant à échéance avant le vote du budget.

En outre, jusqu'à l'adoption du budget, en l'absence d'adoption du budget avant cette date, la collectivité territoriale peut, sur autorisation de l'organe délibérant, engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette.

Les dépenses d'investissement concernées sont les suivantes :

Opération	Chapitre	Article	2021	25% pour 2022
Sans opération	20		39 000,00	9 750.00
	21		942 618.50	235 654.62
	23		263 793.50	65 948.37
TOTAL	HORS OPERATIONS		1 287 490,50	311 352.99
Opération 11	21- OPE 11			
« Voirie »	21	2152	100 000,00	25 000.00
	23- OPE 30			
Opération 30	23	2313	262 640,00	65 660.00
« Réfection de l'église »	21- OPE 32			
Opération 32	21	2138	250 000,00	62 500.00
"Cbt médical"	TOTAL AVEC OPERATIONS		612 640,00	153 160,00

La limite de 475 032.63 € correspond à la limite supérieure que la commune pourra engager, liquider et mandater dans l'attente du vote du budget primitif 2022.

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

Autorise le Monsieur le Maire à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement ci-dessus énoncées,

Vote les différentes opérations concernées comme détaillées ci-dessus.

M. le Maire rappelle au Conseil Municipal que suite à un courrier reçu le 26 août 2021, GROUPAMA a souhaité résilier l'ensemble des contrats d'assurance de la collectivité (Dommages aux biens, responsabilité civile, protection juridique et flotte automobile) au 31 décembre 2021 soit 1 an avant la fin de l'échéance.

Une consultation a donc été le 8 octobre avec une fin de réception des offres au 19 novembre 2021. La société RISKOMNIUM mandatée à cet effet a transmis le résultat de cet appel d'offre comme ci-dessous :

DOMMAGES AUX BIENS

COTISATIONS PROPOSÉES PAR LES CANDIDATS

Franchise générale actuelle 1 000 €	Lot n°1 DOMMAGES AUX BIENS		
	Solution de base Franchise 1 000 €	Option 1 Franchise 2 000 €	COTISATION ANNUELLE 2021
	Prix TTC en €		
SMACL	5 101,37 €	2 846,00 €	4 935.23 €
VHV-PILLIOT	8 068,68 €	4 613,67 €	
Prix moyen des offres	6 585,03 €	3 729,84 €	

CONCLUSION

PLAN D'ASSURANCE ACTUEL			PRECONISATIONS		
ASSUREUR ACTUEL	FRANCHISE AC- TUELLE	COTISATION ANNUELLE 2021 TTC	CANDIDAT PRESENTI	FRANCHISE RE- TENUE	COTISATION PROPOSEE
GROUPAMA	1 000 €	4 935,23 €	SMACL	2 000 €	2 846,00 €

Faisant suite à l'analyse des offres qui précède, Monsieur Le Maire propose de retenir l'offre du candidat **SMACL** et privilégie la formule présentée en **option 1** avec une franchise de **2000 €** qui paraît correspondre aux besoins exprimés.

RESPONSABILITE CIVILE

COTISATIONS PROPOSÉES PAR LES CANDIDATS

Franchise générale actuelle NEANT	Lot n°2 RESPONSABILITE CIVILE	
	Solution de base Franchise NEANT	COTISATION ANNUELLE 2021
	Prix TTC en €	
SMACL	2 153,17 €	1 340.48 €
VHV-PILLIOT	3 161,27 €	
Prix moyen des offres	2 657,22 €	

CONCLUSION

PLAN D'ASSURANCE ACTUEL			PRECONISATIONS		
ASSUREUR AC- TUEL	FRANCHISE AC- TUELLE	COTISATION ANNUELLE 2021 TTC	CANDIDAT PRES- SENTI	FRANCHISE RE- TENUE	COTISATION PROPOSEE
GROUPAMA	NEANT	1 340,48 €	SMACL	NEANT	2 153,17 €

Faisant suite à l'analyse des offres qui précède, Monsieur Le Maire propose de retenir l'offre du candidat **SMACL** selon la formule présentée en **solution de base** sans franchise qui paraît correspondre aux besoins exprimés.

PROTECTION JURIDIQUE ET FONCTIONNELLE

COTISATIONS PROPOSÉES PAR LES CANDIDATS

Seuil d'intervention actuel PJ néant/500 € - PF néant	Lot n°3 PROTECTION JURIDIQUE ET FONCTIONNELLE	
	Garanties de base Seuil d'intervention PJ néant/500 € - PF néant	COTISATION ANNUELLE 2021
	Prix TTC en €	
CFDP-2C COURTAGE	567,00 €	821.59 €
MALJ-PILLIOT	1 336,00 €	
SMACL	785,78 €	
Prix moyen des offres	896,26 €	

CONCLUSION

PLAN D'ASSURANCE ACTUEL			PRECONISATIONS		
ASSUREUR ACTUEL	SEUIL D'INTERVENTION ACTUEL	COTISATION ANNUELLE 2021 TTC	CANDIDAT PRÉSENTI	SEUIL D'INTERVENTION RETENU	COTISATION PROPOSÉE
GROUPAMA	PJ NEANT/500 € PF NEANT	821,59 €	SMACL	PJ NEANT/500 € PF NEANT	785,78 €

Faisant suite à l'analyse des offres qui précède, Monsieur Le Maire propose de retenir l'offre du candidat **SMACL** selon la formule présentée en **garantie de base** avec un seuil d'intervention de **néant (amiable) et 500 € (judiciaire)** en protection juridique et **néant** en protection fonctionnelle qui paraît correspondre aux besoins exprimés.

