

PROCÈS VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL
du 27 octobre 2023

L'an deux mil vingt-trois, le vingt-sept octobre, le Conseil Municipal de la commune de SAINT-IGNAT, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la salle polyvalente sous la présidence de Monsieur Philippe CARTAILLER, Maire.

PRÉSENTS : Mesdames Colette NOUHEN, Isabelle LUSSON, Messieurs Jean-Claude CIBERT-GOTON et Lionel BOULON, Monsieur Jérôme DUISARD, Madame Nelly FAUCHEUX, Messieurs Cyprien GONY, Patrick MARCEPOIL, Didier BODIN, Mesdames Lucile SARDET et Stéphanie COUTURIER, et Monsieur Xavier ROCHE.

ABSENT EXCUSÉ : Cyril PRUVOT

Le quorum étant atteint, le Conseil Municipal peut délibérer.

1) Approbation du compte rendu du Conseil Municipal du 29 septembre 2023

Les membres du Conseil Municipal approuvent à la majorité, le compte rendu du Conseil Municipal du 29 septembre 2023.

2) Désignation d'un(e) secrétaire de séance

Madame Isabelle LUSSON a été élue secrétaire de séance.

3) Elections et désignations des propriétaires fonciers : Commission Intercommunale d'Aménagement Foncier

Monsieur le Maire fait connaître que par lettre du 1^{er} août 2023, Monsieur le Président du Conseil Départemental l'a invité à faire procéder par le Conseil Municipal à l'élection de propriétaires, appelés à siéger au sein de la Commission Intercommunale d'Aménagement Foncier (CIAF).

L'avis invitant les candidats à se faire connaître a été affiché en mairie, le 6 octobre 2023, soit plus de quinze jours avant ce jour.

Se portent en outre candidats, en séance, les conseillers municipaux ci-après : Messieurs Philippe CARTAILLER, Jérôme DUISARD, Cyprien GONY, Jean-Claude CIBERT-GOTON, et Patrick MARCEPOIL qui remplissent les conditions d'éligibilité.

La liste des candidats est donc ainsi arrêtée : Messieurs Philippe CARTAILLER, Jérôme DUISARD, Cyprien GONY, Jean-Claude CIBERT-GOTON, et Patrick MARCEPOIL

Il est alors procédé à l'élection, dans les conditions fixées par l'article L. 2121-21 du Code général des Collectivités Territoriales.

Le nombre de votant étant de 13, la majorité absolue est de 13 voix.

Compte tenu des voix recueillies par chacun d'entre eux, Messieurs Jérôme DUISARD, Cyprien GONY sont élus membres titulaires et Monsieur Jean-Claude CIBERT-GOTON est élu membre suppléant.

Il appartient également au Conseil Municipal de désigner deux propriétaires forestiers titulaires et deux propriétaires forestiers suppléants pour siéger à la commission en application de l'article L. 121-5°.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal désigne Messieurs Philippe CARTAILLER et Cyprien GONY comme propriétaires forestiers titulaires et Messieurs Jérôme DUISARD et Patrick MARCEPOIL comme propriétaires forestiers suppléants.

4) Achat d'un tracteur pour les services techniques : validation du travail de la commission

Monsieur le Maire rappelle au Conseil Municipal qu'il convient de changer le tracteur des services techniques qui est vétuste.

Pour la réalisation de ce projet, la commission a rencontré trois entreprises qui ont chacune fait une offre :

- L'Entreprise COURTADON : Tracteur MC CORMICK – 53 000 € HT ;
- L'Entreprise VACHER : Tracteur Massey Ferguson – 50 000 HT ;

- L'Entreprise MARCHADIER : Tracteur New Holland – 53 000 € HT.
Ces trois devis incluent la reprise de l'ancien matériel.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité accepte le devis de :

- l'Entreprise COURTADON : Tracteur MC CORMICK - moteur FPT 4cyl turbo 316 95 ch puissance max – d'un montant de 53 000 € HT ;
- Autorise Monsieur le Maire à signer tout document relatif à ce dossier.

