



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023
Projet de délibération n° 2023-054 R.

Objet : Demande de subventions complémentaires pour le schéma directeur de gestion des eaux pluviales – AERMC.

NOTE EXPLICATIVE DE SYNTHÈSE

Par délibération n°2021.021R en date du 02 mars 2021, le conseil municipal a approuvé le plan de financement permettant de solliciter l'aide de l'Agence de l'Eau pour la réalisation de son schéma directeur de gestion des eaux pluviales.

Le schéma directeur des eaux pluviales a pour objectif :

- de cartographier et décrire précisément l'ensemble du réseau hydrographique sur tout le territoire et d'identifier les axes d'écoulement,
- de mettre en évidence les dysfonctionnements existants,
- de réaliser un diagnostic du fonctionnement actuel du système de gestion des eaux pluviales et identifier les évolutions urbaines à venir,
- d'élaborer un zonage pluvial, en lien avec les documents d'urbanisme et de donner des prescriptions techniques afin de dimensionner et d'optimiser les aménagements en fonction de leur contexte,
- d'élaborer une programmation pluriannuelle de travaux d'amélioration et d'extension du réseau pluvial

Par arrêté n°2021-5836 du 15 septembre 2021 l'Agence de l'Eau a attribué une subvention d'un montant total de 45 000 € pour un montant subventionnable de 90 000 €HT.

La 1^{ère} phase de l'étude « recueil de données et état des lieux » a permis d'engager le travail de terrain afin de disposer à terme d'un relevé précis des réseaux.

Toutefois ce repérage a mis en exergue le fait que le nombre de points singuliers (regards, avaloirs, grilles, ...) initialement estimé à 500 ouvrages était insuffisant et nécessitait d'être complété.

De manière à disposer d'un diagnostic précis du fonctionnement du réseau de gestion des eaux pluviales et ainsi de définir un programme d'actions cohérent sur le territoire, le nombre de regards visités et donc le nombre de levés topographiques doit être augmenté.

De ce fait une demande de subvention complémentaire doit être déposée auprès de l'Agence de l'Eau pour intégrer ce surcoût estimé à **50 000 €HT**.

Le tableau suivant présente le plan de financement retenu :

	Montant étude complémentaire	Taux	Montant de l'aide
Agence de l'eau	50 000 €HT	50 %	25 000 €HT
MONTANT TOTAL SUBVENTIONS		50 %	25 000 €HT
Autofinancement ville d'Embrun		50 %	25 000 €HT

Le plan de financement global de l'étude pour un montant total de **150 000 € HT** est rappelé dans le tableau suivant :

	Montant étude global	Taux	Montant de l'aide
Agence de l'eau	140 000 €HT	50 %	70 000 €HT
Département		0 %	Non éligible
MONTANT TOTAL SUBVENTIONS		50 %	70 000 €HT
Autofinancement ville d'Embrun		50 %	70 000 €HT

Le Comité consultatif des finances en date du 16 mai 2023 a examiné ce dossier.



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023
Projet de délibération n° 2023-054 R.

Objet : Demande de subventions complémentaires pour le schéma directeur de gestion des eaux pluviales – AERMC.

PROJET DE DELIBERATION

Madame le Maire rappelle que par délibération n°2021.021R en date du 02 mars 2021, le conseil municipal a approuvé le plan de financement permettant de solliciter l'aide de l'Agence de l'Eau pour la réalisation de son schéma directeur de gestion des eaux pluviales.

Madame le Maire rappelle que par arrêté n°2021-5836 du 15 septembre 2021 l'Agence de l'Eau a attribué une subvention d'un montant total de 45 000 € pour un montant subventionnable de 90 000 €HT.

Madame le Maire informe que la 1^{ère} phase de l'étude « recueil de données et état des lieux » a permis d'engager le travail de terrain afin de disposer à terme d'un relevé précis des réseaux. Toutefois ce repérage a mis en exergue le fait que le nombre de points singuliers (regards, avaloirs, grilles, ...) initialement estimé à 500 ouvrages était insuffisant et nécessitait d'être complété.

De manière à disposer d'un diagnostic précis du fonctionnement du réseau de gestion des eaux pluviales et ainsi de définir un programme d'actions cohérent sur le territoire, le nombre de regards visités et donc le nombre de levés topographiques doit être augmenté.

De ce fait une demande de subvention complémentaire doit être déposée auprès de l'Agence de l'Eau pour intégrer ce surcoût estimé à **50 000 €HT**.

Le tableau suivant présente le plan de financement retenu :

	Montant étude complémentaire	Taux	Montant de l'aide
Agence de l'eau	50 000 €HT	50 %	25 000 €HT
MONTANT TOTAL SUBVENTIONS		50 %	25 000 €HT
Autofinancement ville d'Embrun		50 %	25 000 €HT

Le plan de financement global de l'étude pour un montant total de **150 000 € HT** est rappelé dans le tableau suivant :

	Montant étude global	Taux	Montant de l'aide
Agence de l'eau	140 000 €HT	50 %	70 000 €HT
Département		0 %	Non éligible
MONTANT TOTAL SUBVENTIONS		50 %	70 000 €HT
Autofinancement ville d'Embrun		50 %	70 000 €HT

Madame le Maire entendue,

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré,

- **VU** l'examen par le Comité Consultatif des finances en date du 16 mai 2023,
- **APPROUVE** le plan de financement et la sollicitation de l'aide financière de l'Agence de l'Eau selon le plan de financement complémentaire ci-dessous :

	Montant étude complémentaire	Taux	Montant de l'aide
Agence de l'eau	50 000 €HT	50 %	25 000 €HT
MONTANT TOTAL SUBVENTIONS		50 %	25 000 €HT
Autofinancement ville d'Embrun			
		50 %	25 000 €HT

- **AUTORISE** Madame le Maire à signer tout document utile à ces effets,
- **AUTORISE** Madame Le Maire à solliciter les subventions auprès des partenaires financiers,
- **DIT** que les dépenses seront inscrites au BP 2023 et suivants en fonction du calendrier de l'opération.



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023
Projet de délibération n° 2023-055 R.

Objet : Bilan des acquisitions et cessions pour l'exercice 2022.

NOTE EXPLICATIVE DE SYNTHÈSE

L'article L.2241-1 du Code Général des Collectivités Territoriales impose aux communes de dresser un bilan annuel des acquisitions et cessions immobilières réalisées par la commune sur l'exercice 2022.



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023
Projet de délibération n° 2023-055 R.

Objet : Bilan des acquisitions et cessions pour l'exercice 2022.

PROJET DE DELIBERATION

Madame le Maire rappelle que L'article L.2241-1 du Code Général des Collectivités Territoriales impose aux communes de dresser un bilan annuel des acquisitions et cessions immobilières réalisées par la commune sur l'exercice 2022.

Pour l'exercice 2022, le bilan se présente ainsi :

Bilan des acquisitions immobilières 2022							
Désignation	Contenance	Ref cadastrale	Adresse	Vendeur	Délibération	Prix	Date acte
Terrain+bâtiments	207 070 m ²	AP0109- AP0110- AP0111- AR0059- AR0060- AR0064- B0903- B0904- B1014- B1015- B1016- B1017- B1025- B1027- B1151- B1447- B1452- B1501- B1506- B1509- B1512- B1514- B1720- B1942- B1943	Les Traverses -Champ paillasse	EPF PACA	13/12/2022	1 706 640.08 €	19/12/2022

Bilan des Cessions immobilières 2022							
Désignation	Contenance	Ref cadastrale	Adresse	Acheteur	Délibération	Prix	Date acte
Terrain	12010 m ²	E 231	Champ Favier	Fabrice RIORDA	27/10/2021	213 000 €	20/01/2022
Terrains+Bâtiments	6475 m ²	AN 556 AN 558 AN 555 AN 214 AN 691	Plan d'Eau	UCPA Sports Vacances	15/02/2022	380 000 €	18/11/2022

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment l'article L 2241-1,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

- **DECIDE** de prendre acte du bilan des acquisitions et des cessions effectuées au cours de l'année 2022.