FLOTTE AUTOMOBILE – AUTO MISSIONS

COTISATIONS PROPOSÉES PAR LES CANDIDATS EN FLOTTE AUTOMOBILE ET AUTO MISSION

Franchise générale actuelle Véh<3,5t 500 € Véh>3,5t 500 € BDG néant AM néant	FLOTTE	AUTO MISSION 5 000 km	FLOTTE + MISSION	COTISATION ANNUELLE 2021
	Solution de base Franchise Véh<3,5t 500 € Véh>3,5t 500 € BDG néant	AM néant	Solution de base Franchise Véh<3,5t 500 € Véh>3,5t 500 € BDG néant AM néant	
	Prix TTC en €			
GLISE/PILLIOT	2 217,00 €	280,00 €	2 497,00 €	Flotte : 5 641.98 € Auto M : 209.67 € Total : 5 851.65 €
SMACL	2 486,83 €	316,92 €	2 803,75 €	
Prix moyen des offres	2 351,92 €	298,46 €	2 650,38 €	

CONCLUSION

PLAN D'ASSURANCE ACTUEL			PRECONISATIONS		
ASSUREUR ACTUEL	FRANCHISE ACTUELLE	COTISATION ANNUELLE 2021 TTC	CANDIDAT PRESENTI	FRANCHISE RETENUE	COTISATION PROPOSEE
GROUPAMA	Véh<3,5t 500 € Véh>3,5t 500 € BDG néant AM néant	5 851,65 €	GLISE-PILLIOT	Véh<3,5t 500 € Véh>3,5t 500 € BDG néant AM néant	2 497,00 €

Faisant suite à l'analyse des offres qui précède, Monsieur Le Maire propose de retenir l'offre du candidat **GLISE-PILLIOT** selon la formule présentée en **solution de base + PSE** avec une franchise de **500 € pour les véh<3,5t, 500 € pour les véh>3,5t, néant en bris de glaces et néant en auto missions** qui paraît correspondre aux besoins exprimés

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

Choisit la société SMACL pour le lot 1-Dommages aux biens pour un montant de 2 846,00 € (option 1 franchise générale à 2 000 €), SMACL pour le lot 2-Responsabilité Civile pour un montant de 2 153,17€ (sans franchise), SMACL pour le lot 3-Protection Juridique et fonctionnelle pour un montant de 785.78€ (sans franchise) et GLISE-PILLIOT pour le lot 4- Flotte automobile – auto missions pour un montant de 2 497,00€ (franchise dommages 500 €)

Précise que ces marchés sont signés pour une durée de 5 ans, soit du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2026,

Autorise M. le Maire à signer tout document à intervenir,

Indique que les crédits nécessaires sont prévus au budget.

13.12.2021-007 ABROGATION DE LA DELIBERATION 03.06.2019 – 006 – BAIL EMPHYTEOTIQUE AVEC VENDEE LOGEMENT ESH POUR LA CREATION DE LOGEMENTS ET COMMERCES – 1 AVENUE DES SABLES

Monsieur Le Maire expose au conseil municipal que par délibération en date du 3 juin 2019, la commune a confié à Vendée Logement Esh, la réalisation d'une opération locative de logements et de locaux commerciaux en mettant à disposition la parcelle AC n°5, sise 1 avenue des Sables sous forme d'un bail emphytéotique.

Cet accord est resté sans suite, faute d'accord entre la commune et Vendée Logement. Le bail emphytéotique n'a donc jamais été signé.

Aujourd'hui, un autre projet est envisagé par la Commune : la création de 4 cellules commerciales.

Vendée Logement n'ayant pas pour vocation la construction de ce type de structures mais uniquement des logements sociaux, la délibération nécessite son abrogation.

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

Décide d'abroger la délibération 03.06.2019-006 mettant à disposition une parcelle à Vendée Logement Esh par bail emphytéotique pour la construction de logements et de commerces.

13.12.2021-008 FESTIVAL DE LA MAGIE 2022- CONVENTION DE PARTENARIAT AVEC LA VILLE DES SABLES D'OLONNE

V La Ville de LES SABLES D'OLONNE organise courant 2022, la 13^{ème} édition du Festival de Magie. Afin de faire rayonner le festival, la Ville de LES SABLES D'OLONNE propose des spectacles de magie à l'attention du jeune public dans les communes retro-littorales.

En accord avec le Directeur artistique du Festival de Magie, la Ville de LES SABLES D'OLONNE souhaite programmer le spectacle de Jérôme LELOUP, intitulé « Simplement...Magique », le mercredi 9 février 2022 à 15h00, salle Bernard ROY.

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

Autorise Monsieur le Maire à signer la convention de partenariat avec la Ville de LES SABLES D'OLONNE relatif au spectacle de magie du 9 février 2022, telle qu'annexée à la présente délibération.

Autorise Monsieur le Maire à signer tout document et prendre toute mesure relative à cette affaire.

Vu par Nous, Maire de SAINT MATHURIN, pour être affiché le 14 décembre 2021, à la porte de la Mairie.
Les délibérations sont consultables dans le hall de la Mairie pendant les horaires d'ouverture.