5) Adhésion au Pôle Santé au travail du Centre de gestion du Puy-de-Dôme

Vu le Code général de la Fonction Publique notamment ses articles L136-1, L451-24, L452-25 à 31, L542-25 à 47, L613-2 et L811-1 à 812-2,

Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié 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° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,

Vu les délibérations du Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Puy-de-Dôme en dates des 17 novembre 1997, 26 mars 2003 et 27 novembre 2009 ayant créé les services de médecine professionnelle et préventive, de prévention et d'intermédiation sociale et de maintien dans l'emploi,

Vu la délibération du Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Puy-de-Dôme n° 2023-34 en date du 26 septembre 2023 portant mise en œuvre des missions relatives à la santé, sécurité et qualité de vie au travail au profit des collectivités locales du département et des autres employeurs publics,

Considérant que les missions relatives à la santé, sécurité et qualité de vie au travail exercées par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale peuvent être réalisées, dans le cadre d'une convention, au bénéfice des collectivités et d'établissements de la Fonction Publique Territoriale.

Considérant la nécessité d'accompagner les collectivités territoriales et établissements publics dans la gestion administrative des situations d'inaptitude physique de leurs agents, compte tenu notamment de la complexité statutaire de ces problématiques,

Le Conseil Municipal adopte à l'unanimité des membres présents et :

- adhère aux missions à compter du 1er janvier 2024,
- autorise l'autorité territoriale à signer la convention proposée par le Centre de gestion du Puy-de-Dôme,
- inscrit les crédits correspondants au budget de la collectivité selon les modalités détaillées dans la convention d'adhésion au Pôle santé au travail.
- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui sera affiché au siège de la collectivité ;
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Convention d'adhésion à la mise en œuvre des missions relatives à la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail du Centre de Gestion au profit des collectivités territoriales et des établissements publics du département du Puy-de-Dôme obligatoirement affiliés

Vu le Code général de la Fonction Publique notamment ses articles L136-1, L451-24, L452-25 à 31, L542-25 à 47, L613-2 et L811-1 à 812-2,

Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié 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° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,

Vu les délibérations du Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Puy-de-Dôme en dates des 17 novembre 1997, 26 mars 2003 et 27 novembre 2009 ayant créé les services de médecine professionnelle et préventive, de prévention et d'intermédiation sociale et de maintien dans l'emploi,

Vu la délibération du Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Puy-de-Dôme n° 2023-34 en date du 26 septembre 2023 portant mise en œuvre des missions relatives à la santé, sécurité et qualité de vie au travail au profit des collectivités locales du département et des autres employeurs publics,

Considérant que les missions relatives à la santé, sécurité et qualité de vie au travail exercées par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale peuvent être réalisées, dans le cadre d'une convention, au bénéfice des collectivités et d'établissements de la Fonction Publique Territoriale,

Considérant la nécessité d'accompagner les collectivités territoriales et établissements publics dans la gestion administrative des situations d'inaptitude physique de leurs agents, compte tenu notamment de la complexité statutaire de ces problématiques,

Considérant les compétences dont dispose le Centre de Gestion pour réaliser cet accompagnement,

Pour la période 2024-2026, la présente convention fusionne les deux conventions triennales jusqu'ici existantes à savoir la convention d'adhésion aux missions relatives à la santé et à la sécurité au travail et la convention d'adhésion à la mission relative à l'accompagnement à la gestion des situations d'inaptitude physique.

Afin de soutenir les employeurs et agents dans les situations de changement et d'adaptation professionnelle et/ou de rupture avec le milieu professionnel (y compris lors d'un événement santé subi mettant fin à la relation employeur-agent), un assistant social rejoint l'équipe pluridisciplinaire du Centre de Gestion.

ENTRE

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Puy-de-Dôme, situé 7 rue Condorcet - CS 70007-63063 CLERMONT-FERRAND CEDEX 1, représenté par son Président, Tony BERNARD, agissant conformément à la délibération n° 2020-45 du 12 novembre 2020 du Conseil d'administration du Centre de Gestion, désigné, ci-après, « le Centre de Gestion »,

d'une part,

ET

Le/La (la collectivité territoriale/l'établissement public)⁽¹⁾
représenté(e) par dûment habilité(e) par délibération n° XXXX-XX du
Conseil en date du, désigné(e), ci-après, la collectivité
territoriale ou l'établissement public.