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du
Projet de délibération n° 2023-056 R.

Objet : Décision modificative n°1 – Budget annexe ZAM CHAUVETON.

NOTE EXPLICATIVE DE SYNTHÈSE

Suite à la création du budget de la ZAM, les sommes ont été inscrites sur le chapitre 010 pour toutes les opérations portées sur les comptes de stocks (3351, 3555) en dépense et en recette.

Sur le budget 2023, seul le compte 3351 en dépense est mouvementé.

Il convient de prendre une décision modificative budgétaire pour inscrire la dépense par une écriture d'ordre au chapitre 040 en investissement et assurer la contrepartie du chapitre 042 – en fonctionnement.



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023
Projet de délibération n° 2023-056 R.

Objet : Décision modificative n°1 – Budget annexe ZAM CHAUVETON.

PROJET DE DELIBERATION

Madame le Maire informe le Conseil Municipal que suite à la création du budget de la ZAM, les sommes ont été inscrites sur le chapitre 010 pour toutes les opérations portées sur les comptes de stocks (3351, 3555) en dépense et en recette.

Madame le Maire rappelle que les terrains passés en compte de stock sont inscrits en dépense au **chapitre 040 – opération d'ordre de transfert entre section** par la contrepartie en recette du chapitre **042 – opération d'ordre de transfert entre section**.

Madame le Maire propose de corriger le budget par la décision modificative budgétaire suivante :

Investissement

Dépenses

Chapitre	Comptes	Libellés	Montant
010	3351	Stocks terrains	- 695 560
		TOTAL	- 695 560

Chapitre	Comptes	Libellés	Montant
040	3351	Stocks terrains	695 560
		TOTAL	695 560

Madame le Maire entendue

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré, par

- **VU** l'avis de la commission des finances en date 16 mai 2023,
- **APPROUVE** la décision modificative n°1 du Budget annexe telle que présentée ci-dessus.



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du
Projet de délibération n° 2023-057 R.

Objet : Révision libre des attributions de compensation et pièce jointe.

NOTE EXPLICATIVE DE SYNTHÈSE

Pour l'année 2023, la Communauté de Communes de Serre-Ponçon souhaite augmenter sa prise en charge de la contribution SDIS de 50% à 75 %.

Pour rappel, cette prise en charge a été intégrée en 2017 dans les attributions de compensation, lors de la création de la communauté de communes de Serre-Ponçon, après la validation de la CLECT et du vote du rapport le 25 septembre 2017 par délibération 2017/194.

C'est modification implique une révision libre des attributions de compensation pour les communes ayant accepté la révision libre.

Pour mémoire, l'ensemble des communes avait accepté cette révision libre des attributions de compensation, exceptée la commune de Baratier.

Par délibération 2023/42 en date du 28 mars 2023, la Communauté de Serre-Ponçon a ainsi adopté le montant des attributions de compensation provisoires pour 2023 en intégrant cette prise en charge.

Chaque commune concernée doit à présent, soumettre au vote de son conseil municipal cette révision libre des attributions de compensation.



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023.
Projet de délibération n° 2023-057 R.

Objet : Révision libre des attributions de compensation.

PROJET DE DELIBERATION

Madame le Maire propose au Conseil,

Vu l'article 1609 nonies C du code général des impôts (CGI), et les dispositions du V de l'article,

Vu le rapport de la CLECT approuvé par les membres de la CLECT le 12 septembre 2017,

Vu la délibération n° 2018/195 du 25 septembre 2017 approuvant la révision libre des attributions de compensation,

Vu les délibérations des communes membres ayant approuvé la révision libre,

Vu le rapport complémentaire de la CLECT approuvé par les membres de la CLECT le 04 juillet 2018 concernant la clause de revoyure,

Vu le rapport complémentaire de la CLECT approuvé par les membres de la CLECT le 04 juillet 2018 concernant la compétence voirie d'intérêt communautaire,

Vu le rapport complémentaire de la CLECT approuvé par les membres de la CLECT le 18 mars 2022 concernant la compétence mobilité,

Considérant la proposition à compter de 2023 de modifier les attributions de compensation pour une augmentation de la prise en charge de la participation de 50 % à 75 %, tel que décrits dans le tableau récapitulatif joint en annexe,

Considérant que les communes intéressées doivent soumettre au vote de leurs conseils municipaux cette révision libre des attributions de compensation, modifiant, la révision libre du rapport de la CLECT du 12 septembre 2017,

Après avoir pris connaissance des modalités de fixation libre des attributions de compensation et des montants individuels de chaque commune,

Madame le Maire entendue,

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré,

Vu l'examen par la commission des finances en date du 16 mai 2023,

- **D'APPROUVER** la révision libre des attributions de compensation modifiant la prise en charge de 50 % à 75 % de la contribution SDIS par la Communauté de Communes de Serre-Ponçon telles que mentionnées dans l'annexe ci jointe.



ATTRIBUTIONS DE COMPENSATION 2023 PROVISOIRES
Communauté de Communes de Serre-Ponçon
annexe délibération n° 2023 42 du 28 mars 2023

Envoyé en préfecture le 04/04/2023
Reçu en préfecture le 04/04/2023
Affiché le
ID : 005-200667742-20230328-202304044-DE

	Produits fiscaux		Charges transférées							ADS	Contribution SDIS		Charges rétrocédées		Attributions de compensation provisoires 2023
	Total produits fiscaux transférés	Attributions de Compensation 2016 (sans impact coût ADS)	Tourisme	ZAE	Centre Secours	Pêche	RAM	Mobilité	75 % Contribution SDIS		Petite enfance	Voie			
<i>Baratier (selon le droit commun voir annexe sous le tableau)</i>	74 268,00	-22 964,00	3 775,00	0,00	0,00	0,00			0,00		0,00	0,00	93 457,00		
Châteauroux les Alpes	503,00	20 018,00	0,00	6 808,00	0,00	0,00			5 200,00	12 949,74	0,00	-2 912,00	-36 560,74		
Crévoux	7 502,00	13 913,00	0,00	6 289,00	0,00	0,00	10 685,00		1 584,00	2 731,49	0,00	-3 833,00	-23 867,49		
Crots	25 179,00	0,00	5 148,00	0,00	0,00	0,00			4 997,00	11 323,29	0,00	-6 776,00	10 441,71		
Embrun	540 701,00	115 165,00	5 896,00	3 249,00	178 496,00	0,00	156 930,00		11 135,00	68 193,42	0,00	-3 499,00	5 134,58		
Les Orres	67 952,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	289 979,68		5 216,00	13 125,38	0,00	-10 957,00	-229 412,06		
Saint-André-d'Embrun	25 484,00	0,00	0,00	7 071,00	0,00	0,00			4 016,00	8 725,35	0,00	-11 474,00	17 145,45		
Saint-Sauveur	6 905,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			2 176,00	5 356,87	0,00	-8 984,00	8 356,11		
Prunières	132 481,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			1 344,00	4 470,16	0,00	-31 188,00	157 854,84		
Puy-Saint-Eusèbe	20 368,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			1 312,00	1 980,17	0,00	-4 107,00	21 182,83		
Puy-Sanières	114 351,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			2 624,00	3 705,11	0,00	-10 949,00	118 770,89		
Réalion	63 529,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			2 784,00	3 810,31	0,00	-14 340,00	71 274,89		
Saint-Apollinaire	25 731,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			1 856,00	1 860,03	0,00	-6 238,00	28 252,97		
Le Saute-du-lac	222 201,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			256,00	2 070,12	0,00	-17 143,00	237 017,88		
Savines-le-Lac	443 693,00	0,00	1 588,00	0,00	0,00	0,00			3 760,00	16 981,12	-67 951,00	-33 747,00	523 061,88		
Chorges	668 007,00	0,00	14 179,00	0,00	0,00	3 787,00			13 056,00	31 694,53	0,00	0,00	805 190,47		
Pantis	13 354,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			384,00	1 031,45	0,00	0,00	11 918,55		
TOTAL	1 903 515,00	748 444,00	126 112,00	30 586,00	23 417,00	178 496,00	3 787,00	457 594,68	61 696,00	190 009,54	-67 951,00	-171 147,00	1 819 339,78		

Le coût ADS sera facturé de façon différenciée pour la Commune de Baratier (procédure de droit commun) MONTANT 2023 : 2192 €
la contribution SDIS est facturée de façon différenciée pour la Commune de Baratier (procédure de droit commun) MONTANT 2023 : 27 096,91 €

63 848,00



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023
Projet de délibération n° 2023-058 R.

