



Monistrol-sur-Loire, le mercredi 16 octobre 2024

Conseil Communautaire

Mardi 22 octobre 2024 à 18h30

Au siège de la CCMVR

ORDRE du JOUR

RESSOURCES HUMAINES

Rapporteur : Xavier DELLPY, Président

1. Adhésion au contrat d'assurance statutaire
2. Modification du règlement du temps de travail
3. Modification du montant mensuel de la participation à la mutuelle prévoyance des agents

ADMINISTRATION GENERALE

Rapporteur : Xavier DELPY – Président Communauté de Communes Marches du Velay Rochebaron

4. Rapport d'activité CCMVR 2023
5. Rapport d'activité SEMAD 2023 (rapporteur Jean-Paul LYONNET)

EQUIPEMENTS SPORTIFS INTERCOMMUNAUX ET RELATIONS AVEC LES ASSOCIATIONS SPORTIVES INTERCOMMUNALES

Rapporteur : Marc TREVEYS – Vice-Président en charge de la commission « Equipements sportifs intercommunaux et relations avec les associations sportives intercommunales »

6. Rapport d'activité 2023 L'Ozen – Récréa

7 . DSP L'Ozen : Rapport du Président sur le choix du concessionnaire pour la gestion et l'exploitation du centre aquatique* > Transmission du rapport et des pièces afférentes aux Conseillers Communautaires effectuée le 04/10/2024 afin de respecter les délais dans le cadre de la procédure de DSP.

FINANCES-PROSPECTIVE

Rapporteur : Pierre BRUN – Conseiller délégué en charge de la commission « Finances - Prospective »

8. Attributions de compensation (AC) définitives 2024
9. Attributions de compensation (AC) provisoires 2025
10. Mise en place d'une carte d'achat comme moyen de paiement

DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

Rapporteur : Jocelyne DUPLAIN– Vice-Présidente en charge de la commission « Développement économique »

11. Zone de Piroles – Beauzac : Cession de la parcelle AC 215 - Intervention à l'acte

EAU-ASSAINISSEMENT

Rapporteur : Jean-Philippe MONTAGNON – Vice-Président en charge de la commission « Eau-Assainissement GEMAPI »

12. SPANC : Demande de retrait du SELL

ENFANCE JEUNESSE

Rapporteur : Claudine LIOTHIER – Conseillère déléguée en charge de la Commission « Enfance Jeunesse »

13. Rapport d'activité 2023 Crèche L'Envol – Familles Rurales de Bas en Basset
14. Subvention exceptionnelle ACIJA

CULTURE

Rapporteur : Dominique MANIFICAT – Conseillère déléguée en charge du COPIL « Culture »

15. Ecole de musique Ateliers des Arts (site de Craponne sur Azon) - Conservatoire de la Communauté d'Agglomération du Puy-en-Velay : étude d'une participation financière pour les élèves du Territoire

TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Rapporteur : Jean-Pierre MONCHER – Vice-Président en charge de la commission « Transition écologique »

16. PCAET-COT : pour information

INFORMATION : Décisions du Président et du Bureau



Communauté de Communes
Marches du Velay Rochebaron

OC

Rapport Conseil communautaire

Mardi 22 octobre 2024

RESSOURCES HUMAINES

1 - Objet : Adhésion contrat d'assurance des risques statutaires

Rapporteur : *Le Président, Xavier DELPY*

Vu la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment son article 26 ;

Vu le Décret n° 86-552 du 14 mars 1986 pris pour l'application de l'article 26 (alinéa 2) de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif aux contrats d'assurances souscrits par les centres de gestion pour le compte des collectivités locales et établissements territoriaux ;

Vu la délibération du conseil communautaire N° CCMVR24-03-05-26 en date 5 mars 2024 ;

Vu l'avis favorable de la Conférence des Maires du 15 octobre 2024

Il est rappelé que la Communauté de Communes Marches du Velay Rochebaron a, par la délibération N° CCMVR24-03-05-26 en date 5 mars 2024, demandé au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute Loire de souscrire pour son compte un contrat d'assurance statutaire garantissant les frais laissés à sa charge, en vertu de l'application des textes régissant le statut de ses agents, en application de l'article 26 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et du Décret n° 86-552 du 14 mars 1986;

Après négociation, le centre de gestion nous a communiqué les résultats.

La proposition d'assurance groupe sur les risques statutaires négociée par le Centre de gestion est acceptée. Cette proposition peut se résumer ainsi :

| | |
|--------------------------|--|
| Assureur | CNP - Relyens |
| Durée du contrat | 4 ans à compter du 1er janvier 2025 |
| Régime du contrat | Capitalisation |
| Préavis | Adhésion résiliable chaque année sous réserve de l'observation d'un préavis de 6 mois. |

Article 1 : Conditions applicables au 1^{er} janvier 2025 :

Agents titulaires et stagiaires affiliés à la CNRACL :

| Risques | Franchise | Taux |
|---|---|--------|
| Décès | Sans Franchise | 0,23 % |
| Accident du travail | Sans franchise pour les IJ + frais médicaux | 2.68 % |
| Longue maladie – Maladie de longue durée | Sans franchise pour les IJ | 1,30 % |
| Maladie ordinaire | Franchise 10 jours pour les IJ | 1,74 % |

Agents titulaires ou stagiaires non affiliés à la CNRACL et agents non titulaires de droit public :

| Risques | Franchise | Taux |
|------------------|--|-------|
| Tous les risques | Franchise de 10 jours par arrêt en maladie ordinaire | 1.15% |

Article 2 : Pour financer le service proposé par le Centre de gestion, une cotisation annuelle indexée sur la même masse salariale que celle qui sert pour la cotisation obligatoire au CDG lui sera versée sur présentation d'un titre de recette spécifique.

Le taux de cette cotisation annuelle est fixé à 0.15 %.

Le Conseil Communautaire est invité à :

- **APPROUVER** la souscription d'un contrat d'assurance des risques statutaires avec CNP – Relyens aux conditions fixées
- **APPROUVER** la cotisation annuelle de 0.15% de la masse salariale auprès du centre de gestion pour financer le service
- **AUTORISER** le Président à signer les contrats et conventions en résultant et tout acte y afférent.

Monistrol sur Loire, le 16 octobre 2024

Le Président

Xavier DELFY
Président du Syndicat
Membres du Syndicat des Techniciens

Rapport Conseil communautaire Mardi 22 octobre 2024

RESSOURCES HUMAINES

2 - Objet : Modification du montant mensuel de la participation à la mutuelle prévoyance des agents

Rapporteur : *Le Président, Xavier DELPY*

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le code des assurances, de la mutualité et de la sécurité sociale,

Vu la loi 84-53 du 26 janvier 1984 et notamment ses article 25 alinéa 6 et 88-2,

Vu le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents,

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

Vu la délibération du Conseil Communautaire N°CCMVR18-03-06-22 du 6 mars 2018 décidant de se joindre à la procédure de mise en concurrence engagée par le Centre de Gestion de Haute-Loire (CDG 43),

Vu la délibération n° 2018-17 du Conseil administration du CDG 43 en date du 10 juillet 2018 portant choix du prestataire pour signer une convention de participation dans le domaine de la protection sociale complémentaire et fixant le montant de la participation du CDG au profit de ses agents,

Vu la délibération du Conseil Communautaire N°CCMVR18-10-23-05 du 23 octobre 2018 actant l'adhésion à la convention de participation du Centre de Gestion de Haute-Loire auprès du groupement WV MNT et fixant la participation de la Communauté de Communes à 15 € par agent et par mois,

Vu la convention de participation signée entre le CDG 43 le groupement WV - MMT,

Vu l'avis favorable de la Conférence des Maires du 15 octobre 2024,

Considérant le montant acquis de participation mensuelle de 20 € à la mutuelle prévoyance des agents intégrés auprès du service Eau et Assainissement,

Il est proposé au Conseil communautaire DE FIXER la participation financière mensuelle de la collectivité pour le risque Prévoyance à 20 € par agent à compter du 1^{er} janvier 2025.

La participation financière de la collectivité sera accordée exclusivement au contrat référencé par le CDG 43 pour son caractère solidaire et responsable.

Monistrol sur Loire, le 16 octobre 2024

Le Président

Xavier DELPY




FM

Rapport Conseil communautaire Mardi 22 octobre 2024

RESSOURCES HUMAINES

3 - Objet : Modification du règlement du temps de travail à compter du 1^{er} janvier 2025 de la communauté de communes Marches du Velay Rochebaron

Rapporteur : *Le Président, Xavier DELPY*

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique, notamment les articles L115-1 et L.714-4,

Vu l'article 47 de la loi n°2019-828 modifiant les articles 7-1 et 136 de la loi n°84-53 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le règlement du temps de travail initial élaboré par la collectivité lors de la mise en place des 1607 heures après avis favorable du comité technique du CDG43 en date du 07 décembre 2021 et la délibération n° CCMVR21-12-14-19 du conseil Communautaire du 14 décembre 2021,

Vu l'avis défavorable du CST réuni le 8 octobre 2024 concernant l'annexe relative aux astreintes pour motif de manque de précisions,

Vu l'avis favorable de la Conférence des Maires du 15 octobre 2024 ;

Considérant la nécessité de faire évoluer le règlement du temps de travail au vu :

- des différentes difficultés rencontrées dans l'organisation du travail,
- de l'intégration des dispositions de plusieurs notes de service,
- de la gestion des astreintes liées au transfert de compétences de l'eau et de l'assainissement collectif au 1^{er} janvier 2025,
- de l'amélioration des conditions de travail des agents (conciliation vie professionnelle et vie privée) de l'objectif d'attractivité de la structure en terme de recrutement.

Le présent protocole joint en annexe a donc pour objet de rappeler les règles applicables en matière de temps de travail et de congés annuels, ainsi que de déterminer, au sein des services de la communauté de communes Marches du Velay Rochebaron, certaines modalités d'aménagement du temps de travail (définition de la durée hebdomadaire de travail, définition des cycles de travail, etc.).

Les dispositions de ce protocole sont applicables, **à compter du 1^{er} janvier 2025**, aux agents titulaires, stagiaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public et de droit privé, quelle que soit leur affectation et la durée de leur recrutement (agents saisonniers, occasionnels, vacataires, apprentis, etc.).

Les modifications substantielles du règlement du temps de travail portent sur les points suivants :

- La possibilité pour les agents concernés de récupérer leurs heures supplémentaires sur une année, au lieu de 6 mois (article 5)
- La mise en place d'astreintes (article 6 – annexe 1)
- La refonte des cycles de travail (article 9) :
 - Possibilité pour les agents administratifs de catégorie C et B d'opter pour une durée hebdomadaire de 37h30, au choix avec 36 heures
 - Pause méridienne obligatoire portée à 45 minutes au lieu de 60 minutes pour certains postes
 - Création d'un cycle de travail à 39 heures pour les agents techniques de l'eau et assainissement
 - Temps de travail en crédit débit pour les agents qui badgent porté à 3 mois au lieu de 1.
 - Création d'un cycle de travail « direction de pôle » pour les cadres de catégorie A ou B
 - Précision de gestion des temps de travail annualisé (annexe 2)
- L'actualisation des jours de réduction de temps de travail (article 16.2)
- L'alimentation en jours de RTT et jours de fractionnement sur le CET (article 25)

Vu l'avis défavorable du CST réuni le 8 octobre 2024 concernant l'annexe relative aux astreintes pour motif de manque de précisions, la collectivité fournira tous les compléments demandés pour présentation au prochain CST,

Il est proposé au Conseil communautaire :

- **D'ADOPTER le contenu de ce nouveau règlement du temps de travail à compter du 1^{er} janvier 2025 ainsi que les précisions concernant les astreintes.**

Monistrol sur Loire, le 16 octobre 2024

Le Président

Xavier DELFY




REGLEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL Au 01/01/2025

Communauté de
Communes Marches
du Velay Rochebaron

Avis Sollicité du comité social territorial du CDG43 du 8 octobre 2024

Délibération n° du conseil Communautaire du 24 septembre 2024

PREAMBULE :

Conformément à l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, il appartient aux organes délibérants des collectivités ou établissements publics de déterminer les règles relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail de leurs agents.

Par ailleurs, l'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique impose aux collectivités et établissements publics de mettre fin, à compter du 1^{er} janvier 2022, aux régimes dérogatoires aux 1607 heures qui avant pu être maintenus jusqu'à présent. Désormais, la durée annuelle de travail effectif est fixée obligatoirement à 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

La collectivité a réalisé son règlement du temps de travail initial lors de la mise en place des 1607 heures après avis favorable du comité technique du CDG43 en date du 07 décembre 2021 et délibération n° CCMVR21-12-14-19 du conseil Communautaire du 14 décembre 2021.

Il convient à ce stade de faire évoluer ce document au regard des différentes difficultés rencontrées dans l'organisation du travail, de l'intégration des dispositions de la note de service du 12 octobre 2021 et de l'intégration des dispositions spécifiques de la gestion du centre de loisirs, après avis favorable du CST du 29 novembre 2022 et la gestion des heures supplémentaires et des astreintes liées au transfert de compétences de l'eau et de l'assainissement au 1^{er} janvier 2025.

Le présent protocole a donc pour objet de rappeler les règles applicables en matière de temps de travail et de congés annuels, ainsi que de déterminer, au sein des services de la communauté de communes Marches du Velay Rochebaron, certaines modalités d'aménagement du temps de travail (définition de la durée hebdomadaire de travail, définition des cycles de travail, etc.). Des délibérations propres aux heures supplémentaires et complémentaires, aux astreintes et permanences, ou encore au temps partiel peuvent venir en complément de ce protocole.

Les dispositions de ce protocole sont applicables, à compter du 1^{er} janvier 2025, aux agents titulaires, stagiaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public et de droit privé, quelle que soit leur affectation et la durée de leur recrutement (agents saisonniers, occasionnels, vacataires, apprentis, etc.).

TABLE DES MATIERES

| | |
|--|----|
| Article 1 - Le temps de travail et sa durée | 5 |
| Article 1.1 - Durée annuelle | 6 |
| Article 1.2 - Durée hebdomadaire | 7 |
| Article 1.3 - Durée quotidienne | 7 |
| Article 2 - Les garanties minimales du temps de travail | 8 |
| Article 3 - Les conditions de dérogations aux garanties | 8 |
| Article 4 - Les temps d'absence | 8 |
| Article 5 – Les heures supplémentaires et complémentaires | 9 |
| Article 5.1 – Les heures supplémentaires | 9 |
| Article 5.2 – Les heures complémentaires | 11 |
| Article 6 - Le service d'astreintes | 11 |
| Article 7 – Les jours fériés | 12 |
| Article 8 - La journée de solidarité | 12 |
| Article 9 - Les cycles de travail | 13 |
| Article 9.1 – Le cycle hebdomadaire standard des postes accueil du public | 14 |
| Article 9.2 – Le cycle hebdomadaire standard « agent technique » du service bâtiment | 14 |
| Article 9.3 – Le cycle hebdomadaire « agent technique » du service de l'eau assainissement | 15 |
| Article 9.4 – Le cycle hebdomadaire standard « agent de collecte » | 15 |
| Article 9.5 – Le cycle hebdomadaire en horaires variables sur plages fixes | 16 |
| Article 9.6 – Le cycle hebdomadaire « Directeur de pôle » au forfait | 16 |
| Article 9.7 – Les agents annualisés | 17 |
| Article 9.8 – Les agents mis à disposition des structures communautaires | 19 |
| Article 9.9 – Les conditions et modalités d'adaptation ou de modification des cycles | 19 |
| Article 9.10 - Le travail de nuit | 20 |
| Article 9.11 - Le travail le dimanche et jours fériés | 20 |
| Article 10 - Le temps partiel | 20 |
| Article 11 – Le temps non complet | 21 |
| Article 12 - Le temps de repos | 22 |
| Article 13 - Le temps de pause | 22 |
| Article 14 – Les retards | 22 |
| Article 15 - Sorties pendant les heures de travail | 23 |
| Article 16 - Les congés annuels | 23 |
| Article 16.1 – Les droits à congés | 23 |
| Article 16.2 - Les jours d'ARTT | 26 |
| Article 16.3 - Echelonnement des congés | 28 |
| Article 16.4 – Planification des congés | 28 |
| Article 16.5 – Demandes de congés | 28 |

| | |
|---|-----------|
| Article 17 – Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant | 29 |
| Article 18 – Le congé maternité | 29 |
| Article 19 – Le congé d'adoption..... | 30 |
| Article 20 – Le congé de trois jours pour naissance ou adoption dans la fonction publique..... | 30 |
| Article 21 – Le congé parental | 30 |
| Article 22- Le congé de présence parentale..... | 30 |
| Article 23 – Le congé de solidarité familiale | 31 |
| Article 24 - Les congés maladie | 31 |
| Article 24.1 - Le congé maladie ordinaire | 31 |
| Article 24.2 - Le congé de longue maladie | 32 |
| Article 24.3 - Le congé de longue durée..... | 32 |
| Article 25 - Le compte épargne temps | 32 |
| Article 25.1 - Bénéficiaires..... | 32 |
| Article 25.2 - Alimentation du CET | 32 |
| Article 25.3 - Utilisation du CET..... | 33 |
| Article 25.4 - Conservation des droits épargnés..... | 34 |
| Article 26 – Formation, mission | 34 |
| Article 26.1 – Formation | 34 |
| Article 26.2 – Mission | 35 |
| Article 27 – Visites médicales..... | 35 |

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION

L'intégralité des dispositions du présent règlement est applicable de droit aux fonctionnaires et personnels de droit public de la Communauté de communes sur emplois permanents. Il est applicable aux personnels de droit privé sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires applicables à ces personnels.

Certains agents sont régis par des textes particuliers (animateurs des ALSH, personnel d'enseignement artistique,...) qui s'imposent au présent règlement.

Ce règlement est applicable aux agents contractuels occupant des postes non permanents, sauf dispositions spécifiques précisées dans le présent règlement.

TITRE II – DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

Article 1 - Le temps de travail et sa durée

Les collectivités territoriales et les établissements publics ont compétence pour fixer les règles relatives à la définition, à la durée et à l'organisation du temps de travail de leurs agents, en tenant compte de leurs missions spécifiques.

Définition du temps de travail effectif

Le temps de travail inclus

Le temps de travail effectif est défini comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Il est à différencier du temps de présence de l'agent dans la collectivité ou l'établissement.

Le temps de travail effectif comprend :

- 1- Le temps pendant lequel l'agent est en service.
- 2- Le temps de trajet entre deux postes de travail. Il faut que l'agent soit à la disposition de l'employeur et que la totalité du temps accordé soit utilisée uniquement pour faire le déplacement, l'agent ne pouvant pas vaquer librement à ses occupations personnelles.
- 3- Le temps de formation, que la formation soit de la volonté de l'agent ou non.
- 4- Le temps de participation au droit syndical notamment le temps de congé de formation syndicale, la participation aux réunions des instances paritaires ...
- 5- Le temps de pause : les pauses de courte durée notamment les pause-café correspondent à du temps de travail effectif si les agents sont obligés de les prendre sur le lieu de travail. Ainsi, l'agent est à disposition de l'employeur et ne peut avoir des occupations personnelles.
- 6- Les autorisations spéciales d'absence sont aussi prises en compte dans le calcul de la durée légale du travail.
- 7- le temps de l'intervention durant une astreinte ainsi que le temps de trajet entre le domicile et le lieu de l'intervention.

Le temps de travail exclu

Certaines situations ne correspondent pas à du temps de travail effectif :

1- L'arrêt méridien, différent du temps de pause, ne fait pas partie du temps de travail effectif. Il peut, néanmoins, s'effectuer sur le lieu de travail.

Toutefois, pour les agents qui ont l'obligation de prendre leur repas, en raison de leurs fonctions (par exemple, surveillance du repas...) sur leur lieu de travail, l'arrêt méridien est assimilé à du travail effectif.

2- Les temps de trajet réalisés par l'agent pour se rendre de son domicile à sa résidence administrative ou un autre lieu de travail planifié (et inversement) ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif et ne peuvent donner lieu à prise en charge de frais de déplacement à ce titre (sauf prise en compte abonnement transport-collectivité).

3 -Le temps d'habillage, déshabillage et douche. Même si l'habillage, le déshabillage et la douche s'effectue sur le lieu de travail, il ne s'agit pas d'un temps de travail effectif. La jurisprudence considère que l'agent se met en état de prendre son service mais n'est pas encore soumis aux directives de son employeur.

Cette obligation d'habillage, déshabillage et douche donne lieu à une récupération qui permet d'inclure l'habillage, le déshabillage et la douche dans les bornes horaires de travail.

4- Les congés annuels ainsi que les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Article 1.1 - Durée annuelle

A compter du 1^{er} janvier 2022, la durée du temps de travail effectif annuel d'un agent à temps complet est désormais obligatoirement fixée à 1 607 heures, soit 35 heures hebdomadaires, soit 7h par jour. La ½ journée équivaut à la moitié de 7h00 soit 3h30. Cette durée annuelle légale de travail est calculée de la manière suivante :

| Tableau explicatif du calcul de la durée annuelle du temps de travail | |
|--|--|
| Jours dans l'année : | 365 jours |
| - Repos hebdomadaires | -104 jours |
| - Jours fériés | -8 jours (moyenne forfaitaire) |
| - Jours de congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail | -25 jours |
| = jours travaillés par an | 228 jours |
| Nombre d'heures travaillées par an : = Nb de jours x 7 heures | = 228x7 = 1596 heures arrondies à 1600 heures |
| Journée de solidarité | +7 h |
| Total d'heures travaillées par an | 1 607 heures |

Ce principe implique que la durée annuelle du travail des agents à temps complet doit atteindre 1607 heures de travail effectif sans pouvoir excéder cette durée, étant précisé que les heures supplémentaires ne sont pas comprises dans ce décompte.

Cette formule ne vise qu'à expliquer la durée annuelle de 1 607 heures. En effet, certaines années étant bissextiles ou comptant plus ou moins de jours fériés ou de week-ends que d'autres, le décompte du nombre de jours travaillés est effectué sur une base moyenne.

La durée annuelle du travail pour les agents à temps non complet et pour les agents à temps partiel est calculée au prorata de cette durée annuelle et elle peut être ramenée à une durée hebdomadaire.

Par dérogation, il est possible de réduire la durée annuelle de travail pour tenir compte de sujétions particulières.

6 critères sont retenus :

- Le travail de nuit
- Le travail le dimanche
- Le travail en horaires décalées
- Le travail en équipes
- Le travail avec modulation importante du cycle de travail
- Les travaux pénibles ou dangereux

Article 1.2 - Durée hebdomadaire

La durée légale de travail effectif hebdomadaire est fixée à 35 heures en moyenne. Ce n'est pas une durée maximale de travail hebdomadaire, la principale exigence étant que la durée annuelle de travail ne soit ni inférieure ni supérieure au plafond de 1607 heures (hors professeurs et assistants d'enseignement artistique).

La durée hebdomadaire ne doit pas être supérieure à 48 heures, heures supplémentaires comprises. De plus, elle ne doit pas être supérieure à une moyenne de 44 heures sur 12 semaines consécutives.

Une dérogation exceptionnelle est possible, sur décision du chef de service et après information immédiate des représentants du personnel, si elle est justifiée par des circonstances exceptionnelles (fonctionnement anormal du service public, intempéries, catastrophes naturelles...).

Article 1.3 - Durée quotidienne

La durée quotidienne de travail effectif est limitée à 10 heures. Le planning horaire est défini par l'employeur dans la limite d'une amplitude maximale de 12 heures pour une journée de travail.

Article 2 - Les garanties minimales du temps de travail

L'aménagement du temps de travail doit respecter des garanties minimales fixées par l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000, à savoir :

- Durée de travail maximale hebdomadaire (heures supplémentaires comprises)
→ **48 heures** ou 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives

- Repos minimal hebdomadaire => **35 heures**, dimanche compris en principe
- Durée de travail maximale quotidienne => **10 heures**
- Repos minimum journalier => **11 heures**
- Amplitude maximale de la journée de travail => **12 heures**
- Travail de nuit => Période comprise **entre 22 heures et 5 heures** ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures
- Pause => **20 minutes** pour une période de 6 heures de travail effectif

Article 3 - Les conditions de dérogations aux garanties

Conformément à l'Article 3-II du décret du 25 août 2000 et dans le respect des usages internes :
Il peut être dérogé aux garanties minimales dans les cas et conditions suivantes :

- Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige, notamment pour la protection des personnes et des biens,
- Lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et sur une période limitée, par décision du supérieur hiérarchique qui en informe immédiatement la direction générale.
- Ces circonstances exceptionnelles peuvent donner lieu à des aménagements ponctuels d'horaires.

Les événements récurrents doivent, autant que possible, être intégrés aux cycles de travail.

Une dérogation est notamment prévue par les animateurs des centres de loisirs, dans les cas de sorties.

Article 4 - Les temps d'absence

La durée totale d'une absence pour congés annuels ne peut excéder **31 jours consécutifs**, week-ends et jours fériés compris.