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention a pour objet de déterminer, en collaboration avec la collectivité territoriale ou l'établissement public, les conditions d'exercice des missions relatives à la santé, sécurité et qualité de vie au travail assurées par le Centre de Gestion à son profit.

Cette collaboration a pour finalité :

- d'assurer le suivi médical réglementaire des agents,
- de prévenir les risques professionnels,
- d'améliorer les conditions de travail de tous les agents,
- d'améliorer la prise en charge des agents en difficulté,
- de favoriser les échanges d'expérience entre les employeurs,
- d'élaborer des modalités et dispositifs communs en matière de gestion des emplois pour intégrer ou réintégrer l'agent au cœur de l'établissement,
- de maîtriser les coûts directs et indirects engendrés par l'absentéisme,
- de développer une culture de la qualité de vie au travail.

ARTICLE 2 : FONCTIONNEMENT DE L'EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE DU CENTRE DE GESTION

a) L'équipe pluridisciplinaire en santé au travail

L'équipe pluridisciplinaire chargée d'exercer les missions relatives à la santé et sécurité au travail comprend, des médecins du travail, des Infirmiers Diplômés en Santé au Travail (IDEST), des conseillers hygiène et sécurité au travail, un agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI), un ergonomiste, des psychologues, un assistant social, un agent spécialisé dans l'accompagnement et la gestion des situations des inaptitudes physiques et le personnel administratif (ex : secrétaires médicales). L'équipe pluridisciplinaire accompagne la collectivité territoriale ou l'établissement public, en ce qui concerne :

- le suivi médical professionnel des agents,

- l'amélioration des conditions et de l'organisation du travail dans les services,
- l'adaptation et l'aménagement des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine,
- la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et des risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel,
- l'accompagnement psychosocial des agents en difficulté physique et/ou psychique,
- l'information sanitaire.

L'équipe pluridisciplinaire accompagne l'autorité territoriale pour mettre en œuvre les démarches qu'elle estime nécessaire dans les domaines de la santé, sécurité et qualité de vie au travail.

La mission d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire est toujours centrée sur le travailleur et ce en application du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié.

b) Apport d'expertise au sein du CST/FSSSCT de la collectivité territoriale ou de l'établissement public

Les médecins, les infirmiers, les conseillers hygiène et sécurité au travail, les agents chargés de la fonction d'inspection (ACFI) et les psychologues du travail peuvent, chacun pour ce qui le concerne, participer dans la mesure de leur disponibilité aux réunions de la Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de travail ou à défaut aux réunions du Comité social territorial.

Le médecin du travail rend compte annuellement en formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail ou à défaut en comité social territorial de son activité et de la situation sanitaire des agents suivis.

ARTICLE 3 : MOYENS MIS EN ŒUVRE PAR LE CENTRE DE GESTION AU PROFIT DE LA COLLECTIVITÉ TERRITORIALE OU DE L'ETABLISSEMENT PUBLIC

a) Médecine du travail

Le service de médecine du travail du Centre de Gestion se compose de médecins du travail et d'infirmiers diplômés en santé au travail (IDEST). Ils assurent le suivi de la santé des agents de la collectivité territoriale ou de l'établissement public. Ce service a une approche globale et exclusivement préventive dans la surveillance médicale (individuelle et collective) et l'action sur le milieu professionnel.

Le médecin du travail :

Le médecin du travail doit, en sus des examens médicaux individuels, consacrer au moins un tiers de son temps à sa mission en milieu professionnel. Ces actions sur le milieu professionnel concernent notamment :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services,
- l'hygiène générale des locaux,
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine,
- la protection des agents contre l'ensemble des risques d'accidents ou de maladie.