Objet : Ecole de musique et de danse : convention entre la Commune d'EMBRUN et la Communauté de Communes de SERRE-PONCON (convention en pièce jointe).

NOTE EXPLICATIVE DE SYNTHÈSE

Environ un tiers des élèves inscrits à l'Ecole Municipale de Musique et de Danse est domicilié hors d'Embrun. Il paraît donc justifié de faire participer la Communauté de Communes de Serre-Ponçon à l'effort financier nécessaire au fonctionnement de l'école.

Comme chaque année, depuis avril 2003, il est proposé la signature d'une convention entre la Commune et la Communauté de Communes de Serre-Ponçon pour finaliser cette démarche.

La Communauté de Communes a prévu les crédits nécessaires au budget primitif et a voté, dans les mêmes termes, la convention proposée lors du Conseil Communautaire du 28 Mars 2023.

C'est l'objet de la délibération suivante.

La commission des finances a examiné ce dossier le 16 mai 2023.



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023
Projet de délibération n° 2023-058 R.

Objet : Ecole de musique et de danse : convention entre la Commune d'EMBRUN et la Communauté de Communes de SERRE-PONCON (convention en pièce jointe).

PROJET DE DELIBERATION

Madame le Maire rappelle qu'environ un tiers des élèves inscrits à l'Ecole Municipale de Musique et de Danse est domicilié hors d'Embrun. Il paraît donc justifié de faire participer la Communauté de Communes de Serre-Ponçon à l'effort financier nécessaire au fonctionnement de l'école pour un montant de 150 000 €.

En outre, cette démarche a le mérite d'uniformiser les tarifs pour l'ensemble des élèves de la Communauté de Communes de Serre-Ponçon.

Madame le Maire précise que la Communauté de Communes a prévu les crédits nécessaires au budget primitif et a voté, dans les mêmes termes, la convention proposée lors du Conseil Communautaire du 28 Mars 2023.

Une convention, soumise à l'examen de chaque membre de l'assemblée, est proposée à l'approbation.

Madame le Maire entendue,

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré,

Vu l'examen par la commission des finances en date du 16 mai 2023,

- **ACCEPTE** la proposition présentée,
- **APPROUVE** la convention entre la Commune et la Communauté de Communes de Serre-Ponçon pour le financement de l'Ecole Municipale de Musique à hauteur de 150 000 €.
- **CHARGE** Monsieur Marc AUDIER, Premier Adjoint, de la signer.



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023
Projet de délibération n° 2023-059 R.

Objet : Tarifs du parking de la base de loisir du plan d'eau – été 2023.

NOTE EXPLICATIVE DE SYNTHÈSE

Au regard des investissements conséquents qui sont consentis pour l'aménagement et la valorisation du plan d'eau, il est proposé d'instaurer un stationnement payant sur le parking ombragé du plan d'eau pour les véhicules du 3 juillet au 27 août 2023.

Il est proposé de fixer les modalités suivantes :

- **Horaire :** 9h30 à 18h00 tous les jours sauf du 13 au 16 Août pendant l'organisation de l'Embrunman.
- **Tarifs :**
 - Accès pour un véhicule : 5 euros / jour
 - Abonnement saison d'été : 15 euros (réservé aux résidents embrunais et aux employés d'un service ou d'un commerce du plan d'eau).

Le contrôle et l'encaissement seront assurés par le régisseur du droit de place ou l'un de ses suppléants.

Les abonnements seront en vente à compter du 1^{er} juin 2023 au siège de la police municipale de la Commune d'EMBRUN.



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023
Projet de délibération n° 2023-059 R.

Objet : Tarifs du parking de la base de loisir du plan d'eau – été 2023.

PROJET DE DELIBERATION

Madame le Maire précise que la commune investit massivement au plan d'eau pour renforcer son attractivité depuis de nombreuses années et que des aménagements complémentaires sont d'ores et déjà planifiés.

Madame le Maire propose de mettre en place le paiement à l'entrée du parking ombragé du plan d'eau pour tous les véhicules motorisés du 3 juillet au 27 août 2023 à l'exception du 13 au 16 Août pendant l'organisation de l'Embrunman.

Madame le Maire propose les tarifs suivants :

- 5€ / véhicules / jour (valable pour 1 entrée)
- 15 € / abonnement estival

Les abonnements seront réservés :

- Aux résidents embrunais, détenteurs d'un véhicule motorisé, et en capacité de produire un justificatif de domicile.
- Aux employés, détenteurs d'un véhicule motorisé, des services et commerces du plan d'eau sur présentation d'un justificatif de leur employeur.

Madame le Maire entendue,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

- ✓ **Vu** l'avis de la commission des finances en date du
- ✓ **APPROUVE** les tarifs 2023 présentés, à savoir :

Libellés	Prix	Période
Forfait 9 h 30 -18 h / véhicule	5 €	03/07 – au 27/08
Abonnement saison	15 €	03/07 – au 27/08



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023
Projet de délibération n° 2023-060 R.

Objet : Convention de ligne de trésorerie de 1 000 000 € à conclure avec la banque postale.

NOTE EXPLICATIVE DE SYNTHESE

La Commune souhaite le renouvellement de sa ligne de trésorerie pour l'exercice 2023 de 1 000 000 € afin de pouvoir financer ses besoins ponctuels de trésorerie.

Une consultation en date du 27 Avril 2023 a été réalisée.

La proposition faite par la Caisse d'Epargne a été retenue pour un taux basé sur €STER (actuellement 2.90%).

La commission « finances » a examiné ce dossier le 16 mai 2023.



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023
Projet de délibération n° 2023-060 R.

Objet : Convention de ligne de trésorerie de 1 000 000 € à conclure avec la banque postale.

PROJET DE DELIBERATION

Le Conseil Municipal de la Commune d'Embrun le 25 mai 2023,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la circulaire NOR/INT/89/0071/C du 22 février 1989 relative aux concours financiers à court terme offerts aux collectivités locales et à leurs établissements publics,

Vu la Commission des Finances du 16 mai 2023,

Après avoir entendu le rapport de Monsieur AUDIER, Adjoint Chargé des Finances et du Budget,

Vu l'offre de financement en date du 9 mai 2023 pour l'ouverture de la ligne de trésorerie de la banque

Madame le Maire d'Embrun entendue,

Le Conseil Municipal de la Commune d'EMBRUN, après en avoir délibéré,

a pris les décisions suivantes :

Article -1 :

Pour le financement de ses besoins ponctuels de trésorerie, la Commune d'EMBRUN décide de contracter auprès de la caisse d'Epargne une ouverture de crédit ci-après dénommée « ligne de trésorerie interactive » d'un montant maximum 1 000 000 Euros dans les conditions ci-après indiquées :

La ligne de trésorerie interactive permet à l'Emprunteur, dans les conditions indiquées au contrat, d'effectuer des demandes de versement de fonds (« tirages ») et remboursements exclusivement par le canal internet (ou par télécopie en cas de dysfonctionnement du réseau internet).

Le remboursement du capital ayant fait l'objet des tirages, effectué dans les conditions prévues au contrat, reconstitue le droit à tirage de l'Emprunteur.