Seuls les agents :

- Dont les congés correspondent à une période de fermeture de l'équipement dans lequel ils travaillent,
- Bénéficiant d'un Compte Epargne Temps,
- Pouvant bénéficier de congés bonifiés,

Peuvent, par mesure dérogatoire, et sur décision du supérieur hiérarchique, être autorisés à prendre, en une seule fois, leurs congés sous réserve des nécessités de service.

➤ Toute absence doit faire l'objet d'une demande préalable visée par le supérieur hiérarchique.

Article 5 – Les heures supplémentaires et complémentaires

Article 5.1 – Les heures supplémentaires

1. Définition

Les heures supplémentaires correspondent au temps de travail effectué **au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail défini** (1607 heures annuelles).

Les heures supplémentaires sont ouvertes uniquement aux agents de catégorie C et B.

Les agents de catégorie A peuvent récupérer les heures effectuées sur leur ½ journée habituellement libre s'ils ont dû travailler.

Les heures de travail sont considérées comme heures supplémentaires **si elles sont faites à la demande du chef de service** et qu'elles dépassent les bornes horaires du cycle de travail prédéfini.

Le nombre d'heures supplémentaires est plafonné. Il est limité, pour chaque agent, à **25 heures par mois**, heures effectuées le dimanche et jours fériés inclus. Les heures supplémentaires accomplies entre 22 heures et 7 heures du matin sont des heures supplémentaires de nuit.

Une tolérance sera accordée dans le cadre des heures supplémentaires réalisées dans le contexte des astreintes.

2. Le droit à compensation

Les heures supplémentaires donnent lieu, aux choix de l'agent, soit à une **récupération sous la forme d'un repos compensateur d'une durée égale aux heures supplémentaires effectuées**, soit à une **indemnisation**. Une même heure supplémentaire ne peut pas entraîner à la fois un repos compensateur et une indemnité.

L'agent a le choix entre la récupération et la rémunération. Il peut également choisir de panacher l'une ou l'autre de ces deux solutions.

Il est toutefois à privilégier la récupération des heures.

Cas exceptionnel des « Jours de doublage » des agents de la collecte pour compenser les jours fériés : Exceptionnellement les semaines où il y a un jour férié, les agents effectueront des « jours de doublage » correspondants à 7h00 répartis sur la semaine, rémunérés en heures supplémentaires (HS majorées selon la loi en vigueur) ou récupérés, au choix de l'agent. Pour ce faire, ils commenceront la journée de travail à 5h00.

- Les heures supplémentaires demandées en récupération devront être soldées au 31 décembre de chaque année. Seules les heures supplémentaires effectuées en novembre et décembre pourront être reportées sur l'année N+1.

Tableau récapitulatif des grades et emplois autorisés à effectuer des heures supplémentaires :

| Filière administrative | | |
|-------------------------------|---|--|
| | Grade | Toutes missions des emplois |
| Catégorie B | Rédacteurs Principaux 1 ^{ère} classe | Directeur de Pôle Responsable de service Responsable administratif Gestionnaire Assistant |
| | Rédacteurs Principaux de 2 ^{ème} classe | |
| | Rédacteur | |
| Catégorie C | Adjoints Administratifs Principaux 1 ^e cl | Chargé de mission Gestionnaire Assistant administratif Secrétaire |
| | Adjoints Administratifs Principaux 2 ^e cl | |
| | Adjoints Administratifs | |
| Filière Technique | | |
| | Grade | Toutes missions des emplois |
| Catégorie B | Techniciens Principaux 1 ^{ère} classe | Directeur de Pôle Responsable de service Chargé de mission Administrateur SIG Gestionnaire |
| | Techniciens Principaux 2 ^{ème} classe | |
| | Technicien | |
| Catégorie C | Agent de Maîtrise principal | Mécanicien Agent polyvalent |
| | Agent de Maîtrise | |
| | Adjoints Techniques Principaux 1 ^{ère} cl. | Ambassadeur du tri Chauffeur Chauffeur-Ripeur Ripeur Agent polyvalent |
| | Adjoints Techniques Principaux 2 ^{ème} cl. | |
| | Adjoints Techniques | |
| Filière culturelle | | |
| | Grade | Toutes missions des emplois |
| Catégorie B | Assistant Enseignement Artistique Principal | Professeur de musique |
| Filière sociale | | |
| | Grade | Toutes missions des emplois |
| Catégorie B | Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux | Coordinateur CTG... |
| Catégorie C | Agents sociaux territoriaux | |
| Filière sportive | | |
| | Grade | Toutes missions des emplois |
| Catégorie B | Educateur des APS Principal | Educateur sportif Maitre-nageur Chargé de mission |
| Filière animation | | |
| | Grade | Toutes missions des emplois |
| Catégorie C | Adjoints d'Animation Principaux 1 ^{ère} cl. | Animateur Chargé de mission Gestionnaire Assistant |
| | Adjoints d'Animation Principaux 2 ^{ème} cl. | |
| | Adjoints d'Animation | |

Les heures supplémentaires, quand elles ne sont pas récupérées pour des raisons de service, sont rétribuées aux taux prévus par les textes dans les limites des plafonds réglementaires, pour les grades et échelons pouvant y prétendre.

Le mode de récupération des heures supplémentaires s'établit comme suit :

- Heures normales : pour 1 heure travaillée, 1 heure récupérée ;
- Heures de nuit, de dimanche ou jour férié : pour 1 heure travaillée, 2 heures récupérées.

Article 5.2 – Les heures complémentaires

1. Définition

Les agents à temps non complet peuvent effectuer des heures complémentaires, en plus de leur temps de travail. Les heures effectuées dans la limite d'un temps complet (35 heures) sont des heures complémentaires. Au-delà, ce sont des heures supplémentaires effectuées dans les mêmes conditions que les agents à temps complet.

A noter : Ces heures ne peuvent être effectuées qu'à la demande expresse de l'autorité territoriale ou du chef de service.

2. Le droit à compensation

Les heures complémentaires donnent lieu, aux choix de l'agent, soit à une récupération sous la forme d'un repos compensateur d'une durée égale aux heures complémentaires effectuées, soit à une indemnisation. Une même heure supplémentaire ne peut pas entraîner à la fois un repos compensateur et une indemnité.

Les heures complémentaires faisant l'objet d'un repos compensateur sont récupérées selon les nécessités de service en accord avec le chef de service et dans le semestre qui suit la réalisation effective.

Article 6 - Le service d'astreintes

Pendant une astreinte, l'agent, sans être à disposition permanente et immédiate de son employeur, a obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration.

Seule la durée de l'intervention et le temps de transport domicile-travail sont considérés comme du temps de travail effectif.

Les conditions et modalités de rémunération ou de compensation des périodes d'astreintes sont fixées par délibération.

**cf annexe N°1 astreintes*

Article 7 – Les jours fériés

Les jours fériés sont au nombre de 11 :

- Pâques
- Fête du travail
- Armistice 1945
- Ascension
- Pentecôte
- Fête nationale
- Assomption
- Toussaint
- Armistice 1918
- Noël
- Jour de l'an

Les agents appelés à travailler un jour férié pour assurer la continuité d'un service nécessaire aux usagers récupèrent le double du temps réalisé. Ce temps de récupération est à fixer en fonction d'un planning établi par le supérieur hiérarchique avant le 31 décembre.

Lorsqu'un jour férié tombe un jour non travaillé au titre du temps partiel, il n'est pas récupérable. Tout jour férié qui tombe un jour non travaillé n'est pas récupérable. (Hors cycle spécifique de travail)

Article 8 - La journée de solidarité

La journée de solidarité destinée au financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées s'applique à tout agent, titulaire, stagiaire, non titulaire de droit public ou privé. Elle est instituée le lundi de Pentecôte.

Afin de prendre en compte les différences d'organisation existant entre certains services de la collectivité, un régime différent sera proposé :

- Retrait d'une journée de RTT
- Travail ce jour-là, notamment si les nécessités de service l'obligent
- Par toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel, en accord avec le supérieur hiérarchique et en fonction des besoins du service

Les agents ne travaillant pas ce jour-là du fait de leur emploi du temps ou de l'exercice d'un temps partiel, doivent toutefois effectuer la journée de solidarité. Ils devront travailler ce jour-là, si les nécessités de service l'obligent ou poser un jour de RTT.

TITRE III - L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les directeurs et responsables de service ont, chacun en ce qui les concerne, à veiller à la bonne application des dispositions suivantes.

Ils ont la compétence hiérarchique pour prendre des dispositions relatives au bon fonctionnement du service public dont ils ont la charge.

Ils doivent cependant respecter les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et consulter le comité technique pour toute modification des règles d'organisation du temps de travail par rapport au règlement en vigueur dans leur service.

Article 9 - Les cycles de travail

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel (article 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat).

L'aménagement et la répartition des horaires de travail sont déterminés par l'autorité territoriale, dans le respect de la durée annuelle du travail et des prescriptions minimales prévues par la réglementation. Les horaires de travail sont organisés selon des cycles de travail qui sont définis par service ou par fonction.

Le travail est organisé en cycles de travail définis par :

- Des bornes quotidiennes et hebdomadaires,
- Des horaires de travail.

Il existe six types de cycles :

- Le cycle hebdomadaire standard des postes accueil du public,
- Le cycle hebdomadaire « agent technique » au service bâtiment
- Le cycle hebdomadaire « agent technique » au service eau et assainissement
- Le cycle hebdomadaire « agent de collecte »
- Le cycle hebdomadaire en horaires variables sur plages fixes
- Le cycle hebdomadaire « direction de pôle » en horaires variables sur plages fixes

Chaque supérieur hiérarchique doit être en mesure de rendre compte du temps de travail effectué par chacun des agents placés sous sa responsabilité en fonction des moyens mis à sa disposition.

Article 9.1 – Le cycle hebdomadaire standard des postes accueil du public

Il répond aux caractéristiques suivantes :



- **Concerne les agents recevant du public**
- Du lundi au vendredi : **36 heures ou 37 heures 30 sur 5 jours ou sur 4 jours ½**
- Pause méridienne obligatoire de 60 minutes minimum
- Postes non soumis au badgeage
- *Accueil central du siège et service de l'eau et de l'assainissement*

| Cycle de travail de 36 H | | Horaires de travail |
|--------------------------|-------------------------------------|---|
| Sur 5 jours | Du lundi au vendredi | 8h30 – 12h30 13h30 – 16h42 |
| Sur 4,5 jours | Les 4 jours travaillés complètement | 8h30 – 12h30 13h30 – 17h30 |
| | La demi-journée travaillée | 8h30 – 12h30 |

| Cycle de travail de 37h30 | | Horaires de travail |
|---------------------------|-------------------------------------|---|
| Sur 5 jours | Du lundi au vendredi | 8h30 – 12h30 13h30 – 17h00 |
| Sur 4,5 jours | Les 4 jours travaillés complètement | 8h00 – 12h30 13h30 – 17h15 |
| | La demi-journée travaillée | 8h00 – 12h30 |

Article 9.2 – Le cycle hebdomadaire standard « agent technique » du service bâtiment

Il répond aux caractéristiques suivantes :



- Du lundi au vendredi : **36 heures sur 4 jours ½**
- Pause méridienne obligatoire de 45 minutes minimum
- Plages fixes horaires obligatoires :
du lundi au jeudi de 7h45 à 12h00 et de 12h45 à 16h30
le vendredi de 7h00 à 12h00
- *Agents service patrimoine*

Article 9.3 – Le cycle hebdomadaire « agent technique » du service de l'eau assainissement

Il répond aux caractéristiques suivantes :



- Du lundi au vendredi : **39 heures sur 5 jours**
- Pause méridienne obligatoire de 60 minutes minimum
- Plages fixes horaires obligatoires :
- Du 1^{er} octobre N au 31 mai N+1 :
du lundi au jeudi de 7h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30
le vendredi de 7h30 à 12h00 et de 13h00 à 15h30
- *En période de canicule (alerte météo) et sur décision de la direction, le temps de travail pourra être aménagé, pendant une durée définie par la collectivité : Du lundi au vendredi de 6h00 à 14h00*
- *Agents techniques service eau et assainissement*

Article 9.4 – Le cycle hebdomadaire standard « agent de collecte »

Il répond aux caractéristiques suivantes :



- Du lundi au vendredi : **35 heures sur 5 jours**
- Plages fixes horaires obligatoires :
Du lundi au vendredi de 6h00 à 13h00
- *En période de canicule (alerte météo) et sur décision de la direction, le temps de travail pourra être aménagé, pendant une durée définie par la collectivité : Du lundi au vendredi de 5h00 à 12h00*
- *Agents de collecte des ordures ménagères*

Par dérogation liée aux sujétions particulières, un jour de sujétion est attribué aux agents du service de la collecte des ordures ménagères réalisant des travaux pénibles et dangereux

Exceptionnellement les semaines où il y a un jour férié, les agents effectueront des « jours de doublage » correspondants à 7h00 répartis sur la semaine. Pour ce faire, ils commenceront la journée de travail à 5h00.

Article 9.5 – Le cycle hebdomadaire en horaires variables sur plages fixes



- Du lundi au vendredi :

| | |
|--------------|---------------|
| 36 h | sur 5 jours |
| | sur 4 jours ½ |
| 37h30 | sur 5 jours |
| | sur 4 jours ½ |

- Pause méridienne obligatoire de 45 minutes minimum
- Plages horaires fixes obligatoires :
9 heures - 11 heures 30 et 14 heures - 16 heures 30
- Plages variables : Présence non imposée sur le poste de travail,
Le matin de 7h30 à 9h00 et de 11h30 à 14h00
L'après-midi de 16h30 à 18h30
- Temps de travail en débit-crédit sur 3 mois
- Système de pointage des heures de travail réalisées par les salariés via une badgeuse et comptabilisées au mois.

| Horaire variable | Ouv. public | Horaire variable | Horaire fixe | | Horaire variable | Ferm. public | Ouv. public | Horaire variable | Horaire fixe | | Horaire variable | Ferm. public | Horaire variable |
|------------------|-------------|------------------|--------------|-------|------------------|--------------|-------------|------------------|--------------|-------|------------------|--------------|------------------|
| 7h30 | | 9h00 | 9h00 | 11h30 | 11h30 | | | 14h00 | 14h00 | 16h00 | 16h00 | | 18h30 |
| | 8h30 | | | | | 12h30 | 13h30 | | | | | 17h00 | |

Au-delà de 18h30, les agents effectuant des heures supplémentaires **sur demande du responsable de service** (réunions de service, commissions, surcharge de travail...).

Article 9.6 – Le cycle hebdomadaire « Directeur de pôle » au forfait



- Du lundi au vendredi :

| | |
|--------------|---------------|
| 37h30 | sur 5 jours |
| | sur 4 jours ½ |
| 39h00 | sur 5 jours |
| | sur 4 jours ½ |

- Pause méridienne obligatoire de 45 minutes minimum
- Plages horaires fixes obligatoires :
9 heures - 11 heures 30 et 14 heures - 16 heures 30
 - Postes non soumis au badgeage
 - *Directeurs de pôle de catégorie A ou B*

Article 9.7 – Les agents annualisés



Les agents concernés sont ceux qui ne peuvent prévoir et répartir mensuellement leur charge de travail. Ils s'inscrivent donc dans un rythme annuel.

Le cycle de travail des agents annualisés s'organise sur une moyenne de 35 heures hebdomadaire par an.

Ils sont définis par service, par unité de travail ou par poste de travail :

- En fonction des besoins spécifiques du service public,
- En respectant les garanties définies par la réglementation nationale et par le présent règlement,

L'annualisation du temps de travail consiste à faire varier les cycles de travail d'un agent afin de les mettre en adéquation avec les besoins du service tout en lui versant une rémunération identique tous les mois

L'annualisation du temps de travail ne repose sur aucun texte. Ce dispositif est utilisé pour des services alternant des périodes de haute activité et de faible activité. L'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

- concentrer le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité ;
- maintenir une rémunération identique tout au long de l'année.

Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'agent dont le temps de travail est annualisé pendant les périodes de forte activité seront récupérées par ce dernier pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Les heures de travail et les heures de récupération seront déterminées par le responsable de service en fonction des nécessités de service.

En fin d'année, les heures effectuées au-delà de 1607 heures devront être récupérées dans les périodes de faible activité, jusqu'au 31 janvier N+1.

- Le calendrier d'annualisation sera réalisé du 1er février N jusqu'au 31 janvier N+1 pour permettre aux agents de poser des congés jusqu'au 31 janvier N+1 comme les autres.
- Le calendrier d'annualisation sera proposé par le N+1 hors congés.
- Les congés de l'année N+1 devront être notifiés sur la base d'une estimation au responsable avant le « 1^{er} décembre » de l'année N, le planning sera ensuite recalculé en cas de modification en cours d'exercice.
- Un bilan de l'annualisation sera réalisé au milieu de l'année et à la fin de l'année pour ajuster aux congés, aux absences et aux heures supplémentaires accordés.

- Les congés devront être pris au maximum en dehors des périodes de forte activité
- Une absence (maladie etc...) pendant un jour annualisé équivaldra toujours à 7h pour un agent à 35h et au prorata du temps de travail pour un agent à temps partiel, même si l'agent était censé faire une journée plus courte ou plus longue
- Avec le calendrier d'annualisation, des horaires seront également proposés. L'agent doit se tenir à ces horaires.
- Si l'agent réalise des heures supplémentaires, il doit obtenir l'autorisation de son N+1
- Afin de prétendre à des CET, l'agent annualisé doit respecter 2 conditions :
 - Avoir des jours de congés non pris au 31/01/N+1
 - Terminer l'année au 31/01/N+1 avec des heures en trop (7 heures pour 1 CET, pour un temps partiel prorata)

L'annualisation du temps de travail est appliquée aux agents du centre de loisirs ZADO.

Les agents du centre de loisirs Zado auront un planning annualisé* pour un total annuel de 1607 heures comprenant 2 types de périodes :

- Périodes dites « basses » sur les semaines scolaires (soit 36 semaines par an)
- Périodes dites « hautes » sur les semaines de vacances scolaires (ne dépassant pas les 48 heures hebdomadaires)

Un planning annualisé sera réalisé chaque année avec les agents concernés afin de tenir compte des programmes d'animation et devra être validé par l'autorité territoriale. Afin de pouvoir établir ce planning, chaque agent dont le temps de travail est annualisé devra remettre ses demandes de congés annuels de l'année N+1 à son responsable de service avant le 1^{er} décembre.

Le responsable de service notifiera à chaque agent du centre de loisirs ZADO, au plus tard 30 jours avant le début d'un nouveau cycle un planning dans lequel il sera précisé les périodes de travail, les périodes de récupération (périodes non travaillées) et les congés annuels.

Concernant les séjours, un planning spécifique sera établi avec les agents concernés en fonction du programme d'activités en prévoyant des périodes de repos durant lesquelles les agents pourront rester sur site ou vaquer librement à leurs occupations.

Par application d'un régime dérogatoire, après avis favorable du Comité Technique du 29 novembre 2022, les mesures prévues par ce règlement du temps de travail pour le Centre de Loisirs ZADO sont modifiées, **dans le cas unique des sorties et séjours**, en prévoyant une dérogation au dépassement du temps de travail et amplitudes horaires afin de mener à bien les missions d'animateurs :

- 7h – 23 h (avec vigilance conservée pour les nuitées durant les séjours)
- Dérogation au temps de pause de 20 minutes toutes les 6 heures

Possibilité de travailler plus de 5 jours par semaine (soit > 48 heures), notamment lors des séjours ou de l'organisation d'événements exceptionnels

*Cf annexe n°2 Méthodologie de calcul d'un cycle d'annualisation

Article 9.8 – Les agents mis à disposition des structures communautaires



Les agents mis à disposition de l'ACIJA auront un planning fixe à 36 heures par semaine défini par la structure. Les horaires seront différents en fonction des périodes scolaires ou de vacances scolaires



Les agents mis à disposition du centre aquatique de l'Ozen auront un planning annualisé, pour un total annuel de 1607 heures, géré par la structure en fonction des besoins du service



Les agents mis à disposition de l'Ecole de musique (EIMD) auront un planning annualisé géré par la structure en fonction des besoins du service.

Dans le cas d'une intégration en régie de l'EIMD, ces agents seront automatiquement gérés dans un régime « enseignant » particulier et ce règlement sera réétudié, par voie d'avenant, au regard de la spécificité du métier.

Article 9.9 – Les conditions et modalités d'adaptation ou de modification des cycles

En fonction de sa ou ses missions principales, l'agent peut opter pour le cycle de travail de son choix, dans le respect des règles de fonctionnement de son service et dans le respect de la continuité du service public.

Un « contrat d'aménagement du temps de travail » sera signé par l'agent et l'autorité territoriale pour l'année complète et devra être validé par l'autorité territoriale avant le 1^{er} décembre de l'année N-1.

L'agent pourra demander la modification de ce contrat dans un cas exceptionnel (maladie, changement de situation familiale), sous réserve d'un délai de prévenance raisonnable afin de ne pas perturber le fonctionnement du service.

Seront possibles les changements ponctuels et exceptionnels de périodes de travail à l'intérieur des bornes quotidiennes du cycle, dû à une modification imprévisible de l'organisation du temps de travail (absence d'un agent, surcharge d'activité temporaire).

Exemple : permuter un mercredi après-midi non travaillé contre un vendredi après midi

Seront soumis à l'avis du Conseil Social Territorial :

- Les modifications des caractéristiques des différents cycles,
- Un changement du cycle de travail du service, du fait d'une modification des contraintes de service public (évolution des missions, évolution de l'organisation du service, évolution des horaires d'ouverture...). Dans ce cas le chef de service construit, en collaboration et concertation avec les agents concernés, le nouveau cycle de travail conforme à de nouvelles contraintes de service public.

Article 9.10 - Le travail de nuit

Le travail de nuit correspond à une période de service effectif de l'agent, comprise **entre 22 heures et 5 heures du matin** ou toute autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures du matin.

Article 9.11 - Le travail le dimanche et jours fériés

L'agent peut accomplir son service normal le dimanche ou un jour férié.

Un jour de repos tombant un jour férié ne donne droit à aucune récupération ou gratification.

La journée du 1^{er} mai doit obligatoirement être chômée et payée dans son intégralité. Toutefois, la nature de l'activité de certains services entraîne une obligation de continuité y compris la journée du 1^{er} mai. Dans ce cas, la journée peut être récupérée ou être rémunérée au taux des heures du dimanche et jours fériés.

Article 10 - Le temps partiel

Le choix du temps de présence de référence résulte d'un échange entre le supérieur hiérarchique et l'agent. Il tient compte des nécessités de service.

L'agent doit informer de son souhait 3 mois avant la date souhaitée.

Le temps partiel s'exprime en pourcentage du temps plein et aux choix selon les quotités suivantes :

- 50%
- 60%
- 70%
- 80%
- 90 %.

Le temps partiel peut être accordé de plein droit, ou sur autorisation à condition que les nécessités de continuité et de fonctionnement du service le permettent.

Quelle que soit la forme de temps partiel, l'agent doit déposer une demande écrite auprès de l'autorité administrative. L'organisation du calendrier de travail de l'agent (choix des périodes travaillées ou non) est soumise au bon fonctionnement du service. L'autorisation de travailler à temps partiel est accordée pour des périodes comprises entre six mois et un an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de 3 ans. A l'issue de cette période de 3 ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse.

1- Le temps partiel de droit

Le temps partiel de droit est accordé dans 4 situations :

- Naissance ou adoption d'un enfant (durant les 3 ans qui suivent l'évènement)
- Soins donnés à un membre de sa famille
- Congés de solidarité familiale
- Handicap de l'agent

2- Le temps partiel sur autorisation

Le temps partiel est accordé sous réserve des nécessités de service dans les situations suivantes :

- Raisons personnelles
- Motif thérapeutique
- Création ou reprise d'entreprise

Article 11 – Le temps non complet

L'emploi à temps non complet s'exprime en nombre d'heures à effectuer, il s'agit d'un emploi créé spécifiquement à temps non complet.

Pour les agents travaillant à temps non complet, les modalités d'organisation du travail sont les mêmes que celles appliquées aux temps partiels, au prorata du temps de travail.

TITRE IV – LE TEMPS NON TRAVAILLE

Article 12 - Le temps de repos

Un temps de repos quotidien de **11 heures minimum** est requis pour chaque agent.

Le temps de repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, doit être au minimum de 35 heures consécutives (24 heures + 11 heures de repos quotidien).

Article 13 - Le temps de pause

Un temps de pause de **vingt minutes** est obligatoire pour une période de six heures de travail effectif. Cette pause est considérée comme du temps de travail effectif car les agents doivent la prendre sur leur lieu de travail afin de rester à la disposition de leur supérieur hiérarchique et de se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

La pause méridienne accordée aux agents pour prendre leur repas est accordée en fonction du cycle de travail défini.

La pause méridienne n'est pas considérée comme du temps de travail effectif dans la mesure où les agents ont la possibilité de s'absenter de leur lieu de travail, notamment pour déjeuner. Durant cette pause, ils ne sont pas à la disposition de leur supérieur hiérarchique et ils peuvent vaquer librement à des occupations personnelles. Elle n'est donc pas rémunérée.