Ne relevant pas de la médecine du travail, les visites de contrôle pendant les congés de maladie ou accident du travail et les visites d'aptitude au recrutement dans la Fonction Publique Territoriale (obligatoire selon le cadre d'emploi) seront à réaliser auprès d'un médecin agréé.

L'infirmier diplômé en santé au travail :

L'action des infirmiers diplômés en santé au travail s'inscrit en complémentarité de celle des médecins du travail. Ils participent au suivi individuel de l'état de santé des agents dans le cadre des activités qui leur sont confiées par les médecins du travail. Des protocoles formalisés guident la coopération des activités entre le médecin du travail et l'infirmier diplômé en santé au travail. Les actions individuelles et collectives dans le cadre de la santé au travail réalisées par l'infirmier diplômé en santé au travail, le sont sur prescription et sous la responsabilité du médecin du travail.

Les médecins du travail et IDEST n'ont pas vocation à se substituer au suivi des agents par leur médecin traitant.

Secret médical :

Le respect de la vie privée et le secret médical sont deux droits fondamentaux de l'agent. Le secret médical s'impose à tous les professionnels de santé, sous la responsabilité du médecin. Il couvre tout ce qui est porté à la connaissance du médecin dans l'exercice de sa profession, c'est-à-dire non seulement ce que lui a confié l'agent, mais aussi ce qu'il a vu, entendu ou compris (article 4 du Code de déontologie médicale, article R.4127-4 du Code de la santé publique).

Pour assurer la continuité des soins ou pour déterminer la meilleure prise en charge possible, les professionnels de santé peuvent avoir besoin d'échanger des informations sur l'agent qu'ils prennent en charge. La loi a défini cette notion de « secret partagé » et en a précisé les limites (article L 1110-4 du Code de la santé publique).

L'IDEST dans le cadre du suivi médical partagé devra donc respecter ce secret médical, notamment vis-à-vis des acteurs des collectivités territoriales et des établissements publics, qu'il recevra en consultation.

Visites médicales :

Ces visites, qui présentent un caractère obligatoire, se déroulent dans les lieux de visite prévus par le Centre de Gestion. Il s'agit de sites équipés répondant aux règles de sécurité, de confidentialité et d'hygiène.

La notion de Visite d'Information et de Prévention (VIP) est introduite dans le processus de périodicité des visites médicales des agents alternant ainsi IDEST et médecin du travail.

En application du cadre réglementaire, un protocole formalisé fixe la périodicité des visites médicales et les motifs possibles.

Concernant les visites médicales à la demande de l'agent dont le rendez-vous est pris pendant le temps de travail de l'agent, l'agent devra au préalable en informer sa collectivité.

Concernant les visites médicales à la demande de la collectivité, le cadre juridique impose à l'employeur de communiquer les motifs de ces dernières à l'agent et au service santé au travail. Cette communication s'effectue par écrit (courrier, courriel...).

b) Les conseillers hygiène et sécurité au travail

Les conseillers hygiène et sécurité au travail peuvent conseiller la collectivité territoriale ou l'établissement public pour lui permettre de répondre aux différentes obligations réglementaires (élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels hors champ des risques psycho-sociaux, action de sensibilisation sur des risques définis...) auxquelles elle est soumise. Ils peuvent également assister et conseiller la collectivité locale ou l'établissement public dans les domaines relatifs à l'hygiène et à la sécurité au travail et accompagner les assistants et conseillers de prévention dans l'exercice de leurs missions.

Dans tous les cas, le conseiller en hygiène et sécurité intervient avec l'accord de la collectivité territoriale ou

c) Les agents chargés de la fonction d'inspection

La mission d'inspection est confiée à un agent formé du Centre de Gestion dénommé ACFI. Les collectivités territoriales ou les établissements publics peuvent recourir à l'intervention de cet agent pour assurer en leur sein la fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

Cet ACFI est chargé de :