Les conditions de la ligne de trésorerie que la Commune d'EMBRUN décide de contracter auprès de la Caisse d'Epargne sont les suivantes :

- Montant : 1 000 000 Euros
- Durée : Un an maximum

- Taux d'intérêt applicable à un tirage (à chaque demande de versement de fonds) : Taux variable €STER² + marge de 0.90 %

² dans l'hypothèse où l'€STER serait inférieur à zéro, l'€STER sera alors réputé égal à zéro.

Le calcul des intérêts étant effectué en tenant compte du nombre exact de jours d'encours durant le mois, rapporté à une année de 360 jours.

- Périodicité de facturation des intérêts : Chaque mois civil, à terme échu par débit d'office

- Frais de dossier : 1000 € / prélevé en une seule fois

- Commission d'engagement : Néant

- commission de mouvement : Néant

- Commission de non-utilisation : 0.10% de la différence entre le montant de la LTI et l'encours quotidien moyen

Les tirages seront effectués, selon l'heure à laquelle ils auront été demandés, selon la procédure du crédit d'office au crédit du compte du comptable public teneur du compte de l'Emprunteur.

Les remboursements seront réalisés par débit d'office dans le cadre de la procédure de paiement sans mandatement préalable, à l'exclusion de tout autre mode de remboursement.

Article-2 :

Le Conseil Municipal autorise Madame le Maire, à signer le contrat de ligne de trésorerie interactive avec la Caisse d'Epargne.

Article-3 :

Le Conseil Municipal autorise Madame le Maire à effectuer sans autre délibération les tirages et remboursements relatifs à la ligne de trésorerie interactive, dans les conditions prévues par ledit contrat.



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023.
Projet de délibération n° 2023-061 R.

Objet : Décision modificative n°1 – Budget principal.

NOTE EXPLICATIVE DE SYNTHÈSE

Cette décision budgétaire modificative est prise pour mettre à jour le montant estimé du produit des impôts. La réception de l'état 1259 au 31/03 confirme le montant réel obtenu et permet de mettre à jour le budget primitif voté le 30/03. Pour les dotations, les données apparaissent sur le site de la Direction Générale des Collectivités Locales entre le 15 et le 31 Mars de chaque année.

Produits des impôts prévisionnels Budget Primitif - 73111	5 068 825 €
Produits des impôts prévisionnels Etat 1259 -73111	5 153 053 €
	84 228 €

Compensation Budget Primitif - 74834	60 000 €
Compensation Etat 1259 – 74834	80 166 €
	20 166 €

Les dotations ont été notifiées aux collectivités :

DGF BUDGET PRIMITIF	1 383 690 €
DGF NOTIFICATION	1 391 326 €
	7 636 €

DSR BUDGET PRIMITIF	1 010 406 €
DSR NOTIFICATION	1 020 586 €
	10 180 €

DNP BUDGET PRIMITIF	250 000 €
DNP NOTIFICATION	266 193 €
	16 193 €



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023.
Projet de délibération n° 2023-061 R.

Objet : Décision modificative n°1 – Budget principal.

PROJET DE DELIBERATION

Madame le Maire rappelle que le budget a été voté avant la réception de l'état 1259 et des dotations.

La Décision Modificative Budgétaire tient compte de ces éléments et se présente ainsi :

Fonctionnement

Recettes

Chapitre	Comptes	fonction	Libellés	Montant
73			IMPOTS ET TAXES	84 228 €
	73111	01	IMPOT	84 228 €
74			DOTATIONS ET PARTICIPATIONS	54 175 €
	7411	01	DGF	7 636 €
	74121	01	Dotation de solidarité rurale	10 180 €
	74127	01	DNP	16 193 €
	74834	01	Etat-exonération taxe foncière	20 166 €
			TOTAL	138 403 €

Dépenses

	Comptes	fonction	Libellés	Montant
011			CHARGES A CARACTERE GENERAL	45 000 €
	6288	020	Autres services extérieurs	9 000 €
	6288	023	Autres services extérieurs	17 000 €
	61521	823	Travaux sur forêt	19 000 €

65			AUTRES CHARGES GESTION COURANTE	2 500 €
	6574	023	Subvention image de la ville	1 500 €
	6574	311	Subvention point orgue	1 000 €
042	6817	01	Provisions sur créances irrécouvrables	21 000 €
023	023	01	Virement section investissement	69 903 €
			TOTAL	138 403 €

Investissement

Dépenses

chapitres	Comptes	Opération	Libellés	Montant
041	2315		Avance remboursée sur acompte	32 000 €
23	2315	0133	Travaux bâtiment lapeyrouse	90 903€
			TOTAL	122 903 €

Recettes

Chapitre	Comptes	Opération	Libellés	Montant
040	4912		Provision sur créances douteuses	21 000 €
041	238		Avances	32 000 €
021	021		Virement section fonctionnement	69 903 €
			TOTAL	122 903 €

Madame le Maire entendue,

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré,

- **VU** l'avis de la commission des finances en date du 16 mai 2023,
- **APPROUVE** la décision modificative n°1 telle que présenté dans le document joint à la délibération.



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023
Projet de délibération n° 2023-062 R.

Objet : Subvention complémentaire 2023.

NOTE EXPLICATIVE DE SYNTHÈSE

L'association Point d'Orgue Embrun a sollicité la ville pour un concert de musique classique de l'Ensemble Vocal Delta.

Il est proposé de lui attribuer une subvention de 1 000 €.

C'est l'objet de la délibération suivante.



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023
Projet de délibération n° 2023-062 R.

Objet : Subvention complémentaire 2023.

PROJET DE DELIBERATION

Madame le Maire informe le conseil que l'association Point d'Orgue Embrun a sollicité la ville pour un concert de musique classique de l'Ensemble Vocal Delta.

Madame le Maire propose d'attribuer une somme de 1 000 €.

Madame le Maire entendue,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

Vu l'examen par la Commission finances du 16 mai 2023,

- **AUTORISE** Madame le Maire à procéder au versement d'une subvention de 1 000 € à l'association Point d'Orgue Embrun.



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023
Projet de délibération n°2023-063 R.

Objet : Passation des avenants pour le marché de maîtrise d'œuvre relative à la création d'un pôle culturel dans l'ancien palais de l'Archevêché.

NOTE EXPLICATIVE DE SYNTHÈSE

Le marché de Maîtrise d'œuvre signé le 25 octobre 2017 avec l'équipe H2O Architectes pour la maîtrise d'œuvre du projet du pôle culturel (ancien archevêché) avait été lancé sous forme de marché formalisé en Appel d'offres ouvert conformément aux dispositions des articles L.2124-2, R.2124-2 1° et R2161-2 à R.2161-5 du code de la commande publique.

Dans le cadre du marché, il est nécessaire de recalculer les honoraires supplémentaires du Maître d'œuvre avec le montant définitif de travaux fixé à la fin du PRO et validé avec la maîtrise d'ouvrage. L'actualisation de la mission représente un pourcentage de 16.98% du marché.

Il a été également identifié le besoin d'intégration d'une mission mobilier par demande de la maîtrise d'ouvrage afin d'assurer une cohérence d'ensemble. Cette mission supplémentaire représente 5.42% du marché.

Il est donc nécessaire de modifier le marché de maîtrise d'œuvre de l'équipe H2O Architectes en rajoutant ces missions.



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023
Projet de délibération n°2023-063 R.

Objet : Passation des avenants pour le marché de maîtrise d'œuvre relative à la création d'un pôle culturel dans l'ancien palais de l'Archevêché.

PROJET DE DELIBERATION

Madame le Maire rappelle que le marché de Maitrise d'œuvre signé le 25 octobre 2017 avec l'équipe H2O Architectes pour la maîtrise d'œuvre du projet du pôle culturel (ancien archevêché) avait été lancé sous forme de marché formalisé en Appel d'offres ouvert conformément aux dispositions des articles L.2124-2, R.2124-2 1° et R2161-2 à R.2161-5 du code de la commande publique.