Dans l'hypothèse où l'agent est astreint à demeurer sur son lieu de travail pour exécuter des consignes de travail, ce temps est considéré comme du temps de travail effectif.

Cela concerne les emplois d'animateurs du centre ZADO, lors des vacances scolaires, notamment.

Article 14 – Les retards

En cas de retard, l'agent doit prévenir ou faire prévenir le supérieur hiérarchique, le service RH ou le cas échéant l'autorité territoriale le plus rapidement possible, par tous moyens utiles... Il devra récupérer les heures non effectuées. Les retards réitérés et/ou non justifiés peuvent entraîner une sanction.

En cas d'absence imprévue (enfant malade, problème personnel...), l'agent doit transmettre ou faire transmettre un justificatif dans les meilleurs délais à la collectivité et/ou demander en fonction des nécessités de service à bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence dans les cas prévus ou qu'à défaut, celle-ci soit imputée sur ses droits à congés annuels (après accord de l'autorité territoriale).

Article 15 - Sorties pendant les heures de travail

En dehors des autorisations expresses du supérieur hiérarchique (ordres de mission permanents ou ponctuels) et des cas de force majeure, les agents ne peuvent pas s'absenter de leur lieu de travail pendant les heures de service.

Il existe une exception pour les représentants syndicaux qui peuvent tenir des réunions durant les heures de service.

Article 16 - Les congés annuels

Article 16.1 – Les droits à congés

Article 16.1.1 – Cas général

Tout agent, fonctionnaire ou contractuel, à temps plein, à temps partiel ou à temps non complet, a droit à des congés annuels rémunérés.

Ces congés sont accordés pour une année d'activité allant du 1^{er} janvier au 31 décembre. Les congés annuels sont accordés par le chef de service en fonction des nécessités du service, une priorité est donnée aux agents chargés de famille.

La durée des congés annuels est égale à cinq fois les obligations hebdomadaires de service.

| Les congés annuels | |
|---|---|
| L'agent travaille à temps complet à raison de 5 jours par semaines | 25 jours (5x5 jours ouvrés) |
| L'agent travaille à temps complet à raison de 4.5 jours par semaines | 22.5 jours (5x4.5 jours ouvrés) |

L'absence du service est limitée à 31 jours consécutifs, samedis, dimanches, jours fériés et repos compensateurs compris.

Le report des congés annuels d'une année sur l'autre n'est en principe pas possible, une tolérance est accordée jusqu'au 31 janvier de l'année N+1.

Une autorisation exceptionnelle peut permettre un report limité aux 4 premières semaines de congés annuels non prises dans un délai maximum de 15 mois au-delà du 31/12 de l'année de survenance (par exemple : congés annuels non pris en raison de congés de maladie ou accident de service).

Il n'existe pas d'indemnité compensatrice pour l'agent titulaire qui ne prend pas ses congés annuels. Une anticipation des congés permet une meilleure organisation pour les agents et pour les services.

Plusieurs modalités de prévenance des congés :

- Délai de 72 h pour un congé inférieur à 5 jours
- Délai de deux semaines pour un congé entre 5 et 10 jours
- Délai d'un mois au-delà de 10 jours

Article 16.1.2 – Agents à temps partiel ou temps non complet

Les journées ou les agents ne travaillent pas du fait de leur temps partiel ou temps non complet ne sont pas considérées comme jours ouvrés dans le décompte de leurs congés.

Les jours fériés qui coïncident avec des jours de non-activité du fait du temps partiel ou temps non complet ne sont pas récupérés.

Article 16.1.3 – Agents arrivés ou partis en cours d'année

Les agents ont droit aux congés annuels au prorata de leur temps de présence dans la collectivité, arrondi à la demi-journée supérieure.

Article 16.1.4 – Les jours de fractionnement

Un jour de congé supplémentaire dit de fractionnement est accordé à l'agent dont le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours.

L'agent bénéficie de 2 jours de congé de fractionnement lorsque le nombre de jours pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à 8 jours.

| Les jours de fractionnement | |
|--|--------------------------------|
| Si le nombre de jours pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est compris entre 5 et 7 | 1 jour supplémentaire |
| Si le nombre de jours pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est supérieur ou égal à 8 | 2 jours supplémentaires |

Article 16.1.5 – Report des congés annuels après une période d'indisponibilité physique

Report en cas de congé de maladie pendant une période de congés annuels :

Un agent malade pendant son congé annuel a le droit de bénéficier ultérieurement de la période de congé coïncidant avec l'arrêt de travail. Ce droit est accordé indépendamment du moment où l'incapacité de travail est survenue, c'est-à-dire avant ou pendant le congé annuel.

L'intéressé conserve son droit à la fraction du congé non utilisée.

L'agent n'a pas l'obligation de reprendre ses fonctions après un congé de maladie pour pouvoir bénéficier du reliquat de congé annuel. A la fin de la période de congé de maladie, l'agent est à nouveau placé en congé annuel jusqu'au terme initialement fixé pour son retour.

Report en cas de congé de maladie pendant la période de référence :

Les congés annuels qui n'ont pas pu être pris du fait d'un congé de maladie égal ou supérieur à 6 mois consécutifs ou non, pourront être reportés sur l'année suivante. L'agent devra se rapprocher de sa gestionnaire temps de travail pour connaître les modalités de cet éventuel report.

Report en cas de congé de maladie sur plusieurs périodes de référence :

L'agent placé en congé de maladie sur plusieurs périodes de référence aura la possibilité de prendre les congés annuels non pris en raison de la maladie au cours d'une période de 15 mois après le 31

décembre de l'année au titre de laquelle sont générés les droits, dans la limite de 4 semaines. L'agent devra en faire la demande.

Exemple :

Un agent travaille à temps complet sur 5 jours par semaine. Il génère 25 jours de congés annuels chaque année. Il est placé en congé de longue maladie du 01/03/2019 au 29/02/2020.

Il reprend son travail le 01/03/2020.

L'agent a 15 mois à compter du 31/12/2019 pour demander et poser les congés annuels qu'il n'a pu prendre en 2019 du fait de la maladie dans la limite de 4 semaines.

On considère qu'il a pris 3 jours de congés annuels en 2019. Il lui reste 22 jours. Il aura jusqu'au 31/03/2021 pour demander et poser les 20 jours de congés annuels (et non 22, car le report se fait dans la limite de 4 semaines) acquis au titre de l'année 2019.

Article 16.1.6 - Impact des congés maladie sur les congés annuels

Les congés maladies sont comptabilisés comme du temps de travail effectif donnant lieu au bénéfice de congés annuels, ainsi :

- Lorsqu'un arrêt maladie intervient avant une période de congé annuel : l'agent est placé de plein droit en congé de maladie. Si le congé maladie se poursuit sur la période des congés annuels, ceux-ci sont automatiquement reportés.
- Lorsqu'un arrêt maladie survient pendant la période de congé annuel. L'interruption des congés annuels par la maladie entraîne le report des congés annuels, suivant les nécessités de service, soit à l'issue du congé de maladie ou ultérieurement
- Lorsque l'agent fait l'objet d'une absence prolongée pour raison de santé, les congés non pris sont reportés dans la limite de quatre semaines sur une période de quinze mois maximums. Au-delà de cette période, les congés non pris sont perdus et ne donnent pas lieu à indemnisation.

Article 16.1.7 - Conséquences sur les congés pour les agents annualisés

L'annualisation du temps de travail implique que le décompte de la durée du travail se fait sur l'année civile en heures effectives de travail dans la limite de 1607 heures. La rémunération est quant à elle lissée, c'est-à-dire qu'elle reste constante et qu'elle ne varie pas d'un mois à l'autre en fonction du nombre d'heures effectuées.

Le cycle annuel peut permettre d'organiser le travail en alternant deux périodes, l'une de haute activité et l'autre de basse activité pour pouvoir répondre à une importante variation saisonnière des activités sur l'année. A l'intérieur de chaque période, l'organisation du travail peut être aménagée en cycle hebdomadaire ou non hebdomadaire.

Si un agent est placé en congé maladie, maternité ou paternité ou en congé pour accident :

- Les heures initialement prévues dans le planning d'annualisation sont considérées comme effectuées.
- Maladie sur un jour de congé annuel posé et validé : l'agent a droit au report de son congé

Article 16.2 - Les jours d'ARTT

Des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) peuvent être accordés pour que la durée annuelle de travail ne dépasse pas 1607 heures. Ce régime s'applique à l'ensemble des fonctionnaires (titulaires, stagiaires, temps plein, temps partiel, temps complet ou temps non complet) et également aux contractuels de la fonction publique territoriale.

Article 16.2.1 – Régime des jours RTT

Le nombre de jours ARTT varie selon la durée de travail hebdomadaire, le calcul se fait en fonction du travail effectif réalisé dans le cycle de travail.

Les jours non travaillés (en dehors des autorisations d'absence) ne sont pas considérés comme du travail effectif. Ainsi, toute absence et toute période de congé pour raison de santé (congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée...) a pour conséquence de réduire le nombre de jours ARTT. Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif sont détaillées dans une circulaire du 18 janvier 2012.

La prise des jours d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail se fait par journée ou par demi-journée. Ils peuvent être pris en continu, de manière isolée ou être accolés à des jours de congés payés.

Les jours de RTT doivent être soldés avant le 31 janvier N+1

| Tableau récapitulatif du Nombres annuel de jours de RTT accordés selon la durée hebdomadaire de travail | | | |
|--|--|--|---|
| Quotité de travail | Durée de travail hebdomadaire : 39h00 | Durée de travail hebdomadaire : 37H30 | Durée de travail hebdomadaire : 36 H00 |
| Temps complet | 23 jours | 15 jours | 6 jours |
| Temps partiel à 90 % | 21 jours | 13,5 jours | 5,4 jours (arrondies à 5.5 jours) |
| Temps partiel à 80 % | 18.5 jours | 12 jours | 4,8 jours (arrondies à 5 jours) |
| Temps partiel à 70 % | 16 jours | 10,5 jours | 4,2 jours (arrondies à 4.5 jours) |
| Temps partiel à 60 % | 14 jours | 9 jours | 3,6 jours (arrondies à 4 jours) |
| Temps partiel à 50 % | 11.5 jours | 7,5 jours | 3 jours |

NB : Pour faciliter la gestion des jours d'absence, le nombre de jours de RTT est arrondi à la demi-journée supérieure.

Article 16.2.2 – Jours RTT et congés naissance

L'octroi de jours de RTT dépend de l'accomplissement effectif d'un temps de travail hebdomadaire supérieur à 35h. Les agents en congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption « ne peuvent être regardés comme exerçant effectivement leurs fonctions, ni comme répondant à la définition réglementaire de la durée du travail effectif ».

Ces différents congés, ne peuvent donc pas générer de jours de RTT.

Article 16.2.3 – Jours RTT et congé de maladie

La période pendant laquelle le fonctionnaire ou l'agent non titulaire bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle de travail. Les journées RTT doivent donc être proratisées en fonction de la durée des arrêts maladie.

La réduction de jours ARTT s'applique à tout congé pour raison de santé, selon les conditions suivantes :

Pour les agents qui travaillent 36 heures par semaine :

1 jour RTT sera retiré dès lors que l'agent aura été absent 38 jours ouvrés pour raison de santé sur une année (soit 2 jours pour 76 jours d'absence...).

Pour les agents qui travaillent 37 heures 30 par semaine :

1 jour RTT sera retiré dès lors que l'agent aura été absent 15 jours ouvrés pour raison de santé sur une année (soit 2 jours pour 30 jours d'absence...).

Pour les agents qui travaillent 39 heures par semaine :

1 jour RTT sera retiré dès lors que l'agent aura été absent 10 jours ouvrés pour raison de santé sur une année (soit 2 jours pour 20 jours d'absence...).

| TEMPS DE TRAVAIL HEBDO EN HEURES | NB DE JOURS OUVRABLES | NB DE JOURS D'ARTT | QUOTIENT DE REDUCTION | DEDUCTION |
|----------------------------------|-----------------------|--------------------|-----------------------|--|
| 39H00 | 228 | 23 | 10 | 1 jour d'ARTT en moins au bout de 10 jours d'arrêt (en une seule fois ou cumulativement) 2 jours d'ARTT en moins si 30 jours d'arrêt |
| 37H30 | 228 | 15 | 15.5 | 1 jour d'ARTT en moins au bout de 15 jours d'arrêt (en une seule fois ou cumulativement) 2 jours d'ARTT en moins si 30 jours d'arrêt |
| 36H00 | 228 | 6 | 38 | 1 jour d'ARTT en moins au bout de 38 jours d'arrêt (en une seule fois ou cumulativement) 2 jours d'ARTT en moins si 30 jours d'arrêt |

Le comptage des jours d'absence se fait uniquement sur les jours travaillés.

Les jours de RTT ne sont pas défalqués à l'expiration du congé pour raison de santé, mais au terme de l'année civile de référence. Dans l'hypothèse où le nombre de jours de RTT à défalquer était supérieur au nombre de jours RTT accordés au titre de l'année civile, la déduction s'effectuera sur l'année N+1.

Article 16.2.4 – Le don de jours de repos (congés, RTT ou CET)

Le Décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permet à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade.

Un agent public civil peut, sur sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de congés non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre agent public relevant du même employeur, qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants

Procédure

Agent donateur :

L'agent qui donne un ou plusieurs jours de repos signifie par écrit à l'autorité territoriale dont il relève, le don et le nombre de jours de repos afférents. Le don est définitif après accord du chef de service

Agent bénéficiaire :

L'agent public qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos formule sa demande par écrit auprès de son employeur, accompagnée d'un certificat médical détaillé remis sous pli confidentiel établi par le médecin qui suit l'enfant et atteste :

- La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants auprès de l'enfant
- La durée du congé dont l'agent peut bénéficier à ce titre est plafonnée, pour chaque année civile, à 90 jours par enfant

L'autorité territoriale dispose de quinze jours ouvrables pour informer l'agent bénéficiaire du don de jours de repos. L'agent bénéficiaire d'un ou plusieurs jours de repos conserve la totalité de sa rémunération à La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif

Article 16.3 - Echelonnement des congés

Quand les nécessités de service le permettent, il est conseillé d'échelonner les congés sur toute l'année, afin d'éviter la désorganisation des services, notamment en juillet et en août.

Article 16.4 – Planification des congés

Le supérieur hiérarchique établit un calendrier prévisionnel des souhaits de congés exprimés, en s'assurant de leur compatibilité avec les nécessités de service.

Article 16.5 – Demandes de congés

Toute demande de congés doit être soumise à l'avis du supérieur hiérarchique 3 jours avant le départ souhaité. L'autorisation d'absence devra être compatible avec le maintien du service public et transmis à l'agent avant son départ. Tout refus devra être motivé et notifié à l'agent avant la date de départ prévu.

Les demandes de congés conformes au calendrier arrêté par le supérieur hiérarchique sont prioritaires par rapport aux autres demandes.

Les fonctionnaires chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels.

Article 17 – Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Après la naissance de l'enfant, un congé de paternité et d'accueil peut être accordé au père et éventuellement, à la personne vivant avec la mère. Le bénéficiaire du congé peut être fonctionnaire ou contractuel.

Le congé doit débiter dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant.

- 25 jours calendaires maximum sont accordés en cas de naissance d'un enfant
- 32 jours en cas de naissances multiples.

Il se décompose d'une période de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance et d'une période de 21 jours calendaires, portés à 28 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Article 18 – Le congé maternité

Une femme enceinte en activité bénéficie d'un congé maternité, qu'elle soit fonctionnaire ou contractuelle. Le congé maternité se compose d'un congé prénatal (avant la naissance et en fin de grossesse) et d'un congé postnatal (après l'accouchement).

Le nombre de jours accordés au titre du congé maternité dépend du nombre d'enfants attendus et du nombre d'enfants à charge.

| Nombre d'enfants attendus | Nombre d'enfants à charge | Durée du congé prénatal | Durée du congé postnatal |
|---------------------------|---------------------------|-------------------------|--------------------------|
| 1 | 0 ou 1 | 6 semaines | 10 semaines |
| | 2 et plus | 8 semaines | 18 semaines |
| 2 | Indifférent | 12 semaines | 22 semaines |
| 3 et plus | Indifférent | 24 semaines | 22 semaines |

Des congés de maternité supplémentaires peuvent être accordés à la femme enceinte, en cas de pathologie liée à la grossesse ou à l'accouchement. Sur prescription médicale, deux semaines peuvent être accordées avant le début du congé prénatal et quatre semaines après le congé postnatal.

De plus, sur avis médical, la femme enceinte peut, dans la limite de trois semaines, reporter une partie de son congé prénatal après l'accouchement. Elle peut aussi, sur avis médical, reporter une partie de son congé postnatal sur le congé prénatal.

Durant son congé maternité, la femme enceinte titulaire garde son traitement indiciaire et la nouvelle bonification indiciaire.

Article 19 – Le congé d'adoption

Un fonctionnaire peut bénéficier du congé d'adoption pour l'adoption d'un ou de plusieurs enfants de moins de 15 ans. Le congé peut être réparti entre les deux parents qu'il s'agisse de deux fonctionnaires ou d'un fonctionnaire et d'un non fonctionnaire.

La durée du congé d'adoption est la suivante :

| Nombre d'enfants adoptés | Nombre d'enfants à charge avant adoption | Durée du congé | Jours supplémentaires si le congé est partagé entre les parents |
|--------------------------|--|----------------|---|
| 1 | 0 ou 1 | 10 semaines | 11 jours |
| | 2 ou plus | 18 semaines | 11 jours |
| 2 ou plus | Indifférent | 22 semaines | 18 jours |

Le congé d'adoption commence le jour d'arrivée de l'enfant au foyer ou dans les sept jours précédant la date prévue de cette arrivée. Les parents adoptifs peuvent choisir de prendre leur congé séparément ou simultanément.

Article 20 – Le congé de trois jours pour naissance ou adoption dans la fonction publique

Les fonctionnaires et les contractuels peuvent bénéficier d'un congé de trois jours ouvrables, pris de manière consécutive ou non, dans les 15 jours qui suivent ou précèdent la naissance ou l'adoption. Ce congé de trois jours ne se cumule pas au congé de maternité ou d'adoption. L'intégralité du traitement est maintenue pour le fonctionnaire.

Article 21 – Le congé parental

L'agent, fonctionnaire ou contractuel, à temps complet, non complet ou à temps partiel, peut bénéficier d'un congé parental. C'est un congé non rémunéré durant lequel l'agent cesse son activité professionnelle pour élever son enfant.

Le congé parental est accordé à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, après un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, jusqu'à l'âge de trois ans de l'enfant ou pour s'occuper pendant trois ans d'un enfant adopté.

Article 22- Le congé de présence parentale

Un congé de présence parentale est attribué à l'agent pour procurer des soins à un enfant à charge handicapé, accidenté ou malade. Sa durée est limitée à 310 jours ouvrés par période de 36 mois pour un même enfant et une même pathologie.

Le congé de présence parentale n'est pas rémunéré mais l'agent peut percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Article 23 – Le congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet à un agent public de rester auprès d'un proche en fin de vie. Il est attribué pour permettre à l'agent de rester auprès d'un proche atteint d'une maladie mettant en jeu le pronostic vital, ou d'un proche se trouvant en phase avancée ou terminale d'une maladie grave et incurable. Le proche accompagné peut être un ascendant, un descendant, un frère ou une sœur, ou une personne partageant le même domicile que le fonctionnaire ou l'ayant désigné comme personne de confiance.

Le congé de présence parentale n'est pas rémunéré mais l'agent peut percevoir l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Durée :

- Pour une période continue d'une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois ;
- Par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à six mois ;
- Sous forme d'un service à temps partiel dont la durée est de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps de service que les fonctionnaires à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer. Le service à temps partiel est accordé pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

Le congé prend fin soit à l'expiration de la période de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à la demande de l'agent.

Article 24 - Les congés maladie

Les congés maladie sont considérés comme des périodes de service, ainsi, les droits à congés annuels ne sont pas réduits du fait de ces congés. De plus, le report des congés annuels qui n'ont pas pu être pris pour cause de congé de maladie, est automatique.

Tout agent malade doit prévenir l'employeur, son supérieur hiérarchique ou le service RH de son absence dans un délai maximum de 48 heures. Il doit aussi, dans le même délai, fournir un certificat médical attestant de la nécessité d'un arrêt de travail.

Article 24.1 - Le congé maladie ordinaire

L'agent qui se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions suite à une maladie ou à un accident bénéficie de congés maladie ordinaires.

La durée du congé maladie est d'un an maximum. L'agent perçoit son traitement indiciaire en intégralité pendant trois mois qu'ils soient consécutifs ou fractionnés, le traitement indiciaire est réduit de moitié pour les neuf mois suivants. Si le congé maladie est fractionné, le calcul des droits pour le plein traitement, à savoir les 90 premiers jours, se fait sur une année glissante c'est-à-dire en prenant en compte les congés maladie ordinaires survenus au cours des douze mois précédant le nouveau congé maladie.

Attention : la rémunération est versée seulement à partir du 2^e jour de l'arrêt maladie sauf dans certains cas exceptionnels pour lesquels le jour de carence ne s'applique pas.

Article 24.2 - Le congé de longue maladie

Sur avis du comité médical, l'agent est placé en congé de longue maladie lorsque sa maladie présente un caractère invalidant et nécessite un traitement et des soins prolongés.

La durée du congé de longue maladie est de trois ans maximums, elle est accordée et renouvelée par périodes de trois à six mois. Le congé de longue maladie peut être accordé de manière fractionnée pour permettre un traitement médical périodique. Le traitement indiciaire est versé intégralement pendant un an puis réduit de moitié pour les deux années suivantes. Si le montant du demi-traitement est inférieur au montant des indemnités journalières de la sécurité sociale, l'agent perçoit une indemnité différentielle.

Article 24.3 - Le congé de longue durée

Sur avis du comité médical, un congé de longue durée est accordé à l'agent atteint d'une maladie grave. Le congé de longue durée constitue le prolongement normal d'un congé de longue maladie quand la reprise de service n'est pas possible.

Le congé de longue durée est accordé pour les affections cancéreuses, les maladies mentales, la tuberculose, la poliomyélite et le déficit immunitaire grave et acquis.

Le congé de longue durée est accordé et renouvelé par périodes de trois à six mois avec une durée maximale de cinq ans. Le traitement indiciaire est versé intégralement pendant trois ans puis réduit de moitié les deux années suivantes.

Article 25 - Le compte épargne temps

Article 25.1 - Bénéficiaires

Le compte épargne temps est ouvert uniquement à l'agent qui en fait la demande.

Pour en bénéficier, l'agent doit être titulaire ou contractuel de la fonction publique territoriale à temps complet ou non complet. Il doit avoir une ancienneté minimale d'un an dans le service. Dès lors que l'agent remplit ces conditions, l'ouverture d'un compte épargne temps (CET) ne peut pas lui être refusée.

Article 25.2 - Alimentation du CET

L'unité d'alimentation du CET est la durée effective d'une journée de travail. L'alimentation par ½ journées n'est pas possible.

Le CET est alimenté au choix par l'agent, par :

- le report de congés annuels, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à 20 (cette restriction doit être interprétée comme étant 4 fois les obligations hebdomadaires de service d'un agent travaillant 5 jours (exemple : un agent qui travaille 3 jours par semaine devra avoir pris 12 jours de congés annuels pour pouvoir alimenter son C.E.T).
- le report des jours de fractionnement
- le report des jours d'ARTT

Le nombre total des jours maintenus sur le C.E.T ne peut excéder 60 jours.

Comme pour son ouverture, l'alimentation du C.E.T relève de la seule décision de l'agent titulaire du compte. Elle fait l'objet d'une demande expresse et individuelle de l'agent titulaire du C.E.T. Cette demande précise la nature et le nombre de jours que l'agent souhaite verser sur son compte dans la limite du nombre fixé par le décret.

La demande d'alimentation du C.E.T peut être formulée à tout moment de l'année. Elle n'est cependant effectuée qu'en date du 31 décembre de l'année en cours, au vu des soldes de congés annuels effectivement non consommés sur l'année civile. L'agent est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

Article 25.3 - Utilisation du CET

Il existe 4 possibilités d'utilisation des droits :

- La prise de jours de congés
- Le maintien des jours sur le C.E.T
- L'indemnisation forfaitaire des jours (monétisation)
- La prise en compte des jours au sein du régime de RAFP (uniquement pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL).

L'agent peut utiliser ses droits à congés épargnés sur son C.E.T dès qu'il a 1 jour d'épargné, il n'a pas obligation de prendre un nombre de jours minimum.

La règle selon laquelle l'absence du service au titre des congés annuels ne peut excéder 31 jours consécutifs n'est pas applicable à une consommation du C.E.T.