- *contrôler les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité au travail définies par le code du travail 4ème partie, livres I à IV et les décrets pris pour son application ainsi que le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié,*
- *proposer à l'autorité territoriale toute mesure qui lui paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels et en cas d'urgence, les mesures immédiates qu'il jugera nécessaires,*
- *émettre un avis sur les règlements et consignes (au tout autre document) que l'autorité envisage d'adopter en matière d'hygiène et de sécurité,*
- *assister avec voix consultative aux réunions du Comité social territorial et/ou de la Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et des Conditions de Travail. Il intervient dans le cadre de la résolution d'une situation de désaccord relative à l'exercice du droit de retrait en cas de danger grave et imminent.*

Une lettre de mission transmise en amont de l'intervention déterminera les conditions de réalisations techniques de la mission. Chaque intervention de l'ACFI donnera lieu à un rapport adressé à l'autorité territoriale ainsi qu'au médecin du travail.

Dans tous les cas, l'ACFI intervient avec l'accord de la collectivité territoriale ou de l'établissement public.

d) L'ergonome

L'ergonome axe son intervention sur l'amélioration des conditions de travail (prévention des accidents, des maladies professionnelles, baisse de la pénibilité, de la charge physique, mentale et psychique du travail) tout en prenant en compte les différents critères de performance de l'activité. Pour cela, il peut agir dans des cadres variés et notamment le maintien dans l'emploi, l'insertion professionnelle et la mise en œuvre de démarches ergonomiques préventives.

Les demandes d'intervention de l'ergonome peuvent concerner la conception des postes de travail, l'aménagement des locaux et d'espaces, les ambiances de travail, l'organisation du travail, la formation et les situations de handicap.

L'ergonome peut intervenir :

- *pour adapter le poste de travail d'un agent suite à une inaptitude partielle ou totale,*
- *lors d'une embauche ou pour le maintien dans l'emploi d'un agent reconnu travailleur handicapé,*
- *pour réorganiser le travail d'une équipe ou d'un service,*
- *pour aménager de nouveaux locaux ou espaces de travail,*
- *lorsque des agents dans un service ou une équipe souffrent de problèmes de santé dont des lombalgies ou des troubles musculo squelettiques.*

Dans tous les cas, l'ergonome intervient avec l'accord de la collectivité locale ou de l'établissement public.

e) Le psychologue du travail

L'action du psychologue du travail a pour vocation de contribuer à l'amélioration des conditions de travail des agents en proposant un accompagnement individuel ou collectif, et, en déployant des actions de prévention des risques psychosociaux auprès des agents employés par des collectivités territoriales ou des établissements publics.

Il peut intervenir dans les cas suivants :

- *accompagnement des agents concernés par une problématique de souffrance au travail,*
- *accompagnement à la mise en œuvre d'une démarche globale de prévention des risques psychosociaux,*
- *réalisation de bilan professionnel permettant à l'agent concerné par des restrictions médicales ou le cas échéant une inaptitude, de travailler sur ses motivations, ses compétences afin de favoriser son maintien dans l'emploi (reclassement),*
- *médiation entre l'agent et l'entourage professionnel,*
- *aide à la réintégration d'un agent au sein de sa collectivité suite à une absence prolongée et/ou accompagnement à l'intégration d'un agent dans le cadre d'un reclassement,*
- *sensibilisation à la prévention des risques professionnels : stress, conflits,*
- *prise en charge de situation traumatique en lien avec l'exercice professionnel de l'agent (uniquement échange collectif avant éventuellement une orientation des agents vers un suivi post-traumatique individuel par un tiers extérieur compétent).*

Le psychologue du travail n'intervient pas dans le domaine de la sphère privée.

Les missions du psychologue du travail reposent sur le partenariat et nécessitent la recherche d'une collaboration de qualité, dans le respect du secret professionnel, avec le bénéficiaire et notamment avec la direction des services et les responsables en charge des ressources humaines de la collectivité territoriale ou de l'établissement public.

Le psychologue intervient à la demande :

- d'un agent,
- de la collectivité territoriale ou de l'établissement public,
- du médecin du travail ou d'autres partenaires.

Dans tous les cas, le psychologue intervient avec l'accord de la collectivité territoriale/établissement public et de l'agent concerné.