Dans le cadre du marché, il est nécessaire de recalculer les honoraires supplémentaires du Maître d'œuvre avec le montant définitif de travaux fixé à la fin du PRO et validé avec la maîtrise d'ouvrage. L'actualisation de la mission représente un pourcentage de 16.98% du marché.

Il a été également identifié le besoin d'intégration d'une mission mobilier par demande de la maîtrise d'ouvrage afin d'assurer une cohérence d'ensemble. Cette mission supplémentaire représente 5.42% du marché.

Il est donc nécessaire de modifier le marché de maîtrise d'œuvre de l'équipe H2O Architectes en rajoutant ces missions.

Le Conseil Municipal,

Vu le code de la commande publique,

Vu l'avis de la Commission d'Appel d'Offres du 23 mai 2023,

Vu la délibération du conseil municipal n° 2020.99 R du 29 juin 2020 portant sur les délégations à Madame le Maire,

Madame le Maire entendue,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

-AUTORISE Madame le Maire à signer les marchés avec les entreprises citées ci-dessus,

-DIT que les dépenses sont inscrites au budget opération 0134/2313.

La présente délibération sera transmise au contrôle de légalité.



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023
Projet de délibération n° 2023-64 R.

Objet : Personnel Communal - Modifications du tableau des effectifs.

NOTE EXPLICATIVE DE SYNTHÈSE

Madame le Maire rappelle au Conseil Municipal qu'il lui appartient de fixer les effectifs des emplois à temps complet et à temps non complet nécessaires au fonctionnement des services. Elle propose d'actualiser le tableau des effectifs de la commune d'EMBRUN afin de :

- maintenir l'adéquation entre le grade des agents et l'organigramme,
- permettre les recrutements sur des postes nécessaires au bon fonctionnement des services,
- permettre la promotion de certains agents.

Il est proposé de nommer Madame Murielle MATHERON et Messieurs Cédric BONNAFFOUX et Fabien VAN MAELE agent de maîtrise suite à leurs inscriptions sur la liste d'aptitude d'accès au grade d'agent de maîtrise par voie de promotion interne 2023. Ce nouveau grade correspond aux responsabilités exercées.

Suite au départ à la retraite au 1^{er} août 2023 de Monsieur Norbert GADOUD, responsable de la police municipale, détenant le grade de brigadier-chef principal de police municipale, la Commune d'EMBRUN a lancé une procédure de recrutement pour pourvoir à son remplacement. A l'issue de cette procédure, la candidate retenue détient le même grade mais prendra ses fonctions le 1^{er} juin 2023, soit 2 mois avant la date de départ à la retraite de Monsieur GADOUD.

Le projet de délibération ci-joint vise donc, :

- au 1^{er} juin 2023, à créer trois postes d'agent de maîtrise à temps complet qui seront occupés par Madame Murielle MATHERON et Messieurs Cédric BONNAFFOUX et Fabien VAN MAELE
- au 1^{er} juin 2023, à supprimer leurs anciens grades :
 - o adjoint technique principal de 2^{ème} classe à temps complet pour Madame Murielle MATHERON et Monsieur Cédric BONNAFFOUX,

- adjoint technique principal de 1^{ère} classe à temps complet pour Monsieur Fabien VAN MAELE,
- au 1^{er} juin 2023, à créer un poste de brigadier-chef principal de police municipale à temps complet pour nommer par voie de mutation Madame Florence HANNETELLE,
- au 1^{er} août 2023, date de la radiation des cadres de Monsieur Norbert GADOUD, à supprimer son poste de brigadier-chef principal de police municipale à temps complet.

Le Comité Social Territorial en date du 24 mai 2023 a émis un avis favorable à ces propositions.



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023
Projet de délibération n° 2023-64 R.

Objet : Personnel Communal - Modifications du tableau des effectifs.

PROJET DE DELIBERATION

Madame le Maire expose, qu'à l'occasion des mouvements de personnel (mobilités internes ou externes, départs en retraite...), une réflexion sur l'adéquation des profils de poste par rapport aux missions du service est systématiquement menée.

C'est pourquoi, dans certains cas, il s'avère opportun de revoir le niveau de recrutement et donc le grade correspondant au profil de poste.

Dans le cadre d'une évolution de carrière, certains agents peuvent accéder à un grade supérieur, soit par voie de concours, soit par promotion interne ou avancement de grade en fonction des possibilités statutaires.

C'est pourquoi, compte tenu des besoins, il est proposé de modifier le tableau des effectifs pour pouvoir nommer, au 1^{er} juin 2023, 3 agents au grade d'agent de maîtrise au titre de la promotion interne.

De même, suite au départ à la retraite du responsable de la police municipale le 1^{er} août 2023 et en vue de son remplacement, un recrutement a été lancé avec une déclaration de vacance de poste effectuée le 21 octobre 2022 auprès du Centre de Gestion de la FPT des Hautes et Alpes (publication n° V 005221000823194).

A l'issue de cette procédure, le choix du Maire s'est arrêté sur une responsable de police municipale relevant du cadre d'emplois des brigadiers-chefs principaux de police municipale.

Afin de procéder à son recrutement par mutation à la date du 1^{er} juin 2023, il y a lieu de créer au tableau des effectifs le poste statutaire de brigadier-chef principal de police municipale à temps complet et de supprimer le 1^{er} août 2023 le poste de brigadier-chef principal de police municipale à temps complet qu'occupe l'actuel responsable de la police municipale.

L'assemblée est invitée à se prononcer.

Le Conseil municipal après en avoir délibéré,

- Vu l'arrêté n° 2020.563 du 19 novembre 2020 déterminant les lignes directrices de gestion,
- Vu la liste d'aptitude d'accès au grade d'agent de maîtrise par voie de promotion interne 2023,
- Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 24 mai 2023,
- Accepte les propositions présentées,
- Décide de modifier le tableau des effectifs comme suit :

Suppression	date	Création	date
<i>Entretien</i>			
1 poste d'adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe à TC	01/06/2023	2 postes d'agent de maîtrise à TC	01/06/2023
1 poste d'adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe à TC	01/06/2023		
<i>Centre Technique Municipal</i>			
1 poste d'adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe à TC	01/06/2023	1 poste d'agent de maîtrise à TC	01/06/2023
<i>Police municipale</i>			
1 poste de brigadier-chef principal à TC	01/08/2023	1 poste de brigadier-chef principal à TC	01/06/2023

- Dit que les crédits nécessaires à la rémunération des agents et les charges sociales s'y rapportant, sont inscrits au chapitre 12 du budget 2023 de la commune,
- Charge Madame le Maire de prendre par arrêtés municipaux les décisions correspondantes.



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023
Projet de délibération n° 2023-065 R.

Objet : Personnel Communal - Autorisation de recrutements d'agents contractuels pour remplacer temporairement des fonctionnaires indisponibles sur le fondement de l'article L.332-13 du Code général de la fonction publique.

NOTE EXPLICATIVE DE SYNTHÈSE

Madame le Maire rappelle que les dispositions de l'article L. 332-13 du code général de la fonction publique prévoit la possibilité de recruter des agents contractuels pour assurer le remplacement temporaire d'agents publics territoriaux (fonctionnaires et agents contractuels) sur emploi permanent autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un détachement de courte durée, d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales, d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois, d'un congé régulièrement accordé en application du code général de la fonction publique ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Elle expose que les besoins du service peuvent justifier le remplacement rapide de fonctionnaires territoriaux ou d'agents contractuels indisponibles.

Ces contrats peuvent prendre effet avant le départ de l'agent à remplacer. Ils peuvent également être renouvelé par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence de l'agent public territorial à remplacer.

Le projet de la délibération de principe ci-joint vise donc à autoriser Madame le Maire à recruter des agents contractuels dans les conditions fixées par l'article L. 332-13 du code général de la fonction publique pour remplacer des fonctionnaires ou des agents contractuels momentanément indisponibles sur emploi permanent. Il sera chargé de la détermination des niveaux de recrutement et de rémunération des candidats retenus selon la nature des fonctions concernées, leur expérience professionnelle et leur profil.