- si au 31 décembre, le nombre de jours inscrits sur son C.E.T est ≤ 15 jours, il ne peut utiliser les droits ainsi épargnés que sous forme de congés annuels,
- si ce nombre est > 15 jours (du 16^{ème} au 60^{ème} jour), l'agent ne peut utiliser les 15 premiers jours que sous la forme de congés annuels et doit exercer une option, au plus tard au 31 janvier de l'année suivante, pour les jours dépassant ce seuil, et dans les proportions qu'il souhaite :
 - s'il est fonctionnaire affilié à la CNRACL : l'agent peut opter pour le maintien des jours sur le C.E.T, pour leur utilisation en jours de congés, pour leur indemnisation ou pour la prise en compte au titre du RAFP,
 - s'il est fonctionnaire affilié au régime général de sécurité sociale ou contractuel de droit public : l'agent peut opter, pour le maintien des jours sur le C.E.T., pour leur utilisation en jours de congés ou pour leur indemnisation.

Le montant de l'indemnisation forfaitaire est fixé en fonction de la catégorie hiérarchique à laquelle appartient l'agent (montants au 29/11/2023) :

| Catégories | A | B | C |
|---|-----------------|----------------|----------------|
| Montant brut de l'indemnité par jour épargné | 150 € | 100 € | 83 € |
| Assiette CSG / CRDS (98,25 % du montant brut) | 147,38 € | 98,25 € | 81,55 € |
| CSG (9,2 %) | 13,56 € | 9,04 € | 7,50 € |
| CRDS (0,5 %) | 0,74 € | 0,49 € | 0,41 € |
| Montant net | 135,70 € | 90,47 € | 75,09 € |

Utilisation de plein droit :

- à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption,
- à l'issue d'un congé de paternité,
- à l'issue d'un congé de solidarité familiale (anciennement accompagnement d'une personne en fin de vie).

La durée de validité du C.E.T est illimitée.

Article 25.4 - Conservation des droits épargnés

L'agent public conserve ses droits à congés acquis au titre du C.E.T. en cas de :

- mobilité : mutation, intégration directe, détachement;
- disponibilité ou de congé parental;
- mise à disposition.

Le C.E.T doit être soldé à la date de radiation des cadres pour le fonctionnaire ou des effectifs pour l'agent contractuel.

Un agent admis à faire valoir ses droits à la retraite, ou toute autre cessation définitive de fonctions, alors qu'il se trouvait en congé de maladie, bénéficiera de l'indemnisation des droits épargnés sur son compte épargne-temps.

TITRE V – ACTIVITES

Article 26 – Formation, mission

Le temps de trajet effectué en dehors du temps de travail pour se rendre en formation, mission, ne donnent lieu à aucune compensation horaire ou indemnitaire.

Article 26.1 – Formation

Les formations validées par le service formation sont réalisées sur le temps de travail.

La journée de formation est comptabilisée sur la base de :

- La valeur théorique d'une journée de travail pour les agents à horaires variables (7h pour 35h, 8h pour 36h, 8h20 pour 37h30, ... pour 39h).
- La valeur réelle pour les agents à horaires fixes.

Lorsque l'agent est amené à suivre une formation en dehors de ses horaires de travail (agent à temps non complet, journée de temps partiel, jour de repos, ...), l'agent pourra bénéficier d'une récupération simple des heures réalisées sans possibilité de paiement.

Article 26.2 – Mission

La journée de mission est comptabilisée sur la base de :

- La valeur théorique d'une journée de travail pour les agents à horaires variables (7h pour 35h, 8h pour 36h, 8h20 pour 37h30, ... pour 39h).
- La valeur réelle pour les agents à horaires fixes.

Les agents qui se déplacent, hors de leur temps de travail et uniquement sur le temps du weekend (samedi et/ou dimanche), pour se rendre en mission,

- Aller entre 250 et 400 km : maximum ½ journée pour l'aller et ½ journée pour le retour,
- Aller à plus de 400 km : maximum 1 journée pour l'aller et 1 journée pour le retour.

Le forfait de récupération correspond à 3h30 pour la demi-journée et à 7h00 pour une journée quelle que soit la quotité horaire de travail de l'agent.

Les temps de trajet pour une mission sur les jours de semaine (du lundi au vendredi) ne donnent lieu à aucune compensation horaire ou indemnitaire.

Article 27 – Visites médicales

Sont effectuées sur le temps de travail :

- Les visites médicales auprès du médecin de prévention,
- Les visites médicales effectuées à la demande du médecin (prise de sang, consultations spécialistes, radios, ...) dès lors que le médecin rend ces examens obligatoires pour vérifier l'aptitude de l'agent à son poste,
- Les examens psychotechniques et les expertises médicales effectuées par les médecins agréés à la demande de la collectivité.

Si la visite ne peut pas avoir lieu sur le temps de travail en raison des horaires décalés de l'agent, une récupération de 1h00 lui sera accordée.

TITRE VI – LES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE

L'autorisation d'absence donne le droit à l'agent de s'absenter en raison d'un évènement.

Tout évènement survenant à l'agent l'empêchant d'exercer ses missions doit être signalé au supérieur hiérarchique, au service RH ou le cas échéant à l'autorité territoriale le plus rapidement possible et par tous moyens utiles.

Le cas échéant, une demande d'autorisation spéciale d'absence doit être formulée et, si elle est acceptée, elle doit être justifiée dans les plus brefs délais.

Il existe des autorisations spéciales d'absences de droit qui s'imposent à l'autorité territoriale et des autorisations qui peuvent être accordées par l'autorité territoriale dans la limite des nécessités du service.

Une autorisation spéciale d'absence qu'elle soit de droit ou facultative, ne peut pas avoir lieu durant un congé annuel ou un jour de repos. Ces autorisations sont possibles uniquement dans les cas où l'agent s'absente à un moment d'exercice effectif de ses fonctions. De plus, l'autorisation spéciale d'absence doit être le plus possible, proche de l'évènement et ne peut pas être reportée.

L'autorisation spéciale d'absence est considérée comme du temps de travail effectif et n'entraîne pas de diminution de rémunération. Par ailleurs, l'agent doit fournir la preuve matérielle de l'évènement en présentant une pièce justificative (certificat médical, acte de décès, ...).

L'article 45 de la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la publication d'un décret qui déterminera la liste des autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux.

Désormais insérées à l'article L.622-1 du code général de la fonction publique (CGFP) un décret listant les autorisations spéciales d'absence, prévoyant leurs conditions d'octroi et celles accordées de droit, est attendu et concernera les trois versants de la Fonction publique. Tant que ce décret d'application n'a pas été publié les employeurs territoriaux peuvent encore délibérer après avis du Comité technique, pour prévoir, la nature, les durées, et les modalités d'octroi des autorisations spéciales d'absence également pour évènement familiaux. Cependant, une fois le décret publié, les délibérations ne pourront plus être appliquées.

Dans l'attente de ce décret, la communauté de Communes Marches du Velay Rochebaron applique le droit commun en la matière.

Egalité professionnelle hommes-femmes

La Communauté de Communes Marches du Velay Rochebaron, dans un souci d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, encourage les agents à recourir aux autorisations spéciales d'absence de manière équitable entre les deux parents.

Les autorisations d'absence sont accordées selon les nécessités de service.

Les absences sont majorées d'un éventuel délai de route, dès lors que la distance « aller » est supérieure à 250 km, dans la limite du temps nécessaire, et les durées suivantes :

- Aller entre 250 et 400 km : 1 demi-journée pour l'aller et 1 demi-journée pour le retour
- Aller à plus de 400 km : 1 journée pour l'aller et 1 journée pour le retour.

Les temps de trajet ayant lieu en dehors des horaires de l'agent ne peuvent être récupérés.

La durée des autorisations d'absence n'est pas proratisée selon la quotité de travail de l'agent.

Quand l'agent en congés (CP, RTT, récupération, CET) et qu'un évènement (à l'exception du décès) intervient pendant cette période, il ne peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour cet évènement. Quand l'évènement (à l'exception du décès) intervient quand l'agent est en repos, il ne peut pas non plus bénéficier de cette autorisation d'absence.

Pour être validées, les autorisations d'absence devront obligatoirement être accompagnées des pièces justificatives adéquates.

Cf annexe N°3 Autorisations spéciales d'absence

ANNEXES

Annexe 1- Les astreintes et permanences



- *Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature.*
- *Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 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*
- *Décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement.*
- *Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.*
- *Décret n°2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur.*
- *Décret n°2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale.*
- *Arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement*
- *Arrêté du 14 avril 2015 fixant les taux de l'indemnité de permanence aux ministères chargés du développement durable et du logement*
- *Arrêté du 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'intérieur*

1. Définition

En application de l'article 2 du décret n°2005-542 du 19 mai 2005, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller-retour sur le lieu de travail. Par conséquent, seul le temps passé par l'agent à son domicile est considéré comme une période d'astreinte, la durée de l'intervention dans le service et le temps de trajet aller et retour comptant comme du temps de travail effectif et étant rémunéré comme tel.

Les collectivités ne sont pas compétentes pour fixer le montant de l'indemnité d'astreinte. Cependant, conformément à l'article 5 du décret n°2001-623 du 12/07/2001, l'organe délibérant de la collectivité détermine par délibération, après avis du Comité social territorial compétent :

- les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes,
- les modalités de leur organisation,
- la liste des emplois concernés.

La période d'astreinte ouvre droit soit à une indemnité d'astreinte ou d'intervention soit à défaut à un repos compensateur.

L'astreinte est une période où l'agent doit rester à disposition de son employeur en dehors de ses heures habituelles de travail tout en restant à son domicile ou à proximité, et représente donc une contrainte pour l'agent mais qui ne correspond pas une intervention, et donc un travail effectif.

L'intervention est une période où l'agent est effectivement intervenu durant une période d'astreinte qui comprend donc son déplacement et le temps passé pour son déplacement.

La permanence est une période où l'agent doit être présent sur un poste de travail le week-end ou un jour férié sans qu'il ait besoin de se déplacer.

2. Mise en œuvre

L'organe délibérant détermine, après avis du Comité social territorial, les cas de recours à l'astreinte, les modalités de son organisation et la liste des emplois concernés.

Les astreintes doivent s'intégrer dans le planning de travail des agents, en tenant compte du fait que, si elles ne sont pas limitées en elles-mêmes par un nombre d'heures ou de jours maximum, il convient de prendre en compte la potentialité d'interventions (et donc d'heures de travail effectif) pouvant être effectuées par l'agent.

Il est ainsi préférable d'effectuer un roulement entre les agents soumis à une semaine d'astreinte, ce qui permet, en cas de nombre important d'interventions, de récupérer sur la semaine suivante.

Concernant la conciliation des heures d'intervention pendant les astreintes avec les horaires de reprise du travail, il n'existe pas de réglementation spécifique permettant de déroger notamment aux 11 heures de repos quotidien. Dès lors, il conviendra d'apprécier au cas par cas, au vu de la durée et l'heure d'intervention, s'il est plus pertinent de décaler le début du travail le lendemain ou si l'agent doit plutôt récupérer. Dans tous les cas, il s'agira de vérifier qu'à la fin de la semaine, l'agent a bien effectué le temps de travail afférent à son poste (auquel s'ajouteront les éventuelles heures supplémentaires).

Exemples :

Service normal en journée de 8h30 à 16h30 (1h de pause le midi) - 1h d'intervention de 23h à minuit

Il pourrait être opportun de décaler la prise de service le lendemain à 11h pour une journée de 11h à 17h. Il restera 1h de travail à récupérer (ou 2h si l'intervention est considérée comme une heure supplémentaire, rémunérée en IHTS) sur la semaine ou le mois, selon l'organisation possible du planning du service.

Dans le cas d'un agent qui a effectué 7h d'intervention, de 22h à 5h du matin dans le cadre de la réparation d'une fuite d'eau, il ne viendra pas travailler le lendemain, il a déjà effectué l'équivalent de sa journée de travail.

3. Les différents types d'indemnités d'astreinte

L'arrêté ministériel applicable aux agents prévoit trois types d'indemnités d'astreinte pour la filière technique :

- **indemnité d'astreinte d'exploitation,**
- **indemnité d'astreinte de décision,**
- **indemnité d'astreinte de sécurité.**

Pour les autres filières, il existe deux types d'indemnités d'astreinte :

- **indemnité d'astreinte,**
- **indemnité d'intervention.**

4. Indemnisation et compensation

Le décret n°2015-415 du 14/04/2015 et son arrêté du même jour ont revalorisé l'indemnité d'astreinte (sauf pour l'astreinte de sécurité). Ils opèrent une différenciation de rémunération entre l'astreinte d'exploitation et l'astreinte de sécurité. Ils prévoient également les modalités de rémunération ou de compensation des interventions effectuées sous astreinte.

Ce décret abroge le décret n°2003-363 du 15/04/2003 relatif à l'indemnité d'astreinte attribuée à certains agents du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer ainsi que l'arrêté du 24/08/2006. Le décret revalorise l'indemnité d'astreinte et opère une distinction entre l'astreinte d'exploitation et l'astreinte de sécurité.

En dehors de la filière technique qui ne peut qu'être compensée financièrement, les autres filières peuvent avoir le choix entre le repos compensateur ou la rémunération.

4.1 Indemnité d'astreinte et d'intervention des filières autres que la filière technique

Indemnité d'astreinte

Elle a pour objet de compenser la contrainte pour l'agent d'être susceptible de se voir mobiliser.

| | Indemnité | Repos compensateur |
|---|------------------|---------------------------|
| Semaine complète | 149,48 € | 1,5 jr |
| Week-end (du vendredi soir au lundi matin) | 109,28 € | 1 jr |
| Nuit entre le lundi et le samedi < à 10 h00 | 10,05 € | 2 h |
| Nuit entre le lundi et le samedi > à 10 h00 | 10,05 € | 2 h |
| Samedi ou journée de récupération | 34,85 € | 0,5 jr |
| Dimanche ou jour férié | 43,38 € | 0,5 jr |
| Du lundi au vendredi soir | 45 € | 0,5 jr |

Indemnité d'intervention pendant une astreinte

Elle rémunère l'intervention durant l'astreinte.

| Période d'astreinte | Indemnité horaire | Repos compensateur |
|----------------------------|--------------------------|---------------------------|
| Nuit | 24 € | 25 % |
| Samedi | 20 € | 10 % |
| Dimanche et ou jour férié | 32 € | 25 % |
| Jour de semaine | 16 € | 10 % |

4.2 Indemnité d'astreinte et d'intervention de la filière technique

Indemnité d'astreinte

Elle a pour objet de compenser la contrainte pour l'agent d'être susceptible de se voir mobiliser.

| | Astreinte d'exploitation | Astreinte de sécurité | Astreinte de décision |
|---|---------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Semaine complète | 159,20 € | 149,48 € | 121 € |
| Week-end (du vendredi soir au lundi matin) | 116,20 € | 109,28 € | 76 € |
| Nuit entre le lundi et le samedi < à 10 h00 | 8,60 € | 8,08 € | 10 € |
| Nuit entre le lundi et le samedi > à 10 h00 | 10,75 € | 10,05 € | 10 € |
| Samedi ou journée de récupération | 37,40 € | 34,85 € | 25 € € |
| Dimanche au jour férié | 46,55 € | 43,38 € | 34,85 € |

Ces montants sont augmentés de 50 % si l'agent est prévenu moins de 15 jours francs avant le début de l'astreinte.

Indemnité d'intervention pendant une astreinte

Elle rémunère l'intervention durant l'astreinte. Le décret et son arrêté instaurent une indemnité d'intervention pendant les périodes d'astreinte pour les agents qui ne sont pas éligibles aux IHTS (ingénieurs territoriaux).

Pour les agents soumis aux IHTS, les heures d'intervention sont considérées comme des heures supplémentaires.

Le repos compensateur en cas d'intervention ne s'applique qu'aux agents non soumis aux IHTS, donc aux ingénieurs territoriaux.

| Période d'astreinte | Indemnité horaire | Repos compensateur |
|---------------------------|-------------------|--------------------|
| Nuit | 22 € | 50 % |
| Samedi | 22 € | 25 % |
| Dimanche et ou jour férié | 22 € | 100 % |
| Jour de semaine | 16 € | 25 % |

5. Les permanences

L'organe délibérant peut, après avis du Comité social territorial, déterminer une autre situation dans laquelle des obligations liées au travail sont imposées aux agents, sans qu'il y ait travail effectif ni astreinte.

La permanence correspond ainsi à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou un jour férié.

6. Indemnité de permanence

6.1 Indemnité de permanence de la filière technique

Le montant de l'indemnité de permanence est fixé à trois fois celui de l'indemnité d'astreinte d'exploitation de la filière technique.

| Périodes | Indemnité |
|---|-----------|
| Semaine complète | 477,60 € |
| Week-end (du vendredi soir au lundi matin) | 348,60 € |
| Nuit entre le lundi et le samedi < à 10 h00 | 25,80 € |
| Nuit entre le lundi et le samedi > à 10 h00 | 35,25 € |
| Samedi ou journée de récupération | 112,20 € |
| Dimanche ou jour férié | 139,65 € |

Les indemnités de permanence sont majorées de 50 % lorsque l'agent est prévenu de la permanence pour une période donnée moins de 15 jours francs avant le début de cette période.

6.2 Indemnité de permanence des autres filières

| Périodes | Indemnité |
|-------------------------------------|-----------|
| Samedi | 45 € |
| ½ journée du samedi | 22,50 € |
| Dimanche ou jour férié | 76 € |
| ½ journée du dimanche ou jour férié | 38 € |

Les agents de la filière technique ne peuvent pas bénéficier de ce repos compensateur. Pour les agents des autres filières, lorsqu'ils ne perçoivent pas d'indemnité de permanence, ils peuvent à défaut bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale à la durée de la permanence effectuée majorée de 25%.

Annexe n° 2

Méthodologie de calcul d'un cycle de travail annualisé

1 – La définition d'un cycle de travail annualisé nécessite en premier lieu le calcul du temps de travail effectif

Le temps de travail effectif annuel doit faire l'objet d'un décompte précis : calcul des heures à effectuer en fonction des jours, des semaines, des saisons.....

2 – Dans un deuxième temps doit être calculé le temps de travail à rémunérer, afin de connaître le temps de travail qui définit l'emploi dans la délibération de création du poste. Le calcul est le suivant :

$$(\text{Temps de travail effectif}) \times 1\,820 / 1\,600 = (\text{Temps de travail rémunéré})$$

Par exemple, pour un poste dont le temps de travail est de 900 heures : $900 \times 1820 / 1600 = 1023,75$ heures ou 1 023 heures 45 minutes

**1 820 heures = 52 semaines x 35 heures*

3 – Les éventuels jours de fractionnement doivent être ajoutés à hauteur du nombre d'heures à effectuer quotidiennement. Par exemple :

$$1\,023,75 / 228 (\text{nombre moyen de jours travaillés par an}) = 4,49 \text{ heures ou } 4 \text{ heures } 29$$

Chaque jour de congé supplémentaire doit être comptabilisé à hauteur de 4,49 heures.

4 – Le total du temps de travail rémunéré doit être ramené sur une semaine afin de connaître la quotité de temps de travail du poste. Par exemple, avec une hypothèse de 2 jours de fractionnement supplémentaires (soit 8,98 heures supplémentaires à rémunérer) :

$$1\,032,73 / 52 (\text{nombre de semaines dans l'année}) = 19,86 \text{ heures hebdomadaires ou } 19 \text{ heures } 52 \text{ minutes}$$

La délibération de la collectivité crée donc un poste à temps non complet de 20 heures par semaine. Cette durée hebdomadaire sert de référence à la rémunération.

5 – Enfin la journée de solidarité doit être calculée dans le planning annuel au prorata du temps de travail :

$$7 \text{ heures} \times 19,86 / 35 = 3,97 \text{ heures ou } 3 \text{ heures } 58 \text{ minutes}$$

Modalité de calcul d'une annualisation

| | |
|---|----------|
| Temps de travail effectif (A) | 900,00 |
| Temps de travail rémunéré (B) (A) * 1 820/1 600 | 1 023,75 |
| Temps de travail quotidien (C) (B)/228 | 4,49 |
| 2 jours de fractionnement (D) 2*(C) | 8,98 |
| Soit temps de travail rémunéré global (E) (B) + (D) | 1 032,73 |
| Nombre d'heures à rémunérer sur une semaine (F) (E)/52 | 19,86 |
| Soit en minutes | 19,52 |
| Durée de la journée de solidarité (G) 7*(F)/35 | 3,97 |
| Soit en minutes | 3,58 |
| Temps de travail effectif global (en heures) (A) + (G) | 903,58 |
| Temps de travail rémunéré global en heures (E) | 1 032,44 |

Situation en cas de congé de maladie

Lorsque l'agent dont le temps de travail est annualisé se trouve en congé de maladie, sa période d'absence est comptabilisée de la façon suivante :

- Si le congé de maladie intervient un jour normalement travaillé, les heures de travail sont considérées comme faites (7h pour une durée hebdomadaire de 35h) ;
- Si le congé de maladie intervient un jour de congé annuel validé, le jour de maladie l'emporte sur le jour de congé, ce dernier pouvant être reporté avant le 31 décembre de l'année N ou sur l'année N + 1 ;
- Si le congé de maladie intervient un jour non travaillé, le décompte des heures de travail n'est pas impacté.

Situation en cas de formation

Lorsque l'agent est en formation, le temps passé en formation est comptabilisé en temps de travail effectif.

- Si un jour de formation coïncide avec le jour de repos habituel de l'agent, le temps de formation peut être soit rémunéré, soit compensé par un repos ultérieur.

- L'établissement d'un planning prévisionnel annuel assure une meilleure gestion des horaires et des congés, en mettant notamment en évidence les jours travaillés et les horaires, les jours de congés annuels et les autres jours non travaillés.
- Les heures supplémentaires réalisées par un agent au temps de travail annualisé ne peuvent être constatées qu'à la fin de l'année en cas de dépassement de la borne horaire de 1 607 heures annuelles.
- Néanmoins, un contrôle des heures effectuées – tous les trimestres par exemple – permet d'ajuster l'organisation du temps de travail sur le reste de l'année afin d'éviter que les agents ne génèrent pas trop d'heures supplémentaires.

Annexe N°3

Les autorisations spéciales d'absence

Les autorisations spéciales d'absence (ASA), distinctes des congés annuels, sont **des jours d'absence accordés exceptionnellement** aux agents publics (*fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet et non complet, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public*) à l'occasion de **certains évènements professionnels ou familiaux**.

Certaines ASA sont prévues par un **texte (autorisations dites de droit)**. Elles s'imposent à la collectivité et ne nécessitent pas, par voie de conséquence, de délibération de l'organe délibérant.

L'agent en autorisation spéciale d'absence se trouve **en position d'activité**. Ainsi :

- L'absence est considérée comme **du temps de travail effectif**. Par conséquent, il n'y a pas d'impact en matière de rémunération, d'avancement, etc.
- La durée de l'autorisation d'absence **ne s'impute pas sur les droits aux congés annuels**. Toutefois, l'absence n'ouvre pas droit à des jours d'ARTT.
- L'autorisation d'absence place l'agent en situation régulière d'absence.

L'octroi d'une autorisation d'absence est lié à la condition d'activité.

Par conséquent, elle ne peut être accordée **que dans la mesure où l'agent aurait dû exercer ses fonctions au moment où les circonstances justifiant l'absence se sont produites**.

La législation prévoit également l'existence **d'ASA pouvant être accordées à l'occasion de certains évènements de la vie familiale** dont l'attribution est, pour le moment, laissée à **l'appréciation de chaque collectivité territoriale**. Leur instauration n'est donc pas obligatoire mais nécessite, *de facto*, une délibération après avis du comité social territorial (CST).

De plus, elles doivent être accordées au moment de l'évènement et **ne peuvent être ni reportées ultérieurement, ni accordées pendant un congé annuel, ni récupérées**.

A. LES DIFFÉRENTS TYPES D'AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

Il existe **deux types** d'autorisations spéciales d'absences :

- **Les autorisations de droit**, d'une part, prévues par un texte, qui s'imposent à l'autorité territoriale et ne nécessitent, par voie de conséquence, pas de délibération de l'organe délibérant.
- **Les autorisations discrétionnaires**, d'autre part, pouvant être accordées à l'occasion de certains évènements de la vie familiale (ou de la vie courante) dont la délivrance est laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale (elles doivent être prévues par une délibération).

B. LES ASA DE DROIT LIÉES A DES ACTIVITÉS SYNDICALES

Les agents publics représentants syndicaux peuvent bénéficier de diverses autorisations spéciales d'absence afin d'accomplir leurs missions. Elles peuvent permettre d'assister **aux réunions des instances consultatives** (CST, CAP, CCP, etc.) **ou encore aux réunions des structures locales d'un syndicat national et des sections syndicales.**

C. LES ASA POUR MANDAT ÉLECTIF

Le Code Général des Collectivités territoriales (CGCT) prévoit des autorisations d'absence accordées pour **permettre à un membre d'un conseil municipal, intercommunal, départemental ou régional, de participer**, aux séances plénières, aux réunions des commissions dont il est membre ainsi qu'aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la commune, le département ou la région, selon le cas.

L'agent informe son employeur par écrit, dès qu'il en a connaissance, de la date et de la durée de la ou des absences envisagées ([article R.2123-1 du CGCT](#)) et devra fournir un justificatif de la qualité d' élu et convocation.