Un psychologue de l'équipe du Centre de Gestion occupe les fonctions de référent handicap. Accompagné par une secrétaire administrative, il soutient les actions conduites par les collectivités locales ou les établissements publics, le Centre de Gestion et le Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (campagne de déclaration des effectifs, promotion de l'apprentissage...).

f) Accompagnement et gestion des situations d'inaptitude physique

Dans le cadre de l'exercice de cette mission, le Centre de Gestion accompagne la collectivité territoriale ou l'établissement public en le conseillant dans le domaine statutaire et en matière d'indisponibilité physique des agents publics. Cette mission repose sur une prise en compte des situations individuelles des agents et des conseils personnalisés du Centre de Gestion au profit de la collectivité locale ou de l'établissement public.

La collectivité territoriale ou l'établissement public s'engage, à informer le Centre de Gestion des éléments nécessaires à la compréhension de la situation administrative de l'agent et à lui communiquer tout document nécessaire à l'étude du dossier et à l'accompagnement.

Au sein du Centre de Gestion, l'exercice de cette mission est assuré par le Pôle santé, sécurité et qualité de vie au travail, et, plus précisément, par un agent spécialisé dans le conseil juridique en matière de santé au travail.

La réalisation de cette mission doit faire l'objet d'une demande expresse de la collectivité territoriale ou de l'établissement public auprès du Pôle du Centre de Gestion.

Le Centre de Gestion se réserve la possibilité de refuser la prise en charge d'une tâche qui ne serait pas prévue dans la convention. Il se réserve également le droit de ne pas traiter un dossier dont les informations seraient incomplètes ou lorsque la demande aurait pour objet de le faire participer à la réalisation d'une illégalité.

Il est précisé que dans le cadre de cette mission, le Centre de Gestion assure un rôle de conseil et d'accompagnement.

En outre, et dans les dossiers pour lesquels un contentieux sera engagé, le Centre de Gestion se réserve le droit de ne pas intervenir.

Le Centre de Gestion n'est pas tenu à une obligation de résultat mais à une obligation de moyens. Ainsi, ni l'agent, ni son employeur, la collectivité locale/l'établissement public, ne pourront engager la responsabilité du Centre de Gestion si cet accompagnement personnalisé n'aboutissait pas à la situation souhaitée par l'agent et/ou son employeur.

Afin de soutenir les employeurs et agents dans les situations de changement et d'adaptation professionnelle et/ou de rupture avec le milieu professionnel (y compris lors d'un évènement santé subi mettant fin à la relation employeur-agent), cette mission s'appuie aussi sur la mise à disposition d'un assistant social.

ARTICLE 4 : CONDITIONS FINANCIÈRES

a) Coût de l'adhésion

En contrepartie de l'adhésion de la collectivité territoriale ou de l'établissement public aux missions relatives à la santé, sécurité et qualité de vie au travail exercées par le Centre de Gestion, la collectivité territoriale ou l'établissement public devra s'acquitter d'une cotisation d'un montant de 110 euros par agent et par an.

La cotisation annuelle sera calculée sur la base des effectifs de l'établissement au 1^{er} janvier de l'année. L'ensemble des agents sera pris en compte, indépendamment de leurs statuts (fonctionnaires, agents non titulaires de droit public ou de droit privé...) ou de leurs temps de travail.

Si la collectivité territoriale ou l'établissement public emploie de manière régulière des agents pour faire face à des accroissements saisonniers ou temporaires d'activité, les effectifs affectés sur ces besoins spécifiques devront également être pris en compte dans l'effectif déclaré.

Afin de permettre le calcul de la cotisation due, la collectivité territoriale ou l'établissement public s'engage à communiquer au plus tard pour le 15 décembre de l'année N-1 la liste nominative et actualisée de ses effectifs au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale pour la mise à jour des bases de données.

b) Révision des tarifs et facturation du coût des rendez-vous médicaux non-honorés

- Révision des tarifs

Les tarifs pourront être révisés par délibération du Conseil d'administration du Centre de Gestion. Cette délibération devra intervenir avant le 30 juin de l'année N pour une application au 1^{er} janvier de l'année N+1.