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023
Projet de délibération n° 2023-065 R.

Objet : Personnel Communal - Autorisation de recrutements d'agents contractuels pour remplacer temporairement des fonctionnaires indisponibles sur le fondement de l'article L.332-13 du Code général de la fonction publique.

PROJET DE DELIBERATION

Madame le Maire expose que, pour répondre à des besoins temporaires, les emplois permanents des collectivités et établissements peuvent être occupés par des agents contractuels pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison de diverses absences ou congés énumérés à l'article L.332-13 du Code général de la fonction publique.

Ces remplacements permettent aux services de combler des absences soudaines ou d'anticiper des absences pérennes qui ne peuvent justifier le lancement d'un recrutement d'un nouvel agent titulaire puisque les agents absents ont vocation à reprendre à court ou moyen terme leurs fonctions.

Les contrats établis sur le fondement de cet article L.332-13 sont conclus pour une durée déterminée et renouvelés, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer. Ils peuvent prendre effet avant le départ de cet agent.

Il est donc proposé au Conseil municipal d'approuver le remplacement des agents indisponibles, d'autoriser le Maire à recruter les agents remplaçants et de prévoir au budget les enveloppes nécessaires à ces recrutements.

L'assemblée est invitée à se prononcer

Le Conseil municipal après en avoir délibéré,

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L.1111-1, L.1111-2,
Vu le Code général de la fonction publique, notamment ses articles L.4, L.331-1, L.332-27 et L.332-28, L.332-13 et L.313-1,
Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, notamment son article 1,

Considérant la nécessité de pourvoir au remplacement des agents indisponibles pour assurer la continuité du service public,

DECIDE :

Article 1 : D'autoriser Madame le Maire à recruter des agents contractuels dans les conditions fixées par l'article L.332-13 du Code général de la fonction publique pour remplacer des fonctionnaires ou des agents contractuels momentanément indisponibles.

Article 2 : De charger Madame le Maire de déterminer la qualification requise pour postuler au recrutement et le montant de la rémunération des candidats retenus selon la nature des fonctions concernées, la qualification minimum exigée pour leur recrutement, leur expérience professionnelle et la qualification qu'ils détiennent.

La rémunération peut tenir compte :

- * Des résultats professionnels de l'agent,
- * Des résultats collectifs du service.

Article 3 : Que les crédits nécessaires seront inscrits au budget communal

Article 4 : Que Madame le Maire est chargée de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023
Projet de délibération n° 2023-066 R.

Objet : Personnel Communal - Convention avec le SDIS 05 relative à la disponibilité opérationnelle et de formation d'un sapeur-pompier volontaire pendant son temps de travail (avec pièce jointe).

NOTE EXPLICATIVE DE SYNTHÈSE

Madame le Maire rappelle que la commune d'EMBRUN a toujours été fortement investie dans le fonctionnement du Centre d'Incendie et de Secours d'EMBRUN et sait que, sans le soutien inconditionnel de la commune et de son CCAS, le centre aurait des difficultés à fonctionner et à assumer ses missions auprès de la population.

C'est pourquoi elle propose de signer avec le SDIS une nouvelle convention relative à la disponibilité opérationnelle et de formation d'un sapeur-pompier volontaire, agent de la Commune d'EMBRUN (Monsieur Claude WARUSFEL) à compter du 1^{er} juin 2023. Cette nouvelle convention annule et remplace la précédente (convention n° 973 en date du 12 novembre 2019).



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023
Projet de délibération n° 2023-066 R.

Objet : Personnel Communal - Convention avec le SDIS 05 relative à la disponibilité opérationnelle et de formation d'un sapeur-pompier volontaire pendant son temps de travail (avec pièce jointe).

PROJET DE DELIBERATION

Madame le Maire informe que la Commune d'EMBRUN compte dans ses effectifs deux sapeurs-pompiers volontaires affectés au Centre d'Incendie et de Secours d'EMBRUN.

Sur la base de la loi n° 96-370 du 03 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers, il est proposé de signer une nouvelle convention entre le SDIS (Service Départemental d'Incendie et de Secours) des Hautes-Alpes et la Commune d'EMBRUN pour l'un de ces deux agents municipaux pompiers volontaires.

Cette nouvelle convention, annexée à la délibération, a pour objectif de redéfinir les conditions et modalités de la disponibilité opérationnelle et la disponibilité pour formation de cet agent territorial sapeur-pompier volontaire, pendant son temps de travail, dans le respect des nécessités de fonctionnement du service auquel il appartient.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la fonction publique,

Vu la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 modifiée relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de la maladie contractée en service,

Vu la loi n° 96-370 du 03 mai 1996 relative au volontariat dans le corps de sapeurs-pompiers,

Vu la loi n° 2011-851 du 20 juillet 2011 relative à l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires et à son cadre juridique,

Considérant qu'il convient d'établir une convention à intervenir entre le SDIS des Hautes-Alpes et la Commune d'EMBRUN pour la mise à disposition d'un agent de la Commune sapeur-pompier volontaire pour disponibilité opérationnelle et disponibilité pour formation,

Entendu l'exposé de Madame le Maire, et lecture des projets de convention,

Le conseil municipal après en avoir délibéré,

-APPROUVE les termes de la nouvelle convention de disponibilité d'un sapeur-pompier volontaire pour la formation et les missions opérationnelles à compter du 1^{er} juin 2023,

-AUTORISE Madame le Maire à signer ladite convention.



CONVENTION N° 1319
RELATIVE A LA DISPONIBILITE OPERATIONNELLE, DE FORMATION,
ADMINISTRATIVE ET TECHNIQUE
D'UN SAPEUR POMPIER VOLONTAIRE, EMPLOYE A LA
COMMUNE D'EMBRUN
PENDANT SON TEMPS DE TRAVAIL

En application :

- du code de la sécurité intérieure
- de la loi n° 96-370 du **03 mai 1996** modifiée, relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers ;
- de la loi n° 04- 811 du **13 août 2004** modifiée, dite loi de modernisation de la sécurité civile
- du décret n°2013-412 du **17 mai 2013** relatif aux Sapeurs-Pompiers Volontaires
- du décret n° 2012-492 du **16 avril 2012** modifié, relatif aux indemnités des sapeurs-pompiers volontaires ;
- du décret n°2113-153 du **19 février 2013** relatif à l'inscription des formations professionnelles suivies par les Sapeurs-Pompiers Volontaires dans le champ de la formation professionnelle continue prévue par le code du travail,
- de l'arrêté du **06 juin 2013** relatif aux activités pouvant être exercées par les Sapeurs-Pompiers Volontaires
- de l'arrête du **08 aout 2013** relatif aux formations de Sapeurs-Pompiers Volontaires,
- de la circulaire du **19 juillet 2006** relatif au label « Employeur Partenaire des Sapeurs-Pompiers »
- d'une circulaire en date du **25 octobre 2005** relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers ;
- de la délibération n° 99/2.5 du Conseil d'Administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours des Hautes Alpes, en date du **14 octobre 1999**, autorisant les conventions bipartites employeurs de sapeurs-pompiers/SDIS ;
- de la délibération n° 2018-2-6 du Conseil d'Administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours des Hautes-Alpes en date du **09 juillet 2018** relative aux « avantages Employeurs ».
- d'une délibération du Conseil Municipal de la ville d'Embrun en date du **02 mars 2023** autorisant le maire à signer cette convention applicable à l'ensemble des personnels de la commune d'Embrun ayant qualité de sapeur-pompier volontaire,

Il est convenu ce qui suit :

Entre :

**LE SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE DE SECOURS
DES HAUTES ALPES**

Centre Colonel Patrice BLANC - Quartier Patac - BP 1003 - 05010 GAP, représenté par Monsieur **Marcel CANNAT**, Président du Conseil d'Administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours, ci-après dénommé : "le SDIS" ;

Et :

LA COMMUNE D'EMBRUN

Sis à l'adresse : Place Barthelon 05200 Embrun
Téléphone : 04 92 44.66.00
Représenté par : Madame **Chantal EYMEOD**, Maire
ci-après dénommé "l'employeur".