En parallèle, **un crédit de temps** est accordé au profit de certains élus locaux **permettant de disposer du temps nécessaire à l'administration de la collectivité territoriale ainsi qu'à la préparation des réunions des instances où ils siègent.**

Ce crédit d'heures est forfaitaire et trimestriel et ne donne pas lieu à rémunération.

L'agent informe par écrit son employeur, 3 jours au moins avant son absence en précisant la date, la durée, ainsi que le crédit d'heures restant pour le trimestre en cours ([article R.2123-3 du CGCT](#)).



La collectivité n'est pas tenue de maintenir la rémunération de l'agent. Les agents élus perçoivent une indemnité de fonctions, à défaut, peuvent bénéficier d'une compensation de la perte de revenu subie par l'entité auprès de laquelle ils sont élus.

D. LES ASA DE DROIT ACCORDÉES POUR DES MOTIFS CIVIQUES

Elles sont diverses et on peut notamment citer :

- Juré d'assises ([article 267 du code de procédure pénale](#)),
- Témoin devant le juge pénal,
- Membres d'une mutuelle, union, ou fédération ([article L.622-4 du Code Général de la Fonction Publique](#)),
- Sapeurs-pompiers volontaire dans le cadre d'une formation ou d'une intervention ([article L.723-12 du Code de la sécurité intérieure](#)).

Ces autorisations sont accordées de droit sur présentation de la convocation par l'agent public.

E. LES ASA POUR SE RENDRE A DES EXAMENS MÉDICAUX OBLIGATOIRES

Les agents publics bénéficient d'une autorisation d'absence de droit pour se rendre aux **examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement** (circulaire NOR/FPPA/96/10038/C du 21 mars 1996).

Les agents publics ont également droit à **une autorisation d'absence pour bénéficier des examens médicaux et des visites médicales dans le cadre de la surveillance médicale professionnelle** ([article 23 du décret n°85-603 du 10 juin 1985](#)). On peut notamment citer la visite d'information et de prévention, la surveillance médicale particulière à l'égard des agents en situation de handicap, les femmes enceintes ou venant d'accoucher et allaitantes, les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, etc.

Pièces à fournir : demande de l'agent et justificatif de rendez-vous.

F. LES ASA EN CAS DE DÉCÈS D'UN ENFANT

La loi n°2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité a été publiée au JORF du 20 juillet 2023.

Cette loi modifie la rédaction de [l'article L. 622-2](#) du Code Général de la Fonction Publique et augmente le nombre de jours d'autorisation d'absence qui doit être accordé à un agent en cas de décès de son enfant. S'agissant du décès d'un enfant de plus de 25 ans, la loi introduit une distinction selon que l'enfant a ou non lui-même des enfants.

Les règles désormais applicables sont reprises dans le tableau suivant :

| | | |
|--|------------------------------|---|
| Décès d'un enfant âgé de plus de <u>25 ans</u> | Si l'enfant n'a pas d'enfant | 12 jours ouvrables d'ASA |
| | Si l'enfant a des enfants | 14 jours ouvrables d'ASA + 8 jours d'ASA pouvant être prise (le cas échéant de manière fractionnée) dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant |
| Décès d'un enfant âgé de moins de <u>25 ans</u> -L'agent est le parent de l'enfant -L'agent a la charge effective et permanente de l'enfant | | 14 jours ouvrables d'ASA + 8 jours d'ASA pouvant être prise (le cas échéant de manière fractionnée) dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant |

G. LA MISE EN PLACE D'ASA A L'OCCASION DE CERTAINS ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

Depuis sa publication, la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale prévoyait, en son article 59, que des autorisations spéciales d'absence pouvaient être accordées à l'occasion de certains événements familiaux.

Un décret devait être pris afin de préciser les événements familiaux concernés. Cependant, il n'a jamais fait l'objet d'une publication.

En l'absence de décret, chaque collectivité ou établissement public a pu délibérer, après avis du Comité Technique, pour lister les événements familiaux pouvant donner lieu à des autorisations d'absence et définir les conditions d'attribution et de durée ([Rép. min., n° 22676, JO Sénat 06/12/2016](#)).

Lors de leur mise en place, les collectivités pouvaient se référer aux autorisations d'absence pouvant être accordées aux agents de l'État, régies par des circulaires ministérielles.

Le principe de parité ne s'appliquant pas concernant les règles d'organisation du travail ([CE, 30 juin 2006, n° 243766](#)), – l'octroi d'autorisations spéciales d'absence relève bien de l'organisation du travail – les régimes d'autorisations spéciales d'absence organisés au sein de la Fonction Publique Territoriale entre les différentes collectivités et établissements, mais également entre les différentes Fonctions Publiques se sont révélés très disparates.

Dans un souci d'harmonisation, le législateur est donc intervenu avec la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique pour prévoir les autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et pour certains événements familiaux dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, applicable aux trois fonctions publiques (*et non plus dans celle du 26 janvier 1984 applicable uniquement à la Fonction Publique Territoriale*).

Cette disposition a été **codifiée à l'article L.622-1 du Code Général de la Fonction Publique**.

Un décret relatif aux ASA dans la fonction publique est attendu et devrait donc concerner les trois versants de la fonction publique. Les autorisations d'absences qu'il déterminera s'imposeront aux collectivités.

Dans l'attente de sa parution, les collectivités doivent délibérer, après avis du CST, pour instaurer les ASA et déterminer leurs conditions d'attribution.

Elles devront, le moment venu, tirer les conséquences de l'entrée en vigueur du décret.

H. LE RÉGIME DES ASA ACCORDÉES A L'OCCASION DE CERTAINS ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

Important : Les ASA mises en place par une collectivité à l'occasion de certains événements familiaux **sont toujours accordées** aux agents par l'autorité territoriale :

- **sous réserve des nécessités de service**
- **sur présentation d'un justificatif,**
- **dans les conditions fixées par la délibération.**

Une liste des principaux cas d'octroi d'ASA accordées à l'occasion de certains événements familiaux est proposée ci-après.

Les principaux cas d'octroi d'ASA accordées à l'occasion de certains évènements familiaux

| OBJET | DURÉE | OBSERVATIONS | SOURCES JURIDIQUES |
|---|---|--|--|
| <u>ASA liées à des motifs familiaux</u> | | | |
| <p><u>Mariage</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - de l'agent - d'un enfant - d'un ascendant, frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur | <ul style="list-style-type: none"> - 5 jours ouvrables * - 3 jours ouvrables - 1 jour ouvrable | <p>Détermination par l'organe délibérant du caractère consécutif ou non des jours octroyés au titre de l'évènement</p> <p>Délai de route à fixer par délibération (maximum 48 h aller- retour)</p> | <p style="text-align: center;">Circulaire NOR INT A 0200053C du 27/02/2002</p> <p style="text-align: center;">QE 44068 du 14.08.2000 JO AN</p> |
| <p><u>PACS de l'agent</u></p> | <ul style="list-style-type: none"> - 5 jours ouvrables | <p>Détermination par l'organe délibérant du caractère consécutif ou non des jours octroyés au titre de l'évènement</p> <p>Délai de route à fixer par délibération (maximum 48 h aller- retour)</p> | <p style="text-align: center;">Circulaire FP/7 n° 002874 du 07/05/2001 (FPE)</p> <p style="text-align: center;">QE 30471 du 29.03.2001 JO Sénat</p> <p style="text-align: center;">QE 22676 du 6.11.2016</p> |

| | | | |
|---|---|---|--|
| <p><u>Décès/obsèques</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - du conjoint (ou pacsé ou concubin), des père, mère, beau-père, belle-mère - des autres ascendants, frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur | <ul style="list-style-type: none"> - 3 jours ouvrables - 1 jour ouvrable | <p>Jours éventuellement non consécutifs</p> <p>Délai de route laissé à fixer par délibération (maximum 48 h aller-retour)</p> | <p>Instruction n°7 du 23 mars 1950 Circulaire NOR INT A 0200053C du 27/02/2002 ** QE 30471 du 29.03.2001 JO Sénat QE 91179 du 7 juin 2016 JO AN</p> |
| <p><u>Maladie très grave</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - du conjoint (ou pacsé ou concubin), d'un enfant - des père, mère, beau-père, belle-mère - des autres ascendants, frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur | <ul style="list-style-type: none"> - 3 jours ouvrables - 1 jour ouvrable | <p>Jours éventuellement non consécutifs</p> <p>Délai de route laissé à fixer par délibération (maximum 48 h aller-retour)</p> | <p>Instruction n°7 du 23 mars 1950 Circulaire NOR INT A 0200053C du 27/02/2002 ** QE 30471 du 29.03.2001 JO Sénat QE 91179 du 7 juin 2016 JO AN</p> |
| <p><u>Garde d'enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde</u></p> | <p>Durée des obligations hebdomadaires de service + 1 jour Doublement possible si l'agent assume seul la charge de l'enfant ou si le conjoint est à la recherche d'un emploi ou ne bénéficie de par son emploi d'aucune autorisation d'absence</p> <p>Pour les agents travaillant à temps partiel, le nombre de jours d'autorisation d'absence susceptible d'être accordé est égal au produit des obligations hebdomadaires de service d'un agent travaillant à temps plein, plus un jour, par la quotité de travail à temps partiel de l'agent intéressé ; soit pour un agent travaillant 3 jours sur 5 : $5 + 1 \times 3/5 = 3,6$ jours (possibilité d'arrondir à 4 jours).</p> | <p>Autorisation accordée pour des enfants âgés de 16 ans au plus (pas de limite d'âge pour les handicapés)</p> <p>Autorisation accordée par année civile, quel que soit le nombre d'enfants et par famille</p> <p>Autorisation accordée à l'un ou l'autre des conjoints (ou concubins) Dans le cas d'un couple d'agents territoriaux, les jours peuvent être répartis entre les parents à leur convenance</p> <p>La collectivité peut étendre le bénéfice de ces autorisations aux agents ayant les enfants de leur conjoint à charge. Il convient alors de préciser dans la délibération que les autorisations seront accordées pour des enfants vivant au foyer de l'agent avec ou sans lien de filiation.</p> | <p>Circulaire ministérielle FP n°1475 du 20 juillet 1982</p> |

ASA liées à la maternité

| OBJET | DURÉE | OBSERVATIONS | SOURCES JURIDIQUES |
|---|---|--|---|
| <u>Aménagement des horaires de travail de l'agent</u> | Dans la limite maximale d'une heure par jour | Autorisation accordée sur demande de l'agent et sur avis du médecin du travail à partir du 3 ^{ème} mois de grossesse compte tenu des nécessités des horaires du service | Circulaire NOR/FPPA/96/10038/C du 21 mars 1996 |
| <u>Séances préparatoires à l'accouchement suivies par l'agent</u> | Durée des séances | Autorisation susceptible d'être accordée sur avis du médecin du travail au vu des pièces justificatives | Circulaire NOR/FPPA/96/10038/C du 21 mars 1996 |
| <u>Actes médicaux nécessaires à la Procréation médicalement assistée (PMA)</u> | Durée de l'examen | | Circulaire RDFS1708829C du 24 mars 2017 |
| <u>Examens médicaux nécessaires à la procréation médicalement assistée (PMA) de la compagne de l'agent</u> | Durée de l'examen Maximum de 3 examens | | Circulaire RDFS1708829C du 24 mars 2017 |
| <u>Allaitement</u> | Dans la limite d'une heure par jour à prendre en 2 fois | Autorisation susceptible d'être accordée en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant | Circulaire NOR/FPPA/96/10038/C du 21 mars 1996 QE n°69516 du 19 octobre 2010 |

ASA accordées aux parents d'élèves

| | | | |
|---|----------------------------|--|---|
| <p><u>Représentant de parents d'élèves</u></p> <p>- dans les écoles maternelles et élémentaires : réunions des conseils d'école et des comités de parents</p> <p>- dans les collèges, lycées et établissements d'éducation spéciale : réunion des commissions permanentes, des conseils de classe et des conseils d'administration</p> | <p>Durée de la réunion</p> | | <p>Circulaire n°1913 du 17 octobre 1997</p> |
|---|----------------------------|--|---|

** Un jour ouvrable correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés.*

*** A noter : Il résulte des différentes sources juridiques prévoyant l'octroi d'une ASA en cas de décès ou de maladie très grave du conjoint, du père, de la mère ou des enfants une incohérence concernant le nombre de jours devant être octroyés à l'agent. L'instruction du 23 mars 1950 évoque une ASA d'une durée de 3 jours. La circulaire du 7 mai 2001 relative aux autorisations exceptionnelles d'absence et au pacte civil de solidarité mentionne l'octroi de 3 jours maximum d'absence. La circulaire du 27 février 2002, dans laquelle est expressément visée l'instruction du 23 mars 1950, prévoit l'octroi d'une ASA d'une durée de 5 jours, majorée, le cas échéant, des délais de route (p. 43 de la circulaire). La durée de 3 jours ressort des différentes réponses à des questions posées par les parlementaires apportées par les Ministres de la Fonction Publique successifs postérieurement à l'édiction de cette circulaire. Dans le projet de décret élaboré en 2020, jamais publié, il était prévu d'octroyer aux agents en cas de décès ou de maladie très grave du conjoint, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère 3 jours d'autorisation d'absence.*



SF

Rapport Conseil communautaire Mardi 22 octobre 2024

ADMINISTRATION GENERALE

4 - OBJET : Rapport d'activité 2023 – CCMVR

Rapporteur : Le Président, Xavier DELPY

Vu le Code général des collectivités territoriales, et notamment, son article L.5211-39 ;

Vu l'avis favorable de la Conférence des Maires du 15 octobre 2024 ;

Considérant que le Président de la communauté de communes Marches du Velay Rochebaron doit chaque année, avant le 30 septembre, adresser au maire de chaque commune membre un rapport retraçant l'activité « n-1 » de l'établissement accompagné du compte administratif.

Ce rapport fait l'objet d'une communication par le maire au conseil municipal en séance publique au cours de laquelle les « représentants » de la commune à l'organe délibérant de l'EPCI sont entendus.

Le président de l'EPCI peut être entendu, à sa demande, par le conseil municipal de chaque commune membre ou à la demande de ce dernier ([article L 5211-39](#) du CGCT).

Le rapport d'activité est accessible librement sur le site Internet de la Communauté de Communes.

Après présentation du Rapport Annuel d'activités 2023,

Le Conseil Communautaire est invité à :

- **PRENDRE ACTE** du Rapport Annuel d'activités de la Communauté de Communes « Marches du Velay Rochebaron » 2023.

Monistrol sur Loire, le 16 octobre 2024

Le Président

Xavier DELPY




SF

Rapport Conseil communautaire Mardi 22 octobre 2024

ADMINISTRATION GENERALE

5- OBJET : Rapport d'activité 2023 – SEMAD Jeune Loire

Rapporteur : Jean-Paul LYONNET

Vu le Code général des collectivités territoriales, et notamment, son article L.5211-39 ;

Vu l'avis favorable de la Conférence des Maires du 15 octobre 2024 ;

Considérant que la SEM Locale (Abattage et découpe de la Jeune Loire) doit chaque année, adresser un rapport retraçant l'activité « n-1 » de l'établissement accompagné du compte de résultat 2023.

Le rapport d'activité est accessible librement sur le site Internet de la Communauté de Communes.

Après présentation du Rapport d'activités 2023,

Il est proposé au Conseil Communautaire de :

- **PRENDRE ACTE** du Rapport Annuel d'activités de la SEMAD Jeune Loire année 2023

Monistrol sur Loire, le 16 octobre 2024

Le Président

Xavier DELFY




Rapport Conseil communautaire Mardi 22 octobre 2024

EQUIPEMENTS SPORTIFS ET RELATIONS AVEC LES ASSOCIATIONS SPORTIVES

Rapporteur : Le Vice-Président en charge des équipements sportifs, Marc TREVEYS.

6 - OBJET : Rapport annuel 2023 – L'Ozen RECREA

Vu l'avis favorable de la Commission de Contrôle Financier du 30 septembre 2024 ;

Vu l'avis favorable de la Conférence des Maires du 15 octobre 2024 ;

Considérant la présentation du rapport d'activité 2023 (1 PJ annexé à la présente) de L'OZEN réalisé par la société RECREA.

Il est proposé au Conseil Communautaire :

- **DE PRENDRE ACTE** du rapport d'activité 2023 du Centre Aquatique des Marches du Velay Rochebaron, L'Ozen, géré par le Groupe RECREA.

1 PJ

Monistrol sur Loire, le 16 octobre 2024

Le Président

Xavier DELPY




BB

Rapport Conseil communautaire Mardi 22 octobre 2024

EQUIPEMENTS SPORTIFS ET RELATIONS AVEC LES ASSOCIATIONS SPORTIVES

7- OBJET : Rapport du Président sur le choix du concessionnaire pour la gestion et l'exploitation du Centre aquatique l'Ozen

Rapporteur : *Le Vice-Président, Marc TREVEYS*

Vu le Code général des collectivités territoriales, et notamment les articles L.1411-1 et suivants et R.1411-1 et suivants ;

Vu le Code de la commande publique et notamment les articles L.3111-1 et suivants et R.3111-1 et suivant ;

Vu la délibération du Conseil Communautaire n°CCMVR24-01-30-16 du 30 janvier 2024 approuvant le principe du recours au contrat de concession avec Délégation de Service Public pour l'exploitation de l'espace aquatique l'OZEN et autorisant le Président à signer et à réaliser tous les actes nécessaires à la mise en œuvre de la procédure de publicité préalable et de mise en concurrence pour le choix du concessionnaire ;

Vu le rapport de la Commission de Délégation de Service Public prévue à l'article L.1411-5 en date du 14 mai 2024 établissant la liste des candidats admis à présenter une offre ;

Vu le rapport de la Commission de Délégation de Service Public prévue à l'article L.1411-5 en date du 28 mai 2024 analysant les propositions reçues et donnant son avis sur l'engagement des négociations ;

Vu le rapport de Monsieur le Président établi sur la base des critères de jugement des offres fixées dans le règlement de la consultation, motivant le choix du concessionnaire retenu et présentant l'économie générale du contrat de concession ;

VU le projet de contrat de concession et ses annexes

Exposé :

CONSIDERANT que par délibération du Conseil Communautaire n°CCMVR24-01-30-16 du 30 janvier 2024 approuvant le principe du recours au contrat de concession avec Délégation de Service Public pour l'exploitation de l'espace aquatique l'OZEN et autorisant le Président à signer et à réaliser tous les actes nécessaires à la mise en œuvre de la procédure de publicité préalable et de mise en concurrence pour le choix du concessionnaire ;

CONSIDERANT qu'un avis d'appel public à la concurrence a été publié le 10/03/2024 pour une date de remise des offres fixée au 3 mai 2024 à 17h00 sur les supports de publication suivants :

- Plateforme de dématérialisation du CDG43
- BOAM et JOUE

CONSIDERANT qu'une visite du site a été organisée le 26 mars 2024 à 14h00. Ont participé les candidats suivants :

- Equalia
- Espace Récréa
- Vert Marine

CONSIDERANT que trois sociétés ont remis une offre dans les délais impartis et enregistrés dans l'ordre suivant :

- Espace Récréa
- Equalia
- Vert Marine

CONSIDERANT que la Commission de Délégation de Service Public (CDSP), réunie le 14 mai 2024 à 17h30, a procédé à l'analyse des candidatures et a constaté que les candidats présentent les capacités juridiques, les garanties techniques et financières suffisantes au regard du projet et respectent l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Ces candidatures correspondent aux exigences du dossier et ont toutes les aptitudes à assurer la continuité du service public et l'égalité des usagers devant ce service.

La CDSP a décidé de retenir les trois candidats suivants pour poursuivre la procédure en cours soit

- Espace Récréa
- Equalia
- Vert Marine

CONSIDERANT que la CDSP, réunie le 28 mai 2024 à 18h00, et au regard du rapport d'analyse des offres, a considéré que les offres des trois candidats devaient être approfondies au regard des critères de jugement tel que définis dans le règlement de consultation.

La CDSP a recommandé à Monsieur le Président de lancer une première phase de négociation avec les trois candidats.

CONSIDERANT que les trois candidats ont été informés de leur admission à la phase de négociation par courriers en date du 31 mai 2024, via le profil acheteur de la collectivité.

CONSIDERANT que deux tours de négociation les 17 juin et 17 juillet 2024 se sont successivement déroulées avec chacun des trois candidats.

CONSIDERANT que les négociations se sont déroulées de façon à assurer l'égalité de traitement des candidats.

CONSIDERANT que par courrier en date du 31 juillet 2024, transmis via la plateforme de dématérialisation, les trois candidats ont été sollicités pour la remise de leur offre finale, via la plateforme, au plus tard le 2 septembre 2024 à 12h00.

CONSIDERANT que la procédure prévue a été engagée et poursuivie jusqu'à son terme ;

CONSIDERANT que l'objet du Rapport du Président sur le choix du concessionnaire et sur le contrat de concession de service public pour la gestion et l'exploitation du Centre Aquatique l'OZEN est de présenter les conclusions des négociations ayant abouti au choix du concessionnaire ;

CONSIDERANT qu'à l'issue de cette procédure de publicité et de mise en concurrence, l'offre de la société Action Développement Loisir / « RECREA » est apparue comme présentant le meilleur avantage économique global au regard des critères de jugement des offres définis dans le dossier de consultation des entreprises conformément à L. 3124-5 du Code de la commande publique ;

CONSIDERANT que l'économie générale du projet de contrat de concession reflète un accord équilibré entre les parties et permet à la Communauté de Communes ainsi qu'aux usagers du service public de bénéficier d'une exploitation optimale de l'espace aquatique ;

CONSIDERANT qu'il appartient au Conseil Communautaire d'approuver le choix du concessionnaire de service public ainsi que le contrat de concession et ses annexes ;

Monsieur le Président propose aux membres du Conseil Communautaire d' :

- **APPROUVER** le choix de la SARL ACTION DEVELOPPEMENT LOISIR / RECREA en qualité de concessionnaire de service public pour l'exploitation du centre aquatique « L'OZEN »
- **APPROUVER** les stipulations du contrat de concession de service public et ses annexes ;
- **AUTORISER** Monsieur le Président ou son représentant à signer ledit contrat et tous documents s'y rapportant.

Monistrol sur Loire, le 4 octobre 2024

Le Président

Xavier DELFY
Commune de Monistrol-sur-Loire
Marchés de Loire & Recherche



FM

Rapport Conseil communautaire Mardi 22 octobre 2024

FINANCES PROSPECTIVE

8 - OBJET : Attributions de compensation (AC) définitives 2024

Rapporteur : Le Conseiller délégué, rapporteur commission Finances Pierre BRUN

Vu la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, et notamment son article 35 ;

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général des impôts et notamment l'article 1609 nonies C ;

Vu la délibération n° CCMVR21-05-25-16 du 25 mai 2021 ;

Vu l'avis favorable de la Conférence des Maires en date du 15/10/2024 ;

Considérant le rapport de CLECT 2022 ;

Il est rappelé que la Commission Locale d'Évaluation des Charges Transférées (C.L.E.C.T.) chargée de procéder à l'évaluation des charges transférées, afin de permettre le calcul des attributions de compensation s'est réunie le 3 mai 2022.

Par délibération en date du 24 mai 2022, le conseil communautaire a acté la modification des montants provisoires des AC 2022. Cette modification des AC a été proposée par la CLECT afin de neutraliser les charges de centralité et d'aider la commune de Sainte-Sigolène à faire face aux dépenses exceptionnelles liées à une pollution aux PCB.

Aucun autre transfert n'a été opéré sur l'année 2024.