Dans l'hypothèse où la collectivité territoriale ou l'établissement public ne souhaiterait plus bénéficier des missions relatives à la santé, sécurité et qualité de vie au travail objet de la présente, aux nouvelles conditions tarifaires, elle devra en informer le Centre de Gestion avant le 31 octobre de l'année N par lettre adressée en recommandé avec accusé de réception. La résiliation de la convention prendra alors effet au 31 décembre de l'année N.

- Facturation du coût des rendez-vous médicaux non-honorés

Dans l'hypothèse où un agent dûment convoqué à une visite médicale ne se rend pas, sans justificatif, à celle-ci, la collectivité à laquelle il appartient devra s'acquitter de la somme de 40 € après émission d'un titre de recettes par le Centre de Gestion.

Aucun coût ne sera facturé lorsque l'absence de l'agent résultera d'un cas de force majeure dûment justifié. Il en sera de même lorsque la collectivité concernée aura informé le Centre de Gestion par écrit de l'absence de l'agent. Cette information devra intervenir au minimum 48 heures avant le jour de la visite.

c) Modalités de règlement

Le recouvrement de la cotisation annuelle sera assuré en 1 fois, après émission d'un titre de recettes, par le Centre de Gestion au 1^{er} semestre de chaque année.

Le recouvrement des rendez-vous médicaux non-honorés sera assuré dans le mois suivant la constatation de l'absentéisme non excusé à la visite.

Le règlement interviendra par mandat administratif dont le montant sera versé à la Paierie Départementale du Puy-de-Dôme.

ARTICLE 5 : DURÉE DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue pour une durée de 3 ans étant précisé qu'elle prendra fin au plus tard au 31 décembre 2026. Sans préjudice des dispositions prévues à l'article 3-b, la convention pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties par lettre dûment motivée adressée en recommandée avec accusé de réception, sous réserve du respect d'un préavis de 2 mois.

Toute demande d'adhésion ou de résiliation prendra effet au 1^{er} janvier de l'année concernée.

La convention sera résiliable de plein droit en cas de modification des dispositions législatives et réglementaires ayant permis son établissement.

ARTICLE 6 : DIFFICULTÉS D'APPLICATION ET LITIGES

Toute difficulté d'application de la présente convention fera l'objet d'une rencontre entre le Centre de Gestion et la collectivité territoriale ou l'établissement public afin d'essayer de trouver un accord.

A défaut d'accord, les deux parties pourront s'adresser au Tribunal administratif de Clermont-Ferrand, pour le règlement de tout litige éventuel.

La présente convention est établie en deux exemplaires originaux.

A Clermont-Ferrand, le

**Le Président du Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
du Puy-de-Dôme,**

**Le Maire, le Président⁽¹⁾
La collectivité territoriale, l'établissement public⁽¹⁾,**

**Tony BERNARD
Maire de Châteldon**

Prénom et Nom

(1) : rayer la ou les mentions inutiles

6) Information du Conseil Municipal sur les décisions prises en matière de recrutement

VU le Code général de la fonction publique, notamment son article L 332-23 1°,

VU le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale ;

VU la délibération n°04/09/2023 du 29/09/2023 créant un poste non permanent d'adjoint technique à temps non complet pour une durée hebdomadaire de 17 H 30, pour une durée de 19 jours afin de répondre à un accroissement temporaire ;

VU la candidature présentée par Mayara RECHE ;

CONSIDERANT que le bon fonctionnement des services implique le recrutement d'un agent contractuel pour accroissement temporaire d'activité ;

CONSIDERANT que Mayara RECHE remplit les conditions générales de recrutement prévues par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 susvisé

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000871608&fastPos=2&fastReqId=505850403&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte> ;

LE MAIRE A DECIDE LE 2 OCTOBRE 2023

Article 1 : A compter du 02/10/2023 jusqu'au 20/10/2023, Mayara RECHE est engagée pour une durée de 19 jours, en qualité d'agent technique contractuel, correspondant à la catégorie C, à temps non complet pour une durée hebdomadaire de 17 H 30.