Article 1^{er} : Objet

La présente convention vise à préciser les conditions et les modalités de la disponibilité opérationnelle, de formation, administrative et technique, pendant son temps de travail, dans le respect des nécessités de fonctionnement de la collectivité et du service auquel il appartient de :

Monsieur **Claude WARUSFEL**

Exerçant la fonction de **responsable du service des sports/ directeur du centre aquatique**

Par ailleurs Sapeur- Pompier Volontaire au Centre d'Incendie et de Secours (C.I.S) de **Savines le Lac/ Embrun**

Celui-ci sera dénommé : "Le Sapeur-Pompier Volontaire" (SPV).

DISPONIBILITE OPERATIONNELLE

Article 2 : Modalités

Il appartient au SPV de ne pas s'engager sur une opération de secours visées ci-dessus dès lors qu'il a la connaissance d'un travail impératif à réaliser au profit de la collectivité qui l'emploie. Pour cela, il prévient au plus vite le CIS de son indisponibilité temporaire par l'intermédiaire du système de gestion d'alerte à distance du CTA/CODIS 05

a) Le SPV est autorisé à quitter son travail dès le déclenchement de l'alerte et à réintégrer son poste après la remise en état du matériel lorsque ce dernier travaille à proximité immédiate de son C.I.S de rattachement. Dans le cas d'une alerte avant l'heure d'embauche, l'employeur sera prévenu au plus tôt de ce retard.

Il sera recherché par les Chefs de centre une organisation visant à éviter le départ simultané des employés intercommunaux SPV au sein d'un même C.I.S.

De plus, et pour limiter l'activité opérationnelle du SPV durant son temps de travail, celui-ci sera alerté systématiquement après d'autres SPV, en situation de repos, congés ou sans emploi.

b) Le SPV est également disponible pour satisfaire à l'organisation des secours pour :

- Les plans ORSEC et les plans d'urgence (PPI, PSS, plans destinés à porter secours à de nombreuses victimes) déclenchés par le Préfet ;
- Les colonnes de renfort au bénéfice d'un département français ;
- Les interventions locales ou départementales, nécessitant l'engagement de nombreux personnels par le biais de relèves programmées.

Cet engagement est soumis à l'accord explicite de l'employeur par demande expresse adressée la veille ou le jour même par le chef de centre précisant la durée maximum d'absence.

Article 3 : Définition du seuil de sollicitation opérationnelle

L'employeur autorise le SPV à s'absenter pendant son travail, pour remplir les missions opérationnelles définies par la loi, au maximum **50 heures par an**.

Article 4 : Application du principe de subrogation partielle

L'employeur ne demande pas à percevoir les indemnités horaires liées aux opérations de courtes durées prévues à l'article 2a). Le SPV perçoit l'intégralité des indemnités

Toutefois l'employeur demande que les journées complètes réalisées sur les interventions visées à l'article 2b) soient récupérées par le SPV soit :

- par le biais de crédit d'heures supplémentaires déjà réalisées par celui-ci et qui lui seront décomptées
- par le biais d'heures supplémentaires à réaliser.

Article 5 : Contrôle des absences

Pour des raisons techniques, il sera remis par le SDIS, un état **trimestriel** de l'ensemble des interventions effectivement réalisées par le SPV sur son temps de travail mais également sur son temps de repos.

DISPONIBILITE POUR FORMATION

Article 6 : Modalité de programmation de la disponibilité de formation du SPV.

Chaque année dans le courant du dernier trimestre, le SPV présente à son employeur sa demande de stage et son calendrier prévisionnel pour l'année suivante établis sous le contrôle du DDSIS.

Si la candidature du SPV est retenue, le SDIS - Bureau Formation - transmet à l'employeur un formulaire d'autorisation d'absence qui doit être retourné dûment rempli avant la période de formation.

Article 7 : Autorisations d'absence

Le SPV sollicite l'accord de principe de son employeur à s'absenter pour formation, en tant que stagiaire ou formateur.

Pour chacune des séances de formation, il sera établi l'autorisation d'absence précitée après que le SPV ait sollicité l'accord de principe de son employeur.

Article 8 : Définition de la durée des autorisations d'absence pour formation

La durée des autorisations d'absence pour séances de formation accordées par l'employeur, s'entend depuis le départ du SPV jusqu'à son retour sur le lieu de travail.

Article 9 : Définition du seuil de sollicitation pour formation

Le SPV est autorisé à s'absenter, pendant son temps de travail pour participer aux actions de formation, dans les conditions et limites minimales fixées, à savoir **20 jours par an répartis sur l'ensemble des employés communaux SPV**, limités à 10 maximum par an par SPV, ceci au titre de la formation continue.

Article 10 : Application du principe de non subrogation

L'employeur ne demande pas à percevoir les indemnités horaires liées à la formation " assujetties à aucun impôt ni soumises aux prélèvements prévus par la législation sociale " en lieu et place du SPV dès lors qu'il se rend en formation sur son temps de travail.

Le salaire et les avantages y afférents sont maintenus.

Article 11 : Annulation de stage

En cas d'annulation de l'action de formation, le SDIS prévient aussitôt l'employeur et le SPV soit par courrier si les délais l'autorisent, soit par tout autre moyen plus rapide si la situation l'exige. Dans ce cas, le SPV se rend à son poste de travail pour assurer ses fonctions.

Article 12 : Contrôle des absences

En fin de formation, une attestation de présence du SPV est envoyée à l'employeur.

DISPONIBILITE ADMINISTRATIVE ET TECHNIQUE

Article 13 : Modalités

Les nécessités de fonctionnement du centre d'Embrun, reposant quasi exclusivement sur le volontariat imposent la mise à disposition d'employés communaux et/ou communautaires SPV dans les conditions suivantes :

- Gestion administrative du CIS, prévision opérationnelle, ...
- Entretien des matériels roulants, contrôle et maintenance des matériels d'intervention, entretien du casernement et des abords.

Article 14 : Définition du seuil d'autorisation d'absence

Le SPV est autorisé à s'absenter pour accomplir des missions techniques telles que définies par l'article 13 à raison de **8 jours répartis en fonction de la charge de travail du service.**

Cette disponibilité technique est préprogrammée par l'employeur pour **4 jours**, les 4 autres jours étant définis en concertation entre Chef de Centre et l'employeur.

Article 15 : Programmation et contrôle des disponibilités

Un état trimestriel sera remis par le Chef de centre à l'employeur des actions administratives et techniques réalisées par les SPV durant les périodes concédées

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 16 : Conditions d'assurance du SPV

Le SPV bénéficie de la protection sociale en cas d'accident survenu ou maladie contractée en service en vertu de la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991.

Article 17: Avantage « Employeur Partenaire »

A l'occasion de l'établissement de la présente convention l'employeur prend connaissance que le SDIS peut apporter une aide technique dans le domaine de la sécurité de la collectivité. Dans le but de renforcer l'aspect partenarial inspiré par la loi, une délibération du conseil d'administration précise les conditions de ce partenariat

Ainsi, s'il le souhaite, l'employeur peut bénéficier des prestations suivantes :

- Formation des personnels au secourisme de base ou S.S.T
- Information des personnels à la défense incendie
- Exercices de sécurité (manœuvres)
- Dispositifs Prévisionnels de Secours ou poste de secours
- Mise à disposition de Salles de réunion, matériels....



Article 18 : Application de la convention

Aucune sanction disciplinaire, aucune discrimination ni aucun déclassement professionnel ne pourront être prononcés par l'employeur à l'encontre du bénéficiaire en raison des absences résultant de l'application normale des dispositions de la présente convention.