Aussi, il est proposé de fixer les AC définitives 2024 :

| Communes | AC définitives 2024 |
|---|-----------------------------------|
| Bas en Basset | 87 245,00 € |
| Beauzac | 509 873,00 € |
| Boisset | 7 001,00 € |
| La Chapelle d'Aurec | 204 564,00 € |
| Les Villettes | 232 941,00 € |
| Monistrol sur Loire | 1 104 070,00 € |
| St Pal de Chalencon | 110 225,00 € |
| St Pal de Mons | 639 649,00 € |
| Ste Sigolène | 2 176 867,00 €* 2 176 867,00 € |
| Tiranges | 49 299,00 € |
| TOTAL dépenses (AC versées aux communes) | 5 121 734,00 € |

| Communes | AC définitives 2024 |
|---|---------------------|
| Malvalette | -17 430,00 € |
| Solignac sous Roche | -3 521,00 € |
| Saint André de Chalencon | -4 789,00 € |
| Valprivas | -1 298,00 € |
| TOTAL recettes (AC versées par les communes) | -27 038,00 € |

*Selon plan de remboursement de Sainte-Sigolène pour rappel :

| AC | AC provisoire 2022 | Avance PCB | AC 2022 dérogation libre | AC 2023 | AC 2024 | AC 2025 | AC 2026 | AC 2027 | AC 2028 | AC 2029 | AC 2030 | AC 2031 | AC 2032 | AC 2033 |
|---|--------------------|-------------|--------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------------|
| Sainte Sigolène Remboursement avance sur 10 ans | 2 276 707 € | 1 000 000 € | 3 276 867 € | 2 176 867 € | 2 176 867 € | 2 176 867 € | 2 176 867 € | 2 176 867 € | 2 176 867 € | 2 176 867 € | 2 176 867 € | 2 176 867 € | 2 176 867 € | 2 276 867 € |
| | | | | 100 000 € | 200 000 € | 300 000 € | 400 000 € | 500 000 € | 600 000 € | 700 000 € | 800 000 € | 900 000 € | 1 000 000 € | Retour à la normale |

Monistrol sur Loire, le 16 octobre 2024

Le Président

Xavier DELFY
Maire de Valay, Rochechouart



FM

Rapport Conseil communautaire Mardi 22 octobre 2024

FINANCES PROSPECTIVE

9 - OBJET : Attributions de compensation (AC) provisoires 2025

Rapporteur : Le Conseiller délégué, rapporteur commission Finances Pierre BRUN

Vu la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, et notamment son article 35 ;

Vu la délibération N°2015-07-5 en date du 5 juillet 2015 modifiant l'attribution de compensation de la commune de Monistrol sur Loire ;

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général des impôts et notamment l'article 1609 nonies C ;

Vu l'avis favorable de la Conférence des Maires en date du 15/10/2024;

Considérant le rapport de CLECT 2022

Il est rappelé qu'en application des dispositions du paragraphe V de l'article 1609 nonies C du Code Général des Impôts, l'établissement public intercommunal verse à chaque commune membre une attribution de compensation. Celle-ci ne peut être indexée.

Les attributions de compensation permettent de maintenir les équilibres budgétaires des communes membres et de leur E.P.C.I. lorsqu'il y a transfert de compétences et de charges dans le cadre de la fiscalité professionnelle unique. C'est une dépense obligatoire de l'EPCI ou, le cas échéant, des communes membres, si l'attribution de compensation est négative.

D'une façon générale, les attributions de compensation sont égales aux ressources transférées moins les charges transférées, neutralisant la première année, les flux financiers des transferts.

La Commission Locale d'Évaluation des charges Transférées (C.L.E.C.T.) chargée de procéder à l'évaluation des charges transférées, afin de permettre le calcul des attributions de compensation s'est réunie, pour la dernière fois, le 3 mai 2022 pour modifier les montants provisoires 2021.

Il est précisé que conformément à la délibération du conseil communautaire en date du 5 juillet 2015, l'AC de la commune de Monistrol sur Loire avait été diminuée sur une période de 10 ans pour tenir compte :

- Du transfert de la compétence Pratique de la natation
- D'une contribution aux charges de fonctionnement du centre aquatique de l'Ozen

Le total de la contribution s'élevant à 120 000 euros par an sur une période de 10 ans de 2015 à 2025, l'AC de la commune de Monistrol doit être réévaluée :

| | | |
|----------------|----------------|----------------|
| AC 2015 | AC 2024 | AC 2025 |
| 1 593 724.80 € | 1 104 070,00 € | 1 224 070.00 € |

Ces attributions de compensation provisoires pourront faire l'objet d'ajustement avant la fin de l'année 2025.

| Communes | AC provisoires 2025 |
|---|-----------------------|
| Bas en Basset | 87 245,00 € |
| Beauzac | 509 873,00 € |
| Boisset | 7 001,00 € |
| La Chapelle d'Aurec | 204 564,00 € |
| Les Villettes | 232 941,00 € |
| Monistrol sur Loire | 1 224 070,00 € |
| St Pal de Chalencon | 110 225,00 € |
| St Pal de Mons | 639 649,00 € |
| Ste Sigolène | 2 176 867,00 € |
| Tiranges | 49 299,00 € |
| TOTAL dépenses (AC versées aux communes) | 5 241 734,00 € |

| Communes | AC provisoires 2025 |
|---|---------------------|
| Malvalette | -17 430,00 € |
| Solignac sous Roche | -3 521,00 € |
| Saint André de Chalencon | -4 789,00 € |
| Valprivas | -1 298,00 € |
| TOTAL recettes (AC versées par les communes) | -27 038,00 € |

Il est proposé au Conseil communautaire :

- **D'ADOPTER** les montants des AC provisoires 2025 qui seront versées par douzième à partir de janvier 2025,
- **DE PRÉCISER préciser** que les montants des attributions de compensation provisoires 2025 seront notifiés aux communes.

Monistrol sur Loire, le 16 octobre 2024

Le Président

 Xavier DELFY
 Maire de Monistrol sur Loire



FM

Rapport Conseil communautaire

Mardi 22 octobre 2024

FINANCES PROSPECTIVE

10 - OBJET : Mise en place d'une carte d'achat comme moyen de paiement

Rapporteur : Le Conseiller délégué, rapporteur commission Finances Pierre BRUN

Vu le décret N°2004-1144 du 26 octobre 2004 relatif à l'exécution des marchés publics par carte d'achat,

Vu l'instruction N°05-025-M0-M9 du 21 avril 2005 relative à l'exécution des marchés publics par carte d'achat,

Vu l'arrêté du 24 décembre 2012 portant application des articles 25, 26, 32, 34, 35, 39 et 43 du décret N°2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique et énumérant les moyens de règlement des dépenses publiques et les moyens d'encaissement des recettes publiques,

Vu l'avis favorable de la Conférence des Maires en date du 15 octobre 2024,

La carte d'achat est un outil permettant de simplifier et de dématérialiser les procédures de commande et de paiement, réduisant ainsi les coûts de traitement liés aux achats récurrents.

1. Présentation de la carte d'achat

Le principe de la Carte d'achats est de déléguer aux utilisateurs l'autorisation d'effectuer directement auprès de fournisseurs référencés les commandes de biens et de services nécessaires à l'activité des services en leur fournissant un moyen de paiement, offrant toutes les garanties de contrôle et de sécurité pour la maîtrise des dépenses publiques.

La Carte d'achats est une carte de paiement CB VISA sécurisée, mais également un outil de gestion et d'optimisation du processus de traitement des achats.

Elle est confiée à certains agents mandatés (nominatives) pour effectuer des transactions d'achat auprès de fournisseurs préalablement identifiés (limitation des montants et désignation des fournisseurs autorisés).

La décision sera prise au cas par cas pour définir qui sera porteur de la carte, pour quel montant maximum, quel fournisseur et /ou quel type d'achat.

2. Modalités de fonctionnement

Une fois la décision prise de recourir à la Carte d'achat, l'entité publique délègue un droit de commande à un porteur désigné, au moyen d'une carte émise par l'établissement bancaire sélectionné. Cet agent public acheteur utilise sa carte d'achat comme une carte bancaire courante, aussi bien pour un achat de proximité que pour des achats à distance, quel que soit le mode de commande.

La Carte d'achat présente néanmoins plusieurs particularités :

- Chaque utilisation fait l'objet d'une autorisation systématique,
- Un paramétrage personnalisé en fixe les règles d'utilisation, comme la nature et le plafond de commande ou les fournisseurs agréés,
- Tout retrait d'espèces est impossible.

Une charte de bonne utilisation de la carte est signée avec le porteur. Tous les achats sont validés en amont par la direction générale des services.

Le dispositif prévoit donc le contrôle a priori et pour chaque commande de l'habilitation du porteur de la carte et des droits d'utilisation qui lui sont attachés.

Le règlement du fournisseur est effectué automatiquement par la banque émettrice de la carte d'achat sous 4 à 5 jours maximum.

L'établissement bancaire restitue périodiquement à l'ordonnateur un relevé précis des commandes initiées par cette carte. Après validation du service fait et mandatement par l'entité publique, le relevé d'opérations est transmis au comptable. Il est la seule pièce justificative nécessaire pour le paiement des dépenses effectuées par carte d'achat, si sa présentation respecte les termes de l'article 7 du décret du 26 octobre 2004.

Le comptable effectue les contrôles qui lui incombent et procède au paiement de l'établissement bancaire.

3. Les achats concernés

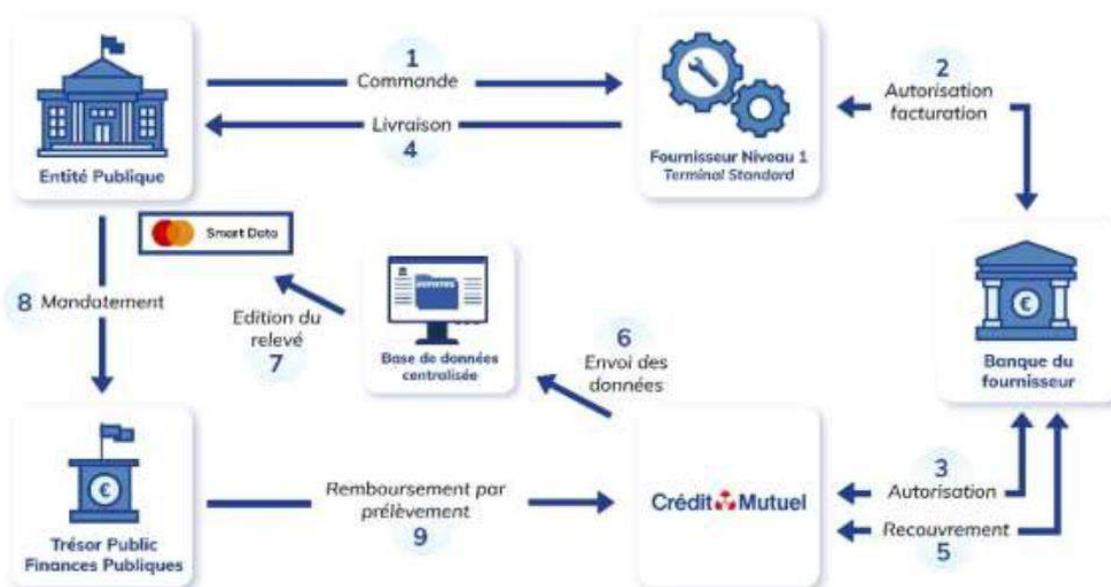
Aucun achat récurrent de biens et services n'est a priori exclu du périmètre de la Carte d'achat (définition du périmètre prévue à l'article 2 du Décret Carte d'achat 2004-1144 du 26 octobre 2004). Les travaux ne sont pas concernés.

Tous les produits courants nécessaires à la vie d'une collectivité : fournitures, mobilier de bureau, documentation, petits matériels informatiques et consommables, fournitures industrielles, outillage courant, quincaillerie, produits d'hygiène et de sécurité, denrées alimentaires, entretien de véhicules, carburants, prestations hôtelières, voyages, abonnements, etc ... (liste non exhaustive)

4. Le coût

Le forfait de mise en route du service de fourniture des cartes et de gestion des transactions est fixé à 45 € par carte et par an. Une commission de 1.05 € par opération sera appliquée. Il est prévu un forfait de mise en place et d'accompagnement à hauteur de 600 euros sur la durée totale du contrat. Il est prévu de n'effectuer des transactions de niveau 1 (achat en caisse ou via internet).

Processus de paiement/commande par Carte d'Achat en niveau 1



5. Mise en œuvre

L'objectif de la CCMVR serait de mettre en place une carte d'achat pour procéder aux paiements des fournitures de bureau, papier, petites fournitures techniques courantes nécessaires à l'activité des services. Elle permettra également d'effectuer des achats via internet sachant que chaque carte sera nominative et limitée à un montant et à des fournisseurs nominativement désignés. La mise en place de cette carte d'achat entrainerait la clôture de deux régies : « administration générale » et « atelier et services techniques ».

La CCMVR souhaite contractualiser avec Le Crédit Mutuel pour la mise en place de cette carte d'achat. L'administratrice du fonctionnement est la Directrice Générale des Services, supplée par la Directrice du Pôle Ressources Internes.

Il est proposé de conclure un contrat de 4 années et de plafonner les achats effectués par cette carte à 20 000 €TTC par an.

Le Conseil Communautaire est invité à :

- **ACCEPTER** de mettre en place le dispositif de la carte d'achat conformément aux objectifs fixés ci-dessus,
- **AUTORISER** Monsieur le Président à fixer pour la carte nominative un montant maximum adapté aux achats considérés,
- **DÉCIDER DE SOUSCRIRE** le service auprès du Crédit Mutuel selon les modalités du contrat joint,
- **AUTORISER** Monsieur le Président à effectuer toutes les formalités et signer le contrat à intervenir.

Monistrol sur Loire, le 16 octobre 2024

Le Président

Xavier DELFY
Directrice Générale des Services
Membres du Pôle Ressources Internes



OP

Rapport Conseil communautaire Mardi 22 octobre 2024

DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

11 - OBJET : Cession de la parcelle cadastrée section AC N°215 au profit de M. et Mme GUERIN Roland- zone de Pirolles- Intervention à l'acte

Rapporteur : La Vice-présidente – Jocelyne DUPLAIN

Vu la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) ;

Vu la délibération N° 2024-03-009 du 13 juin 2024 de la commune de Beauzac ;

Vu l'avis favorable de la Conférence des Maires du 15 octobre 2024 ;

Cosidérant la demande de la commune de Beauzac pour une intervention à l'acte de vente de la parcelle AC 215 de 804 m² au profit de M. et Mme GUERIN Roland ;

Considérant que la compétence Économie est exercée par la Communauté de Communes Les Marches du Velay – Rochebaron et qu'une vente sur une zone d'activité doit être validée par une intervention à l'acte de vente approuvant cette cession ;

Considérant que M. et Mme GUERIN Roland ont sollicité la commune de Beauzac afin d'acquérir le tènement loué à la commune pour l'exploitation de leur station de lavage.

Il est proposé que La parcelle d'environ 804 m² cadastrée AC 215 soit vendue au profit de M. et Mme GUERIN Roland au prix de 16 080 €TTC.

Le Conseil Communautaire est invité à valider :

- l'intervention de la CCMVR à l'acte de vente de la parcelle cadastrée section AC N°215 d'une surface de 804 m² au profit de Mr et Mme GUERIN Roland au prix de 16 080 €TTC,
- le fait que le prix de cette vente soit intégralement versé à la commune de Beauzac et que la CCMVR ne réclamera aucun pourcentage de cette cession n'ayant réalisé aucun investissement sur ce tènement,
- l'autorisation à donner au Président ou à son représentant pour signer l'acte de cession avec ladite société,
- l'autorisation à donner au Président pour l'exécution de la présente et de tous les actes afférents.

Monistrol sur Loire, le 16 octobre 2024

Le Président

Xavier DELFY




OP

Rapport Conseil communautaire Mardi 22 octobre 2024

EAU ASSAINISSEMENT GEMAPI

12 - OBJET : Retrait du SELL pour l'exercice de la compétence SPANC.

Rapporteur : *Le Vice-Président, Jean-Philippe MONTAGNON*

Vu l'article L.5211-19 du CGCT ;

Vu les statuts de la Communauté de communes Marches du Velay Rochebaron ;

Vu l'avis favorable de la Conférence des Maires du 15 octobre 2024 ;

Il est rappelé que la Communauté de Communes Marches du Velay Rochebaron a subdélégué la compétence Assainissement non collectif (SPANC) au Syndicat des Eaux Loire-Lignon (SELL) pour les communes suivantes : Bas-en-Basset, Beauzac, La-Chapelle-d'Aurec, Les Villettes, Malvalette, Monistrol-sur-Loire, Sainte-Pal-de-Mons, Sainte-Sigolène.

Le SPANC est notamment en charge de :

- Conseiller et accompagner les usagers dans la mise en place de leur assainissement non collectif ;
- Contrôler les installations d'assainissement non collectif.

La collectivité souhaite engager une procédure de retrait de droit commun du SELL au 1^{er} janvier 2025, au regard des changements d'organisation en terme de compétence eau et assainissement.

Le Conseil Communautaire est invité à :

- **DÉCIDE de** demander le retrait de la Communauté de Communes Marches du Velay ROCHEBARON du SELL pour l'exercice de la compétence SPANC,
- **CHARGER** le Président de notifier la présente décision au SELL.

Monistrol sur Loire, le 16 octobre 2024

Le Président

Xavier DELFY




MJ

Rapport Conseil communautaire Mardi 22 octobre 2024

ENFANCE JEUNESSE

13 - OBJET : Rapport annuel 2023 – L’Envol

Rapporteur : *La conseillère déléguée, Claudine LIOTHIER*

Vu l’avis favorable de la Commission de Contrôle Financier du 30 septembre 2024 ;

Vu l’avis favorable de la Conférence des Maires en date du 15 octobre 2024 ;

Considérant la présentation du rapport d’activité 2023 en pièce jointe de l’Envol réalisé par l’association Familles Rurales.

Il est proposé au Conseil Communautaire

- **DE PRENDRE ACTE** du rapport d’activité 2023 présenté par l’association Familles Rurales de Bas en Basset dans le cadre de la délégation de Service Public pour la gestion du Multi-Accueil L’Envol.

Monistrol sur Loire, le 16 octobre 2024

Le Président

Xavier DELFY




MJ

Rapport à Conférence des Maires du Mardi 15 octobre 2024

ENFANCE JEUNESSE

14 - OBJET : Subvention exceptionnelle ACIJA

Rapporteur : *La conseillère déléguée, Claudine LIOTHIER*

Considérant la subvention attribuée à l'ACIJA en 2024 de 95.048€ (106.600 € en 2023) qui a été dégrevée de 11.552€ en rapport au recrutement d'un adjoint territorial d'animation, mis à disposition en 2024 à l'ACIJA.

Considérant la vacance du poste d'adjoint d'animation territorial en janvier et février (délai de recrutement), et l'absence de l'agent en avril (formation pour le centre de loisirs Zado) et octobre, novembre, décembre (maladie/maternité).

Considérant le non-renouvellement du contrat dudit adjoint d'animation territorial en février 2025, alors que cette dernière sera toujours en arrêt maternité

Considérant que l'ACIJA demande une subvention exceptionnelle de 6.531€ pour compenser les absences et recruter un personnel en remplacement.

Vu l'avis favorable de la commission Enfance Jeunesse du 03/10/2024 d'attribuer cette subvention exceptionnelle, sous réserve que le montant corresponde bien aux heures de 2024 non réalisées par l'adjoint territorial d'animation à l'ACIJA.

Vu l'avis favorable de la Conférence des Maires du 15 octobre 2024 ;

Considérant la correspondance faite en lien avec le service RH, de 293 heures et 15 minutes non réalisées par l'adjoint territorial d'animation à l'ACIJA en 2024, correspondant à un coût réel de 6.334€

En conséquence, Le Conseil Communautaire est invité à valider :

L'attribution d'une subvention exceptionnelle à l'ACIJA d'un montant de 6.531€ pour l'année 2024 en compensation des absences de l'adjoint territorial d'animation.

Monistrol sur Loire, le 16 octobre 2024

Le Président

Xavier DELPY




ND

Rapport Conférence des Maires Du MARDI 15 OCTOBRE 2024

CULTURE

15 - OBJET : Proposition de prise en charge du différentiel du montant d'inscription pour des enfants de la CCMVR à l'école de musique de Craponne qui ne peuvent rejoindre l'EIMD.

Rapporteur : *La Conseillère déléguée, Dominique REY-MANIFICAT*

Vu l'avis favorable de la Conférence des Maires du mardi 15 octobre 2024

Le Conservatoire à Rayonnement Départemental (CRD) de l'agglomération du Puy-en-Velay (Les Ateliers des Arts) dispose depuis le rentrée 2024 d'une antenne de son école de musique à Craponne-sur-Arzon. Jusqu'à la fin de saison dernière, l'Ecole de Musique de l'Ance à l'Arzon (EMAA) était une école associative. Elle fut d'ailleurs créée en 1996 à Saint-Pal-de-Chalencon avant de s'installer plus récemment à Craponne-sur-Arzon.

Cette école, aujourd'hui antenne du CRD est fréquentée par des enfants résidant sur le territoire de la CCMVR depuis parfois plusieurs années, puisque se trouvant plus proche de leur lieu de résidence que les équipements communautaires. Les familles se voient appliquer un tarif « non résident » par la Conservatoire comme cela était déjà le cas avec l'ancienne école associative. Toutefois, quand le différentiel était l'an dernier de quelques dizaines d'euros, celui-ci est aujourd'hui de plus du double du montant de l'inscription pour un résident de l'agglomération. Ainsi, pour 1 élève de moins de 24 ans, le coût de l'année de formation pour un résident est de 318€, et de 799€ pour un « non résident », soit 481€ de différence.

D'après les chiffres du conservatoire, cela concerne 5 familles pour 7 élèves (enfants et adultes) :

- 2 de Tiranges,
- 2 de St-André-de-Chalencon
- 3 de St-Pal-de-Chalencon

Il s'agit là d'envisager une prise en charge de tout ou partie du différentiel du montant d'inscription pour les personnes inscrites à l'école de musique de Craponne-sur-Arzon résidant sur le Territoire de la CCMVR et pour qui l'EIMD est plus éloignée de leur domicile.

Il faudra tout d'abord interroger le CRD sur sa volonté ou non de conventionner avec la CCMVR.

Quelle proposition pour aider les familles ?

Une solution pourrait être le remboursement aux familles du différentiel entre le tarif proposé par l'EIMD et celui proposé par le CRD aux non-résidents de l'agglomération du Puy-en-Velay à l'école de Craponne-sur-Azon à enseignement égal.

Le montant global de l'aide de la CCMVR pour les 7 élèves inscrits à l'école de Craponne-sur-Arzon serait de 2 107 € (*cf tableau comparatif en annexe*).

Quel aurait été le coût pour la CCMVR si ces élèves s'étaient inscrits à l'EIMD ?

Si l'on considère l'évolution de la subvention accordée par la CCMVR à l'EIMD constante au regard de l'évolution de la masse salariale dédiée à l'enseignement extra-scolaire (hors Intervention en Milieu Scolaire), la CCMVR participe en moyenne à hauteur de 520€ par élèves fréquentant l'EIMD.

Sur la base des chiffres de l'année 2023 :

| | |
|------------------------------------|--|
| <i>Masse salariale EIMD</i> | <i>Subvention CCMVR</i> |
| 548 089 € | 426 623 € |
| <i>Masse salariale enseignants</i> | <i>Subvention CCMVR pour la part enseignants</i> |
| 350 096 € | 272 509€ |

Pour 524 élèves en 2023 > 272 509 € / 524 = 520 €

Ainsi, au regard d'une différence de tarifs faible entre les tarifs enfant et adulte, de la non différenciation entre les anciens et les nouveaux élèves, de la non mise en place de tarifs sociaux... dans le cas présent, si les élèves inscrits à l'école de musique de Craponne-sur-Arzon (antenne du CRD) s'étaient inscrits à l'EIMD, le coût pour la CCMVR aurait été de 3 640 €.

Il est proposé au Conseil communautaire :

- **D'ÉTUDIER le principe d'un conventionnement** avec le Conservatoire à Rayonnement Départemental de la Communauté d'Agglomération du Puy en Velay pour participer au coût annuel payé par les familles qui utilisent cette école de musique et qui réside sur le Territoire de la CCMVR,
- **D'AUTORISER** le Président à signer une convention avec le CRD dans la limite des montants présentés ci-dessous pour l'année scolaire 2024-2025.