Mayara RECHE est recrutée temporairement en qualité d'agent contractuel de droit public sur un poste non permanent pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité, à savoir : remplacement d'un congé maternité et pallier aux éventuelles absences du personnel communal.

Mayara RECHE assurera les fonctions suivantes : : entretien, encadrement et surveillance des enfants à l'école publique de Saint-Ignat à Champeyroux.

7) Délibération portant création d'un emploi non permanent pour accroissement temporaire d'activité

L'autorité territoriale rappelle à l'assemblée qu'il appartient au Conseil Municipal de créer les emplois de la collectivité.

Considérant que la Commune de Saint-Ignat peut recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité, pour une durée maximale de douze mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de dix-huit mois consécutifs sur le fondement de L 332-23 1° du Code général de la fonction publique,

Considérant le surplus d'activité : en vue de l'accueil d'un enfant à l'école de Champeyroux bénéficiant d'un Accompagnant d'Elève en Situation d'Handicapé (AESH), il est nécessaire que cet AESH soit présent sur les temps périscolaires.

L'autorité territoriale propose à l'assemblée la création d'un emploi non permanent pour accroissement temporaire d'activité : adjoint technique territorial de catégorie C.

Cet emploi est créé dans les conditions suivantes :

- pour une durée de 10 mois, à compter du 6 novembre 2023 ;
- à temps non complet à raison de 3h /35^{ième} ;
- rémunération mensuelle sur la base de l'indice brut 371, indice majoré 364.

L'assemblée délibérante, après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :

- à compter du 6 novembre 2023, de créer un emploi non permanent pour accroissement temporaire d'activité dans les conditions exposées ci-dessus,

L'assemblée délibérante, après en avoir délibéré, décide à l'unanimité de créer un emploi non permanent pour accroissement temporaire d'activité dans les conditions exposées ci-dessus à compter du 6 novembre 2023.

8) Désignation d'un représentant suppléant de la Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées (CLECT)

La composition de la Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées (CLECT) a été approuvée par délibération du conseil communautaire du 7 mars 2023. Monsieur Loïc GIRARD, démissionnaire de son mandat de conseiller municipal était membre suppléant de la CLECT de RLV.

Pour rappel, Monsieur Cyril PRUVOT est membre titulaire de la CLECT.

Il convient donc de désigner un suppléant de la CLECT.

Après en avoir délibéré à l'unanimité, le Conseil Municipal désigne Madame Colette NOUHEN membre suppléante de la Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées de Riom Limagne et Volcans.

QUESTIONS DIVERSES

- Avis du Conseil Municipal sur l'exploitation et le plan d'épandage de la Société METHELEC :
En tant que commune limitrophe, la Mairie a la possibilité d'émettre un avis consultatif sur le projet d'épandage de la société Methelec, implantée dans le marais d'Ennezat. Après échanges entre les élus qui ont pu chacun exprimer leurs ressentis, le Conseil Municipal émet les avis suivants :
 - réserve sur l'impact carbone de cette entreprise au vu des très nombreux transports routiers venant parfois de plusieurs centaines de kilomètres pour apporter de la matière dans les méthaniseurs,
 - réserve sur l'impact des résidus du process de méthanisation (digestat) sur les sols des zones d'épandage,
 - nuisances olfactives importantes pour les riverains
- Cérémonie du 11 Novembre : rendez-vous est donné devant la Mairie à 10h30 pour le dépôt de gerbes aux monuments aux morts pour les habitants et à 9h45 pour les élus qui assurent les préparatifs du vin d'honneur qui suit habituellement la cérémonie.
- SICOM (Syndicat Intercommunal du Collège de Maringues) : la participation communale au SICOM de 50€ par enfant collégien reste inchangée pour l'année 2023-2024.
- Composteurs : Le SBA a sollicité la commune en vue de procéder à un sondage sur l'installation de composteurs collectifs autogérés par les utilisateurs. Après discussion, le Conseil Municipal a émis un avis réservé notamment sur leurs conditions d'utilisation et de gestion sur le long terme.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

Le Maire,



Philippe CARTAILLER

La Secrétaire de séance,



Isabelle LUSSE