Monistrol sur Loire, le 16 octobre 2024

Le Président

Xavier DELFY
Communauté d'Agglomération
Puy en Velay, Decemans

Annexe

Proposition de prise en charge du différentiel du montant d'inscription pour des enfants de la CCMVR à l'école de musique de Craponne qui ne peuvent rejoindre l'EIMD

Tableau comparatif

Au regard des cas concernés par les élèves inscrits pour la saison 2024-2025 :

| Types d'inscriptions | Nombre d'élèves concernés sur 7 | Tarifs CDR hors aggro (coût global inscrits) | Tarifs EIMD | Différentiel (aide global de la CCMVR) | Coût élève pour la CCMVR à l'EIMD |
|--|---------------------------------|--|-------------|--|-----------------------------------|
| 1ère élève (-24 ans) | 1 | 799,00 € | 384,00 € | 415,00 € | 520,00 € |
| Ancien élève de l'EMAA | 4 | 630,00 € | 384,00 € | 246,00 € | |
| 1ère élève (+24 ans) | 1 | 956,00 € | 393,00 € | 563,00 € | |
| 1ère activité supplémentaire (-24 ans) | 1 | 475,00 € | 330,00 € | 145,00 € | |
| Tarifs sociaux (RSA, AAH...) | 1 | 78,00 € | 384,00 € | - € | |
| TOTAL | | 4 828,00 € | 3 027,00 € | 2 107,00 € | 3 640,00 € |



**Information Conférence des Maires
Du MARDI 15 OCTOBRE 2024**

TRANSITION ÉCOLOGIQUE

15 - OBJET : PCAET-COT

| Actions | Détail actions | Pilotes | Partenaires | Rôle de la CC | Objectif | Objectif principal / spécifique | HL | S | LS | MVR | PM | Indicateurs | |
|---|---|---|---|--|---|---|---|----------------|-------|-------|-------|----------------|---|
| Axe 1 - Accompagner les filières locales face au changement climatique | | | | | | | | | | | | | |
| Adapter les espaces forestiers face au changement climatique | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1.1 | A) Tester et tirer des enseignements de la plantation de nouvelles essences forestières ou de nouvelles provenances en forêt publique et privée | Améliorer la connaissance sylvicole du territoire : recensements, diagnostic forestier, atlas de la biodiversité, etc. îlots d'avenir, suivi des maladies ravageurs et de la santé des forêts préservation des ripisylves | ONF et CRPF CC MVR & LS (atlas) | EPAGE Loire Lignon Communes pour les bois publics | | Améliorer la connaissance des forêts avec des îlots d'avenir | a. Améliorer la connaissance des forêts avec des îlots d'avenir b. mettre en place un atlas de la biodiversité | a | a | a / b | a / b | a | Nombre d'îlots d'avenir Atlas de la biodiversité (LS / MVR) / Diagnostic forestier (PM / HL) |
| | B) Mobiliser les outils disponibles pour adapter la forêt | Forêts privées : accompagnement du CRPF aux propriétaires (avec ou sans conventionnement), adaptation des plans de gestion pour mettre en place des pratiques durables Forêts publiques : plans de gestions durables | CPRF ONF | CRPF // ONF Groupements forestiers Propriétaires privés Coopératives forestières Collectivités en relais | Coordination et suivi de l'action des partenaires Gestion de leurs biens forestiers Communication, relais | Mettre en place un atlas de la biodiversité (LS/MVR) Accompagner les propriétaires avec le CRPF, dont conventions Mettre à jour les règlements de boisement | a. accompagner les propriétaires avec le CRPF | a + convention | a | a | a | a + convention | Nombre d'accompagnements réalisés par le CRPF Nombre de plans de gestions durables réalisés (CRPF) |
| | C) Gérer le foncier forestier pour améliorer et faciliter la gestion forestière : | accompagnement du remembrement forestier (bourse, bien sans maître, etc.) mise à jour des règlements de boisement | Département CC, communes | Association de propriétaires ONF & CRPF Département Propriétaires forestiers | | | a. mettre à jour les règlements de boisement | a | a | a | a | a | Suivi du couvert forestier Nombre de règlements de boisement mis à jour |
| Structurer la filière bois pour favoriser un approvisionnement local en bois énergie et bois d'œuvre | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1.2 | A) Mettre en place des actions de promotion d'un usage de bois local auprès des élus des collectivités, particuliers et des professionnels de la filière bois : | Référencer localement les réalisations pilotes annuaire FIBOIS et annuaire "La Forêt Rouge AURA" organisation de temps de promotion des labels de durabilité | CC (facilitation) & Partenaires | ERE 43 FIBOIS | se positionner en facilitatrice de l'action des partenaires : communication, relais, etc. organisation de temps de sensibilisation | Communiquer sur l'usage de bois local (énergie et bois d'œuvre) Renforcer l'usage du bois local et structurer la filière | a. réaliser 3 actions de communication par an b. annuaire des entreprises | a / b | | a / b | a / b | a / b | nb actions de communication |
| | B) Structurer l'usage du bois local dans les projets des communes : | Accompagner les collectivités dans les projets Promouvoir le développement des contrats d'approvisionnement local | | ERE 43, Auvergne Promo Bois, FIBOIS Communes & CC | valorisation du bois dans ses projets | | a. réaliser 2 actions de communication par an (acc. par FIBOIS) | a | a | a | a | a | nb de projets construction bois |
| Accompagner l'adaptation et la réduction des impacts de la filière agricole | | | | | | | | | | | | | |
| 1.2.3 | A) Assurer la formation et l'accompagnement des agriculteurs aux pratiques durables et aux enjeux environnementaux et climatiques : | Former et sensibiliser les exploitants du territoire sur les pratiques durables et adaptées au changement climatique | Chambre d'agriculture, Département, EPAGE | EPAGE, État, OPA, HL BIO | | Développer les MAEC & PAEC | a. mettre en place des temps de formation/information (CA) b. développer les MAEC | a / b | a / b | a / b | a / b | a / b | nb de formations et accompagnements nb de MAEC ou ha en MAEC campagne information annuelle |
| | B) Accompagner la filière agricole à la réduction des besoins en eau : | La Chambre d'agriculture accompagne les exploitations à la réduction des consommations d'eau | Chambre d'agriculture EPAGE | HL BIO, Terre de liens, FDSEA, Confédération paysanne | Coordination et suivi de l'action des partenaires Relais de communication | Accompagner les exploitants à réduire leurs besoins en eau Réaliser des diagnostics de durabilité des exploitations | a. accompagner les exploitants à réduire leurs besoins en eau | a | a | a | a | a | nb d'accompagnements réalisés fléchés ressource en eau |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|---|---|--|--|-------|-------|-------|-----------|---|---------------------------------------|
| | <i>C) Poursuivre les actions d'accompagnement de la Chambre d'agriculture et de l'EPAGE Loire-Lignon en faveur d'une agriculture adaptée au changement climatique :</i> | accompagnement à la conversion au Bio Réalisation de diagnostic de durabilité des exploitations déploiement des MAEC | Chambre d'agriculture, OPA, HL BIO EPAGE | Collectivité, Région Groupe de travail AgriSucs | | | a. réaliser des diagnostics de durabilité des exploitations b. mise en place du PAEC avec l'EPAGE Loire Lignon | a / b | a / b | a / b | a / b | a / b | nb de diagnostics d'exploitation nb d'actions réalisées dans le cadre du PAEC | |
| Accompagner le développement de la filière agricole et alimentaire locale | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.2.4 | <i>A) Accompagner la vie des exploitations sur le territoire :</i> | actions d'accompagnement sur le foncier agricole Accompagner l'installation des agriculteurs sur le territoire et la transmission des exploitations | CA et OPA | EPAGE Chambre d'agriculture, GAEC, collectifs d'agriculteurs, HL BIO, Terres de lien, CIVAM | PETR : mise en place du PAT Coordination et suivi de l'action des partenaires, communication Accompagnement à l'installation (locaux, etc.) | Assurer la pérennité des exploitations sur le territoire Mettre en place le PAT, développer la vente de produits locaux | a. assurer la pérennité des exploitations sur le territoire b. accompagner les regroupements d'exploitants | a / b | a / b | a / b | a / b | a / b | nb d'exploitations accompagnées | |
| | <i>B) Soutenir la production locale en facilitant la vente des produits :</i> | Accompagner les établissements dans la mise en œuvre de la réglementation sur la restauration collective Accompagner la création de lieux de vente pour les producteurs locaux | Collectivités et CA | Chambre d'agriculture – OPA, producteurs, PETR (PAT), Département | | | a. développer la vente de produits locaux b. communiquer auprès du grand public sur la consommation locale | a / b | a / b | a / b | a / b | a / b | nb d'établissements utilisant Agrilocal nb de points de vente de produits locaux | |
| | <i>C) Mettre en place le Programme Alimentaire Territorial</i> | actions du PAT | PETR | | | | objectifs du PAT | x | x | x | x | x | indicateurs du PAT | |
| Améliorer la performance des systèmes de gestion des eaux et sécuriser la ressource en eau potable | | | | | | | | a. prise de la compétence eau & assainissement | a | a | a | a | a | indicateurs SDAEP + SD assainissement |
| 1.3.5 | <i>A) Améliorer la performance des systèmes d'assainissement et la qualité des rejets :</i> | schéma directeur d'assainissement Identifier les points noirs des rejets en assainissement collectif | Syndicat des eaux CC et communes | Département EPAGE SGEV Véolia Police de l'eau (2) / DREAL | Exercice de la compétence Alimentation en eau potable et assainissement | Prise de compétence eau & assainissement d'ici 2026 & Schémas directeurs en découlant Renouveler les équipements et infrastructures d'assainissement pour un réseau performant | a. mettre en place des actions correctives sur les rejets b. conventionner avec CCI & CMA sur les rejets des entreprises agro-alim c. contrôle SPANC | b / c | a / c | c | c | c | | |
| | <i>B) Améliorer la performance des réseaux</i> | Réfection des conduites et canalisation d'eau potable | CC et communes | EPAGE Loire Lignon Agence de l'eau SGEV Département SELL | | | a. Renouveler les équipements et infrastructures d'assainissement pour un réseau performant b. mettre en place un SD AEP + assainissement | a / b | a / b | a / b | a / b | a / b | nb de schéma directeur AEP nb de schéma directeur assainissement | |
| | <i>C) Sécuriser la ressource en eau potable (à travers la réalisation d'un schéma directeur)</i> | Interconnecter les réseaux Anticiper et encadrer l'augmentation des besoins Protéger les captages en eau potable Schéma directeur AEP | CC & communes Communes en régie | Syndicat des eaux / EPAGE | | | a. Mettre en place les actions qui découleront de la prise de compétence b. identifier les possibilités d'ouvrages / solutions de stockage c. former les agents à la démarche FREDON 0 Phyto | a / b | a / c | a / b | a / b | a / b / c | nb d'agents formés 0 phyto | |
| Réduire les besoins en eau | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|---|--|-------|-------|-------|-------|-------|---|
| 1.3.6 | A) Accompagner à la réduction des consommations | actions de sensibilisation et de communication kits d'économie d'eau | EPAGE (sensibilisation) Syndicat des eaux + CC/communes | CCI & CMA CC & communes | Relai d'information et de communication | Distribution de kits d'économie d'eau et de communication Accompagner le développement des récupérateurs d'eau | a. distribuer X kits d'économie d'eau b. réaliser X actions de sensibilisation | a / b | b | a / b | a / b | a / b | volumes d'eau prélevés nb de kits d'économie d'eau distribués |
| | B) Encourager la récupération des eaux de pluie : | Mettre en place une récupération des eaux de pluie Sensibiliser les agents des collectivités | CC et communes | Syndicat des eaux | | | a. subventionner/distribuer 1750 récupérateurs d'eau | a | a | a | a | a | nb de récupérateurs ? |
| Réduire la production de déchets | | | | | | | | | | | | | |
| 1.4.7 | A) Poursuivre les actions de sensibilisation et de communication : | Actions d'éducation à l'environnement et à la gestion des déchets | Syndicats de gestion et régies | CC et communes | Suivi et coordination des actions du syndicat de gestion des déchets | Communiquer et sensibiliser à la réduction des déchets Conformité réglementaire sur le PLPDMA Développement du compostage (individuel ou collectif) | a. organiser 2 actions de sensibilisation GP par an par public (pro - public) = 4 par an | a | a | a | a | a | nb d'actions de communication |
| | B) Encourager et accompagner la pratique du compostage pour la massifier | Subventionner/accompagner l'achat de composteurs individuels Etudier la possibilité d'une collecte des biodéchets et d'une filière de traitement et de valorisation locale Gestion des dépôts de déchets verts en déchetterie | Syndicats de gestion et régies | Syndicats de propriétaires Ademe Associations de jardiniers Communes & CC | | | a. soutenir /distribuer 1750 composteurs par an b. planter 5 composteurs collectifs par an | a / b | a / b | a / b | a / b | a / b | nb de composteurs individuels distribués nb de composteurs collectifs implantés évolution du volume de déchets produit /hab /an |
| | C) Accompagner à la réduction des déchets | Limiter l'usage du papier dans les communications des CC et communes Communiquer auprès des professionnels sur les accompagnements dispensés par la CCI et la CMA | Syndicats de gestion et régies | CC et communes | | | a. réduire les volumes de déchets produits sur le territoire | a | a | a | a | a | évolution des tonnages en t/hab/an |
| Développer le réemploi et optimiser les filières | | | | | | | | | | | | | |
| 1.4.8 | A) Favoriser les lieux de réemploi : | Poursuivre les projets de création de ressourcerie / recyclerie | Syndicats de gestion et régies | associations et porteurs de projets | Relai d'information et de communication Création des recycleries et accompagnement au portage de projet Gestion des déchetteries | Mettre en place des recycleries et favoriser le réemploi | a. création de recycleries | a | a | | a | | recycleries (oui/non) |
| | B) Collectes et filières | Connaître et faire connaître les entreprises de réemploi et les mettre en relation Optimiser les collectes des déchets | Syndicats de gestion et régies | CC et communes | | | a. assurer la performance des déchetteries | a | a | a | a | a | tonnages apportés en déchetterie |
| Axe 2 - Développer un territoire attractif et durable | | | | | | | | | | | | | |
| Soutenir l'attractivité du territoire | | | | | | | | | | | | | |
| 2.1.9 | A) Mettre en place un programme d'accompagnement des entreprises : | Accompagner le parcours immobilier des entreprises Développer une politique de marketing territorial | CC et communes | CCI/CMA PETR de la Jeune Loire et EPCI | Pilotage des actions | accompagner l'implantation des entreprises sur le territoire développer les services de proximité | a. accompagner l'implantation des entreprises sur le territoire | a | a | a | a | a | manager de commerce / étude de commerce / stratégie économique et commerciale ? |
| | B) Offre de services | Réalisation d'une étude commerce (ou similaire) Développer les Maisons France Service développement du numérique | CC & communes : diagnostic armature commerciale Région : THD | | | | a. mener des démarches d'animation commerciale b. développer les services de proximité | a / b | a / b | a / b | a / b | a / b | |
| Accompagner les entreprises dans les démarches durables | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|-----------------------------------|--------------------------------------|---|---|--|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---|
| 2.2.10 | A) Mobiliser les acteurs économiques et créer des mises en réseau : | Organiser des temps d'échanges et de rencontres des acteurs | Agence Régionale CC CCI et CMA | | | | | | | | | | | annuaire des entreprises nb de rencontres |
| | B) Accompagner les entreprises dans des démarches durables : | Mobiliser les accompagnements des partenaires CMA & CCI pour accompagner les entreprises dans des démarches durables | CCI CMA | CC | Coordination des acteurs et mise en relais Gestion des ZA | mobiliser les accompagnements CCI/CMA (avec ou sans convention) organiser des rencontres entre entreprises avec la CC instaurer des règles d'aménagement des ZA | a. poursuivre / créer la convention CCI/CMA (com) b. mobiliser un annuaire des entreprises (a minia FICUS au PETR) c. organiser des rencontres entre entreprises avec la CC | b/c | a / b / c | | | | b/c | |
| | C) Mettre en place une politique de performance énergétique et environnementale des zones d'activités du territoire : | Boîte à outils de mesures applicables | | | | | | a. Instaurer des règles d'aménagement des ZA "boîte à outils" | a | a | a | a | a | a |
| Préserver les zones humides | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.3.11 | A) Préserver et améliorer la gestion des zones humides du territoire : | Préserver et restaurer le bon fonctionnement des zones humides | EPAGE | CC Département | | | a. mise en oeuvre de la compétence GEMAPI b. mettre en oeuvre les plans de gestion des zones humides | a / b | a / b | a / b | a / b | a / b | a / b | nb plans de gestion |
| | C) Accompagnement des acteurs dans la préservation des zones humides : | Faire connaître l'EPAGE aux agriculteurs et propriétaires forestiers Accompagner les agriculteurs à la mise en place de mesure de préservation Réaliser des actions et supports de communication pour le grand public | EPAGE | Chambre d'agriculture CC | Mise en oeuvre de la compétence GEMAPI | mise en oeuvre de la compétence GEMAPI faire relais entre l'EPAGE et les agriculteurs et propriétaires forestiers | a. faire relais entre l'EPAGE et les agriculteurs et propriétaires forestiers b. communiquer auprès du grand public | a / b | b | a / b | a / b | a / b | a / b | nb d'actions de com nb d'accompagnements agri/forestiers |
| Préserver les continuités écologiques | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.3.12 | A) Adapter les espaces verts au changement climatique : | Lutter contre les espèces exotiques envahissantes Proposer un programme d'accompagnement des communes sur la végétalisation des espaces urbains, l'entretien des espaces verts, la renaturation Intégrer les enjeux de végétalisation dans les projets d'aménagement : Formations FREDON | EPAGE, commune | CAUE, FREDON CC, ARS, Département | Mise en place de la gestion durable des espaces verts Planification de la végétalisation des espaces urbains Mise en oeuvre d'actions de restauration de la TVB | accompagner à la végétalisation des centres-bourgs organiser des actions de lutte contre les espèces envahissantes poursuivre la restauration de la TVB | a. organiser des actions de lutte contre les espèces envahissantes b. former et accompagner les référents c. accompagner à la végétalisation des centres-bourgs | a / b / c | a / b / c | a / b / c | a / b / c | a / b / c | a / b / c | nb d'actions de com / formation |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--------------------------------------|--|---|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| | <i>B) Préserver la Trame Verte et Bleue et les continuités écologiques</i> | Mettre en place des actions de renforcement de la TVB (haies, zones humides) Renforcer la trame noire et limiter la pollution lumineuse | EPAGE, Département, communes | CAUE, FREDON CC, ARS, Département | Gestion de l'éclairage public (délégué au SDE43) | de la TVB, améliorer la trame noire | a. poursuivre la restauration de la TVB b. réaliser un diagnostic de la trame noire et mettre en œuvre les actions | a / b | a / b | a / b | a / b | a / b | |
| Développer une offre touristique éco-responsable | | | | | | | | | | | | | |
| 2.4.13 | <i>A) Valoriser les productions et démarches durables dans l'offre et la promotion touristique du territoire :</i> | Encourager la consommation des productions locales Engager une démarche d'intégration de critères environnementaux des équipements touristiques volontaires | CC et OTI | | | | a. communiquer auprès des établissements touristiques b. accompagner les établissements dans les démarches durables c. communiquer auprès des touristes | a / b / c | a / b / c | a / b / c | a / b / c | a / b / c | nb de temps de sensibil nb d'établissements engagés |
| | <i>B) Valoriser les activités durables du territoire</i> | Communiquer pour mettre en avant des solutions locales de transport Développer les activités vertes et de loisirs de nature (ex. Territoire d'Excellence, etc.) | CC et OTI | Département | coordonner l'action des OTI | accompagner les établissements dans les démarches durables valoriser les activités durables / éco-responsables créer des activités pédagogiques | a. valoriser les activités durables / éco-responsables b. développer les activités de loisirs nature | a / b | a / b | a / b | a / b | a / b | nb d'actions de com % des offres touristiques sans voiture |
| | <i>C) Valoriser les sites touristiques pour des activités d'éducation à l'environnement</i> | Organiser des activités de découvertes des milieux naturels Créer des lieux d'information dédiés ou s'articuler autour d'équipements existant pour proposer une offre pédagogique régulière | CC et OTI | Département | | | a. créer des activités pédagogiques | a | a | a | a | a | nb de sites |
| Développer une offre touristique sans voiture | | | | | | | | | | | | | |
| 2.4.14 | <i>A) Mettre en place des équipements et infrastructures permettant de pratiquer le tourisme à vélo :</i> | Assurer la continuité et la sécurisation des pistes cyclables et des connexions entre les villages et les sites touristiques Distribuer un « kit de sécurité » aux cyclotouristes Assurer les équipements vélos nécessaires à la pratique du tourisme à vélo | Offices de tourisme intercommunaux Établissements | Département CC et communes | Coordination avec les OT sur la mobilisation des acteurs du tourisme Financement d'un kit de sécurité cyclotouriste | Favoriser le cyclotourisme (sécurité, équipements, cartographie, etc.) | a. distribution d'un kit de sécurité aux cyclotouristes b. accompagner les hébergeurs et équipements touristiques à l'accueil de vélos (portage plutôt OT/OIT) | a / b | a / b | b | a / b | a / b | nb de kit sécurité cyclotouristes % des sites touristiques équipés vélo |
| | <i>C) Communication et promotion</i> | Créer une cartographie des circuits cyclables touristiques Développer le label accueil vélo sur le territoire | CC et communes | Office de tourisme intercommunal | | | a. cartographie des circuits cyclables b. communiquer sur les labels d'accueil vélo | a / b | a / b | a / b | a / b | a / b | nb actions de com |
| Anticiper l'évolution des risques naturels sur le territoire | | | | | | | | | | | | | |
| | <i>A) Lutter contre le risque d'inondation liée au ruissellement et le risque de mouvement de terrain (coulée de boue) :</i> | Articuler la lutte contre les inondations par ruissellement aux mesures de désimperméabilisation et de limitation de l'artificialisation des sols | État, communes, CC | DDT, communes, Agence de l'eau | Mettre en place le Plan de Sauvegarde intercommunal | mettre en place un plan de sauvegarde intercommunal | a. désimperméabiliser les sols dans les zones à risque de ruissellement b. mettre en place un plan de sauvegarde intercommunal | a / b | b | a / b | a / b | a / b | plan de sauvegarde intercommunal |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|---------------------------------------|---|--|--|--|-------|-------|-------|-------|-------|---|
| 2.5.15 | B) Protéger les habitants et activités du risque de feux de forêt : | Faire un état des lieux par commune du réseau de défense contre les incendies et identifier les manques et les zones à enjeux. Mettre en place avec les partenaires (SDIS, forestiers, ONF & CRPF) des actions de prévention | État, communes Département | DDT, communes, SDIS, ONF, CRPF, Agence de l'eau | intercommunal Gestion de l'occupation des sols et des projets d'aménagement, des règles d'urbanisme ; Communication | intercommunal désimperméabiliser les sols dans les zones à risque de ruissellement état des lieux du risque et des solutions de défense / secteurs à enjeux | a. état des lieux du risque et des solutions de défense / secteurs à enjeux b. communiquer auprès du grand public, forestiers, exploitants | a / b | a / b | a / b | a / b | a / b | nb actions de prévention |
| | C) CONNAÎTRE LE RISQUE ET L'ANTICIPER | Réaliser un Plan de Sauvegarde Intercommunal | Communes, CC | AMF 43 Département | | | a. plan de sauvegarde | | | | | | |
| Axe 3 - Favoriser les usage sobres et performants | | | | | | | | | | | | | |
| Développer une politique d'aménagement du territoire durable et performante | | | | | | | | | | | | | |
| 3.1.16 | A) Limiter l'artificialisation des sols, végétaliser l'espace urbain et lutter contre les îlots de chaleur | Limiter l'artificialisation des sols Végétaliser les espaces urbains et lutter contre les îlots de chaleur | CC Communes | Région & Département Promoteurs CAUE | Compétence aménagement accompagnement des communes | préserver les espaces perméables et désimperméabiliser renforcer la végétalisation des espaces urbains rendre les documents d'urbanisme ambitieux sur la question climat – énergie | a. préserver les espaces perméables et désimperméabiliser b. renforcer la végétalisation des espaces urbains | a / b | a / b | a / b | a / b | a / b | |
| | B) Intégrer les enjeux énergétiques et de qualité de l'air dans les règles d'urbanisme : | Boîte à outils de leviers urbanistiques | | | | | a. rendre les documents d'urbanisme ambitieux sur la question climat - énergie | a | a | a | a | a | |
| Améliorer la performance des logements et valoriser les logements en centre-bourgs | | | | | | | | | | | | | |
| 3.2.17 | A) Accompagner les opérations de rénovation urbaine et d'adaptation de l'habitat dans les bourgs : | Réalisation des études pré-opérationnelles pour la mise en place d'une OPAH Valoriser les logements en centres-bourgs pour proposer une offre attractive et éviter la dévitalisation | CC & communes ANAH | Etat , Département , Région Communes , Département PETR | Pilotage des OPAH Accompagnement des communes | mise en place de l'OPAH rénover 1400 logements par an (8400 en 6 ans) – objectif stratégie accompagner le changement de 2100 appareils de chauffage – objectif stratégie | a. mise en place de l'OPAH | a | a | a | a | a | nb de logements rénovés |
| | B) Accompagner la rénovation des logements | Mise en place du SPPEH (Département) Accompagner le public ANAH et lutter contre la précarité énergétique, dans le cadre du programme Habiter Mieux | Département Communes CC OPAC | ANAH Maison de l'habitat CC / PETR Département | | | a. rénover 1400 logements par an (8400 en 6 ans) b. subventionner la rénovation des particuliers (ou OPAH) | a / b | a / b | a / b | a / b | a / b | |
| | C) Sensibiliser aux économies d'énergie et changement d'appareil de chauffage : | Mettre en place des dispositifs de sensibilisation aux économies d'énergie dans les logements Encourager au changement d'appareil de chauffage, vers des appareils plus performants et moins pollués (notamment pour le chauffage au bois) | Département Communes CC OPAC | ANAH Maison de l'habitat CC / PETR Département | | | a. subventionner le changement de 2100 appareils de chauffage (fioul ou bois ancien) | a | | a | a | a | |
| Améliorer la performance énergétique du patrimoine des collectivités et valoriser la proximité dans la politique d'aménagement du territoire | | | | | | | | | | | | | |
| 3.2.18 | A) Agir sur la performance énergétique des bâtiments publics | Recrutement d'un Conseiller en Énergie Partagé (?) Réaliser des diagnostics énergétiques des bâtiments communaux et communautaires Agir sur la commande publique | PETR CC et communes | | accompagnement des communes | Réduire les consommation d'énergie des bâtiments tertiaires publics | a. réduction des consommation d'énergie des bâtiments tertiaires publics | a | a | a | a | a | nb de batiments / M² rénovés nb d'audits énergétiques réalisés |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|---------------------------------------|---|--|--|--|--------------|-----------|-------|-------|-------|--|
| | B) Améliorer la performance de l'éclairage public : | Mettre en œuvre un programme de passage en LED de l'éclairage public Mettre en place une programmation pour extinction sur une période nocturne | Syndicat d'énergie | communes | action sur le patrimoine bâti | Rénover le parc d'éclairage public | a. rénover X% du parc d'éclairage | a | a | a | a | a | nb de points lumineux rénovés |
| Favoriser les déplacements à vélo | | | | | | | | | | | | | |
| 3.3.19 | A) Assurer des possibilités de circulations vélos quotidiennes sécurisées et résoudre les discontinuités | décliner le schéma cyclable départemental Aménager des centres-bourgs favorables à la pratique du vélo | CC Communes Département | Région PETR | pilotage des actions et coordination des communes et partenaires | réaliser des aménagements cyclables en centre-bourgs organisation de temps de sensibilisation sur le vélo assurer la présence de services vélo | a. mettre en place un schéma cyclable (ou assimilé, plan vélo, etc.) b. réaliser des aménagements cyclables en centre-bourgs | a / b | a / b | a / b | a / b | a / b | linéaire cyclable nb d'équipements stationnement |
| | B) Encourager et accompagner le développement du vélo : | Mener des actions de sensibilisation engager les établissements scolaires dans le dispositif « Savoir Rouler à Vélo » identifier les services de réparation et entretien de vélo | CC | Région Communes PETR | | | a. organisation d'au moins 2 temps de sensibilisation sur le vélo par an b. assurer la présence de services vélo | a / b | b | a / b | a / b | a / b | nb d'actions de sensibilisation |
| Accompagner la mobilité dans les entreprises et établissements | | | | | | | | | | | | | |
| 3.3.20 | A) Proposer un programme d'accompagnement des entreprises du territoire de solutions de mobilité | Mettre en place un accompagnement collectif ou individuel aux mobilités alternatives en entreprise | CC PETR | Clubs d'entreprises / entreprises Région, PETR, Communes | Mobilisation des acteurs Relais | inciter les entreprises à développer les plans de mobilité faire un retour d'expérience des initiatives lancées sur les ZA réviser le parcours des lignes de TC avec l'AOT régionale | a. inciter les entreprises à développer les plans de mobilité b. réseau de référents mobilité en entreprises & animation | a / b | a / b | a / b | a / b | a / b | nb d'accompagnements |
| | B) ACCOMPAGNER L'ORGANISATION DES DEPLACEMENTS DES ÉTABLISSEMENTS | Expérimentation sur des zones d'activité du transport collectif des salariés via des navettes Inciter les entreprises à proposer une solution de mobilité commune inter-entreprise ou au niveau des zones d'activité | Entreprises CC Communes PETR | Clubs d'entreprises / entreprises CCI, CMA | | | a. faire un retour d'expérience des initiatives lancées sur les ZA b. organiser des temps d'échange des entreprises sur les ZA/communes c. déployer le dispositif MOBY | a / b | a / b / c | a / b | a / b | a / b | nb de Plan mobilité entreprises |
| | C) Développer les possibilités de dessertes des zones d'activités et pôles générateurs d'emplois : | Avec l'AOT régionale, réviser le trajet des lignes de bus Expérimenter l'ouverture des transports de ramassage scolaire au grand public | Entreprise CC | CCI CMA Région | | | a. réviser le parcours des lignes de TC avec l'AOT régionale b. expérimenter le rabattement vers les gares c. expérimenter l'ouverture du ramassage scolaire au GP | a / c | a / b / c | a / c | a / c | a / c | nb de lignes de TC |
| Poursuivre le développement du covoiturage | | | | | | | | | | | | | |
| | A) Accompagner le développement des outils de covoiturage | Poursuivre la promotion des outils de covoiturage Poursuivre le développement du covoiturage spontané | PETR | CC, communes, Région | PETR : coordination et | poursuivre le développement de | | échelle PETR | | | | | nb d'actions de communication |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|---|---|---|--|---------------|-------|-------|-------|-------|---|
| 3.4.21 | B) Aménagement des aires de covoiturage | Poursuivre la communication autour des aires de covoiturage existantes et futures Poursuivre le développement des aires de covoiturage | PETR | CC, communes, Région | pilotage du développement de Mob'Pouce | développement de Mob'Pouce création de XX aires de covoiturage | | CC / communes | | | | | nb d'aires & places de covoiturage |
| Développer une mobilité bas-carbone | | | | | | | | | | | | | |
| 3.4.22 | A) Développer l'offre locale en bornes de recharges et stations hydrogène ou (bio)GNV, pour un réseau performant permettant de cibler l'ensemble des publics (particuliers, touristes et entreprises) : | Poursuivre le développement et la mise en œuvre du schéma directeur IRVE avec le syndicat d'énergie Proposer une solution de recharge hydrogène pour les poids lourds | SDE 43 Communes Entreprises | Communes EPCI Département | Communication et coordination des communes pour les bornes IRVE | poursuite du déploiement du schéma directeur IRVE mettre en place une solution de recharge hydrogène | a. poursuite du déploiement du schéma directeur IRVE b. mettre en place une solution de recharge hydrogène (projet à Monistrol) | a | a / b | a | a / b | a | nb de bornes publiques |
| | B) Accompagner au renouvellement du parc de véhicules | Communiquer sur les aides nationales au renouvellement des véhicules Accompagner les collectivités au renouvellement du parc de véhicules | CC | Syndicat d'énergie | Suivi et accompagnement du projet hydrogène | Communiquer sur les aides au changement de véhicule | a. communication sur les aides pour les particuliers b. communication sur les aides / accompagnements pour les entreprises | a | b | a | a | a | |
| Axe 4 - Développer les énergies renouvelables en mobilisant durablement les ressources locales | | | | | | | | | | | | | |
| Développer la production d'électricité photovoltaïque | | | | | | | | | | | | | |
| 4.1.23 | A) Accompagner l'émergence des projets | SEM : faire un retour d'expérience d'un projet existant identification d'un portefeuille de projets photovoltaïques en toiture Communiquer et sensibiliser | CC | PETR communes Département Région | coordination et pilotage des actions et des acteurs | réalisation d'études d'opportunités de projets PV réaliser un REX de la SEM | a. réalisation d'études d'opportunités de projets PV b. réaliser un REX de la SEM de la CC | a / b | a / b | a / b | a / b | a / b | étude PV nb actions de com |
| | B) Développer les projets des collectivités | Développer les projets sur les bâtiments communaux et intercommunaux Réaliser une étude d'opportunité d'autoconsommation collective sur le patrimoine public | CC | PETR communes Département Région | | réalisation d'études d'opportunité d'autoconsommation collectives sur les bâtiments publics installation de PV pour une production d'environ 130 GWh supplémentaires | a. réalisation d'études d'opportunité d'autoconsommation collectives sur les bâtiments publics | a | a | a | a | a | nb de m² installés |
| | C) Accompagner les projets privés | Développer l'accompagnement des projets individuels Accompagner l'émergence de projets photovoltaïques au sol | CC | PETR communes Département Région | | a. développer les projets privés PV b. réalisation d'études PV sur des ZA | a / b | a / b | a / b | a / b | a / b | a / b | nb accompagnements des partenaires |
| Développer l'usage du solaire thermique | | | | | | | | | | | | | |
| 4.1.24 | A) Accompagner l'installation d'équipements solaires thermiques pour la production d'ECS dans les logements : | Proposer des accompagnements dans le cadre du SPPEH auprès des particuliers pour la mise en place de production d'énergies renouvelables Inciter l'OPAC à la prise en compte du solaire thermique dans les projets de rénovation et de construction | Département (SPPEH) Communes OPAC 43 | Région, Département | Communication et relais Portage de projets sur | développer l'usage du solaire pour la production de chaleur chez les particuliers et les professionnels | a. développer l'usage du solaire pour la production de chaleur chez les particuliers | a | | a | a | a | nb d'accompagnements ciblés "solaire thermique" |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|---------------------|--|---|--|--|-------|-------|-------|-------|-------|--|
| | B) Accompagner les établissements dans la mise en place d'équipements solaires thermiques : | Promouvoir l'énergie solaire thermique auprès des entreprises avec la CCI et la CMA Identifier les équipements publics pouvant être équipés, avec un besoin en eau chaude régulier | CCI/CMA Communes | CC | les bâtiments publics | installation de Sth pour une production d'environ 23 GWh supplémentaires | a. accompagner les professionnels à l'usage du solaire thermique | a | a | a | a | a | nb d'accompagnements ciblés "solaire thermique" nb de m² |
| Accompagner le développement des chaufferies collectives et réseaux de chaleur | | | | | | | | | | | | | |
| 4.2.25 | A) Accompagner les projets individuels de chaufferie bois des collectivités (construction ou rénovation, avec ou sans réseau de chaleur) : | Mobiliser les acteurs et collectivités Accompagner l'émergence des projets de chaufferie bois dans les collectivités et entreprises Valoriser le Bois construction | CC et communes | ERE 43 , FIBOIS, Département | Portage des études de réseaux de chaleur Relais de communication | réaliser des études d'opportunités de chaufferies bois sensibiliser les professionnels et collectivités au bois énergie | a. réaliser des études d'opportunités de chaufferies bois b. sensibiliser les professionnels et collectivités au bois énergie | a / b | a / b | a / b | a / b | a / b | nb d'études d'opportunités / faisabilités réalisées nb d'actions de sensibilisation |
| | B) Accompagner les projets bois énergie des entreprises du territoire | | | | | se positionner en relais et facilitateur des projets privés des entreprises | a. se positionner en relais et facilitateur des projets privés des entreprises | | a | | a | a | nb de projets |
| Accompagner les porteurs de projet ENR | | | | | | | | | | | | | |
| 4.3.26 | A) Accompagner les projets de chaleur renouvelable des collectivités et des privés : Chaleur fatale, géothermie & pompes à chaleur | Accompagner les entreprises à la réalisation d'une étude d'opportunité sur la récupération de chaleur fatale Encourager le développement de la géothermie | CCI & CMA | | Relais de communication | Mobiliser les accompagnements de la chambre d'agriculture (méthanisation) encourager le développement de la géothermie et de la récupération de la chaleur fatale | a. Mobiliser les accompagnements de la chambre d'agriculture (méthanisation) b. Encourager le développement de la géothermie et de la récupération de la chaleur fatale | | | | | | nb d'accompagnements |
| | B) Accompagner le développement de la filière méthanisation | Mobiliser les accompagnements de la chambre d'agriculture pour la sensibilisation des exploitants et l'émergence des projets | CA | CC et PETR | Portage d'étude sur le patrimoine public | réaliser une veille technique et réglementaire sur les énergies renouvelables | | | | | | | |
| | C) Rester en veille sur les opportunités et accompagner les projets : | Mettre en place des permanences pour informer sur les énergies renouvelables Anticiper le développement des réseaux d'énergie (gaz, électricité) en amont de l'ensemble des projets ENR | CC PETR | Communes Maisons de l'habitat Cci et CMA CA | | | a. éaliser une veille technique et réglementaire sur les énergies renouvelables | | | | | | 1 poste veille |
| Axe Transversal - Pour une action concrète, efficace, visible et mesurable | | | | | | | | | | | | | |
| 5.1.27 | Suivi, copilotage et évaluation du PCAET | | | | | 2 Comités de suivi interne par an 1 COFIL PCAET par an Un suivi annuel des indicateurs Un bilan à 3 ans | | | | | | | |
| 5.2.28 | Engagement dans une démarche d'exemplarité de la collectivité | Obtention du label 1* Territoire Engagé | | | | Mettre en place les actions COT et obtenir la première étoile du label TETE | | | | | | | |
| | Recherche de financements innovants | Identifier les solutions de valorisation des CEE Atteinte des objectifs du COT | | | | Atteinte des objectifs du COT pour obtenir l'intégralité de la subvention | | | | | | | |

30 700 habitants
14 communes

Une mobilisation importante des énergies renouvelables

Les consommations énergétiques et les potentiels de réduction



946 GWh consommés en **2017** dont 30% issus du résidentiel, 20% du transport routier et 35% du tertiaire.



Des consommations d'énergie qui pourraient être réduites de **55%** en 2050, en tenant compte des spécificités locales



Dans le résidentiel, une réduction des consommations de **74%** en 2050



Rénovation de tous les logements
Écogestes



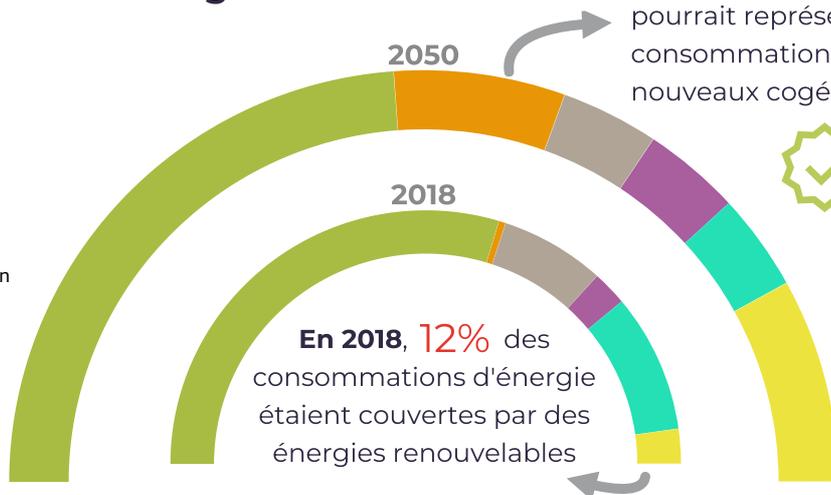
Dans les transports routiers, une réduction des consommations de **55%** en 2050



Report modal
Performance des véhicules et mobilité électrique
Optimisation du transport de marchandises

La production d'énergie renouvelable

- Bois-énergie
- Solaire thermique
- Géothermie
- Biogaz et méthanisation
- Hydroélectrique
- Photovoltaïque



Valorisation des toitures, des friches et des zones commerciales pour les énergies solaires
Structuration de la filière bois
Travail avec la filière agricole pour développer la méthanisation

Une qualité de l'air à préserver

Une exposition des populations à une qualité de l'air dégradée localement

Les enjeux sur la CCMVR : Une qualité de l'air préservée sur les particules fines, mais une exposition à l'ozone et aux Oxydes d'azote le long des axes routiers.

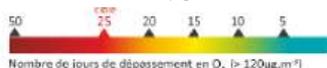
En 2018, en Haute-Loire, une population largement exposée :

88% exposée à des valeurs supérieures au seuil de l'OMS pour les particules fines PM 2.5 ;

10% exposée à des seuils supérieurs aux recommandations de l'OMS sur la santé humaine pour les oxydes d'azote.



Ozone (O3) : nombre de jours avec dépassement de la valeur cible de 120 µg/m³



Réduction du trafic routier
Amélioration des appareils de chauffage
Diminution des engrais azotés
Limitation de l'exposition des populations et en particuliers des publics sensibles (enfants, personnes âgées)

Le diagnostic du Plan Climat Air Énergie Territorial CC Marches du Velay - Rochebaron

Des émissions de Gaz à Effet de Serre à réduire

Les émissions de GES en 2017

Les **Gaz à Effet de Serre** (GES) sont des gaz qui absorbent une partie des rayons solaires puis les redistribuent sous la forme de radiations dans l'atmosphère terrestre, contribuant ainsi à son réchauffement.

216
ktCO₂e
émises en
2017

24%



Transports

18%



Résidentiel

24%



Agriculture

17%



Gestion des
déchets

Les puits de carbone, un atout du territoire

61 % des émissions de GES de 2017 séquestrées par la végétation



Forêts



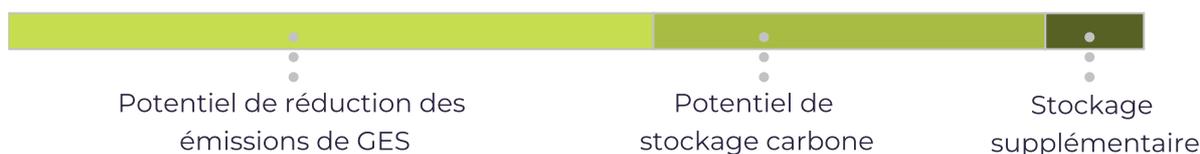
Cultures
& prairies

Un stock de 9 440 ktCO₂e qui représente, en 2017, l'équivalent de 130 années d'émissions de GES



Un **puits de carbone** est un réservoir qui capte et stocke le carbone présent dans l'atmosphère.

Une forte contribution à la neutralité carbone en 2050*



*Sur la base des émissions de GES de 2017

Un territoire à adapter au changement climatique

Évolutions attendues du climat



Des températures moyennes plus élevées et une augmentation du nombre de jours de vagues de chaleur



Un volume de précipitation assez stable sur l'année, mais des sécheresses estivales plus intenses et des événements météo plus violents



Une augmentation de la fréquence, de l'intensité et de la vulnérabilité aux aléas naturels (tempêtes et inondations)

Des enjeux forts sur le territoire



La ressource en eau

Une concurrence d'usage liée aux sécheresses et des risques de pollution des cours d'eau



L'agriculture

Un changement de calendrier, un risque de pertes lié aux événements météo et des besoins en eau accrus



La santé et le confort

Un besoin de préserver les populations fragiles face à la chaleur, de rafraîchir les bâtiments et de limiter les allergies



La biodiversité

Des risques de perte de milieux naturels liés aux sécheresses et aux températures élevées, aux feux de forêts

Une ambition forte de réduction des consommations d'énergie et de production d'énergies renouvelables, cohérente avec les enjeux et potentiels locaux

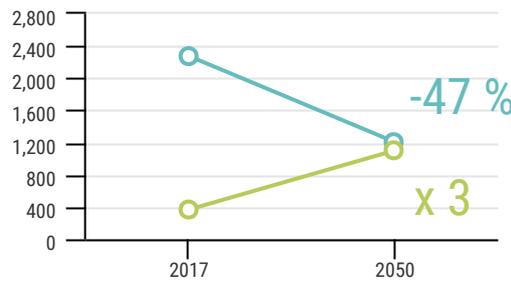
-51%
rénovation des logements

-50%
report modal
performance des
véhicules



-39%
rénovation des bâtiments

-42%
performance des
processus industriels



○ consommation d'énergie
○ production d'énergie renouvelable



augmentation de la
production et gestion
durable de la forêt

production photovoltaïque
multipliée par 30



production de chaleur en
solaire thermique multipliée
par 17



une production de biogaz
développée et une
coopération inter-territoriale



développement des projets
de cogénération

Un objectif de réduction forte des émissions de GES

-72%
Des émissions de GES



- émissions agricoles (non énergétiques)
- émissions du transport routier
- émissions de la gestion des déchets (non énergétiques)
- autres émissions



Objectif de réduction des émissions de GES



Objectif de séquestration
de carbone



Un enjeu majeur : préserver la santé des habitants



Une réduction d'environ
75% des émissions de
polluants atmosphériques
entre 2017 et 2050



Limiter l'exposition des populations, en
particulier des plus fragiles

Viser les recommandations de l'OMS sur
les concentrations

La stratégie Climat Air Énergie Territorial PETR de la Jeune Loire et ses intercommunalités

Les orientations stratégiques

Axe A - Accompagner les filières locales face au changement climatique

- Adaptation de la filière sylvicole locale aux enjeux climatiques et aux besoins du territoire
- Adaptation et maintien de la filière agricole locale et durable pour répondre à la demande locale
- Amélioration de la gestion et de la valorisation des déchets
- Préservation et gestion de la ressource en eau

Développement d'une économie et de service locaux dynamiques et de proximité

Accompagnement à l'adaptation de l'économie locale et durable

Développement d'un tourisme éco-responsable et local

Préservation des milieux naturels et du cadre de vie

Anticipation des risques naturels et de leur évolution face au changement climatique

Axe B - Développer un territoire attractif et durable

Axe C - Favoriser les usages sobres et performants

- Aménager un territoire sobre et performant
- Amélioration de la performance des bâtiments et des usagers
- Amélioration de l'intermodalité et de l'usage des alternatives à la voiture
- Diversification des transports routiers

Valorisation des gisements solaires

Amélioration de l'usage du bois énergie

Accompagner les projets de production d'ENR portés par les acteurs locaux

Axe D - Développer les énergies renouvelables en mobilisant durablement des ressources locales

Axe E - Transversal

- Suivi, copilotage et évaluation du PCAET
- Engagement dans une démarche d'exemplarité des collectivités
- Recherche de financements innovants
- Engagement dans une démarche globale et solidaire
- Mobilisation de l'ensemble des acteurs du territoire dans la démarche climat & énergie



SF

INFORMATION AU CONSEIL COMMUNAUTAIRE du mardi 22 octobre 2024

DIVERS

OBJET : Décisions prises dans le cadre des délégations au Président / au Bureau

Rapporteur : Le Président, Xavier DELPY

En vertu de l'article L.5211-10 du CGCT, le Président doit rendre compte, lors de chaque réunion de l'organe délibérant, des attributions qu'il exerce par délégation de celui-ci.

Vu la délibération du Conseil communautaire n° CCMVR20-07-28-10 visée par la Sous-Préfecture portant délégation d'attributions au profit de Monsieur le Président,

Vu la délibération du Conseil communautaire n° CCMVR20-07-28-10 visée par la Sous-Préfecture portant délégation d'attributions au profit du Bureau

Décisions du Président 2024 (du 18-09-2024 au 15-10-2024)

| N° | Date | Objet |
|---------------|------------|--|
| 20240914 - 01 | 16/09/2024 | Décision à une admission en non-valeur de titres irrécouvrables pour 148,13 € (Transports scolaires et Aire d'accueil gens du voyage) |
| 20240923-01 | 23/09/2024 | Signature d'un contrat à durée déterminée les 26 et 27 septembre 2024 pour exercer les fonctions de ripeur sur le grade d'adjoint technique à raison de 35 h hebdomadaires |
| 20240923-02 | 23/09/2024 | Signature d'un contrat à durée déterminée le 30 septembre 2024 pour exercer les fonctions de ripeur sur le grade d'adjoint technique à raison de 35 h hebdomadaires |
| 20240923-03 | 23/09/2024 | Signature d'un contrat à durée déterminée les 4 et 7 octobre 2024 pour exercer les fonctions de ripeur sur le grade d'adjoint technique à raison de 35 h hebdomadaires |
| 20240923-04 | 23/09/2024 | Signature d'un contrat à durée déterminée du 7 octobre 2024 au 6 janvier 2025 pour exercer les fonctions de ripeur sur le grade d'adjoint technique à raison de 35 h hebdomadaires |

| | | |
|-------------|------------|---|
| 20240926-01 | 26/09/2024 | Signature d'un contrat à durée déterminée le 30 septembre 2024 pour exercer les fonctions de ripeur sur le grade d'adjoint technique à raison de 35 h hebdomadaires |
| 20241001-01 | 01/10/2024 | Signature d'un contrat à durée déterminée du 1 au 4 octobre 2024 pour exercer les fonctions de ripeur sur le grade d'adjoint technique à raison de 35 h hebdomadaires |
| 20241001-02 | 01/10/2024 | Signature d'un contrat à durée déterminée du 1 au 4 octobre 2024 pour exercer les fonctions de ripeur sur le grade d'adjoint technique à raison de 35 h hebdomadaires |
| 20241001-03 | 01/10/2024 | Signature d'un contrat à durée déterminée les 1 et 2 octobre 2024 pour exercer les fonctions de ripeur sur le grade d'adjoint technique à raison de 35 h hebdomadaires |
| 20241002-01 | 02/10/2024 | Signature d'un contrat à durée déterminée le 3 octobre 2024 pour exercer les fonctions de ripeur sur le grade d'adjoint technique à raison de 35 h hebdomadaires |
| 20241004-01 | 04/10/2024 | Signature d'un contrat à durée déterminée les 7 et 11 octobre 2024 pour exercer les fonctions de ripeur sur le grade d'adjoint technique à raison de 35 h hebdomadaires |
| 20241004-02 | 04/10/2024 | Signature d'un contrat à durée déterminée les 7 et 11 octobre 2024 pour exercer les fonctions de ripeur sur le grade d'adjoint technique à raison de 35 h hebdomadaires |

Décisions du Bureau 2024 (du 18-09-2024 au 15-10-2024)

| N° | Date | Objet |
|----------------------|------------|--|
| CCMVR-BU-24-09-17-01 | 18/06/2024 | <p align="center">Immobilier d'entreprise :</p> <p align="center">Attribution d'une subvention de 40 000 € à la société « SCI LE JEUNE TRAVAILLEUR » DGS peinture – Beauzac (rachat du bâtiment actuellement loué par elle). Ce projet sera réalisé s pour un montant estimé de 1 139 000 € ht, sous réserve que le Département vote une subvention de 40 000 € pour ce même projet (dépense subventionnable plafonnée à 400 000 €). Cette subvention sera versée directement à la SCI LE JEUNE TRAVAILLEUR.</p> |

Monistrol sur Loire, le 16 octobre 2024

Le Président

Xavier DELFY
Président du Bureau