Article 19 : Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction sans pouvoir dépasser un délai de quatre ans, sauf dénonciation expressément formulée au moins deux mois avant la date d'anniversaire de l'entrée en vigueur de la convention, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 20 : Modalités d'actualisation de la présente convention

La présente convention peut être modifiée d'un commun accord à la demande de l'une ou l'autre partie, et notamment en cas de modification de la situation du SPV tant en ce qui concerne ses liens avec l'employeur qu'avec le SDIS.

Article 21 : Modalités de résiliation de la convention

A l'issue d'une concertation préalable, la présente convention peut être résiliée sur demande motivée de l'une ou l'autre des parties.

La convention cesse alors de produire ses effets :

- dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande par l'autre partie,
- et/ou**
- à la date de cessation de fonctions du SPV au sein de la collectivité locale ou du SDIS.

Article 22 : Entrée en vigueur

La présente convention annule et remplace la convention N° 973 en date du 12 novembre 2019 et entre en vigueur à compter du 1^{er} juin 2023.

Fait à Embrun, le 1^{er} juin 2023

Fait à Gap, le

**La Maire d'Embrun
Vice-Présidente de la région
Provence Alpes Côte d'Azur**

**Le Président du Conseil d'Administration
du Service Départemental
d'Incendie et de Secours,
Vice-Président du Département**

Chantal EYMEOD

Marcel CANNAT

Destinataires :

- ☞ L'employeur
- ☞ Le sapeur-pompier volontaire

Soit copies transmises à

- ☞ Le Chef de Groupement
- ☞ Le Chef de Centre



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023.
Projet de délibération n° 2023-067 R.

Objet : Personnel Communal – Adhésion au service de médecine de prévention du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Hautes-Alpes (2 pièces jointes - PJ 1 : convention et PJ2 : liste nominative).

NOTE EXPLICATIVE DE SYNTHÈSE

La commune d'EMBRUN a conventionné en 2009 avec le Centre de Gestion pour le service de médecine de prévention. Le Centre de Gestion a établi une nouvelle convention qui modifie ou supprime un certain nombre d'articles afin de suivre la réglementation en vigueur, suite à la publication du décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif au service de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale, notamment en ce qui concerne la composition de l'équipe pluridisciplinaire et la mise en œuvre des visites d'information et de prévention.



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023.
Projet de délibération n° 2023-067 R.

Objet : Personnel Communal – Adhésion au service de médecine de prévention du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Hautes-Alpes (2 pièces jointes - PJ 1 : convention et PJ2 : liste nominative).

PROJET DE DELIBERATION

Vu le code général de la fonction publique, et notamment ses articles L. 136-1, L. 452-47, L. 812-3 et L. 812-4),

Vu la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail,
Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,

Vu la délibération n° 2009.14 du 28 janvier 2009,

Considérant que les collectivités territoriales doivent veiller à l'état de santé des agents territoriaux en ayant comme préoccupation d'empêcher toute altération de leur état de santé du fait de l'exercice de leurs fonctions,

Considérant que chaque collectivité et chaque établissement public local doit disposer d'un service de médecine professionnelle, et que ce service peut être établi auprès d'un service créé par le Centre de Gestion,

Considérant que le Centre de Gestion des Hautes-Alpes a mis en place un tel service,

Considérant que la précédente convention d'adhésion est caduque,

L'assemblée est invitée à se prononcer.

Le Conseil municipal après en avoir délibéré,

-DECIDE de poursuivre son adhésion au service de médecine préventive géré par le Centre de Gestion des Hautes-Alpes à compter du

-AUTORISE l'autorité territoriale à signer la convention à intervenir avec le Centre de Gestion des Hautes-Alpes,

-INSCRIT les crédits correspondants au budget communal.



Centre de Gestion
Fonction Publique Territoriale des Hautes-Alpes

CONVENTION

DE MISE EN ŒUVRE DE LA MEDECINE PREVENTIVE

Collectivités et Etablissements affiliés au Centre de Gestion

Année 2023

ENTRE :

La Commune d'EMBRUN

représentée par son Maire Madame Chantal EYMEOUD

autorisée par délibération du Conseil municipal, en date du 25 mai 2023, désignée dans les présentes sous les dénominations de Collectivité, d'une part,

ET :

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Hautes-Alpes, représenté par son Président, Monsieur Marcel CANNAT, autorisé par son Conseil d'Administration, désigné dans les présentes sous les dénominations du Centre de Gestion ou de délégué, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

- Vu le code général de la fonction publique, et notamment ses articles L. 136-1, L. 452-47, L. 812-3 et L. 812-4)
- Vu la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail ;
- Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale

Vu les délibérations du Conseil d'administration du Centre de Gestion qui adoptent les principes de la présente convention et fixent les tarifs du service

Vu la délibération n° 2023..... en date du 25 mai 2023 de l'assemblée délibérante de la Collectivité

autorisant la signature de la présente convention

Article 1 : Objet

La collectivité Commune d'EMBRUN adhère au service de médecine de prévention du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Hautes-Alpes : Médicom.

Article 2 : Nature de la mission confiée au service de médecine préventive

Le Service de Santé au Travail assure l'ensemble des missions :

- prévues au titre III chapitre II du décret n°85-603 modifié, pour les agents publics
- prévues à la 4ème partie Santé et Sécurité au Travail du Code du travail, pour les agents de droit privé.

Ces missions regroupent l'action en milieu de travail (AMT), le suivi médical des agents et l'activité connexe.

Le Service de Santé au Travail a pour vocation de mobiliser les compétences nécessaires pour prévenir toute altération de la santé des agents, pour veiller à leur sécurité et pour œuvrer à l'amélioration de leurs conditions de travail et leur maintien dans l'emploi.

Toute modification législative ou réglementaire de ces dispositions générales sera tacitement incluse dans la présente convention.

Article 3 : composition de l'équipe pluridisciplinaire du service de médecine préventive

Le service est composé d'une équipe pluridisciplinaire aux compétences plurielles et complémentaires

comprenant :

- médecins du travail
- médecins collaborateurs
- infirmières de santé au travail (IDEST)
- assistantes médicales
- assistantes administratives

Le choix des professionnels intervenant dans la Collectivité appartient exclusivement au Centre de Gestion.

I. ACTIONS DU SERVICE :

A. Actions sur le milieu de travail :

MISSIONS EN MATIERE D'ACTION EN MILIEU DE TRAVAIL (AMT)

Le Service de Santé au Travail doit consacrer à sa mission en milieu de travail au moins un tiers du temps dont il dispose. Dans ce cadre, il :

- Conseille l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants, sur l'adaptation des conditions de travail, notamment dans les domaines suivants :
 - amélioration des conditions de vie et de travail dans les services,
 - hygiène générale des locaux de travail,
 - adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine,
 - protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accident de travail/service ou de maladie professionnelle,
 - hygiène dans les restaurants administratifs,
 - information sanitaire.
- Analyse les postes de travail et leurs exigences physiques et psychologiques ainsi que les rythmes de travail pour mettre en oeuvre d'éventuelles surveillances particulières et conseille des aménagements.
- Effectue des visites des lieux de travail.

- Réalise des études de poste et des propositions d'aménagement de poste
- Etablit et tient à jour en liaison avec l'assistant ou le conseiller de prévention et après consultation de la FS-SSCT ou du CST, une fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres au service et les effectifs d'agents exposés à ces risques
- Donne un avis consultatif sur les projets de construction ou aménagements importants des bâtiments administratifs et techniques et sur les projets de modifications apportées aux équipements et outils de travail ainsi que ceux liés aux nouvelles technologies susceptibles d'avoir un impact sur la santé.

L'AMT est réalisée, isolément et/ou en collaboration, par :

- les médecins du travail
- les IDEST (Infirmières en Santé au Travail),
- les ACFI et préventeurs du Service de Prévention
- l'ergonome

Tous ont libre accès aux lieux et locaux de travail dans ce cadre d'intervention.

B. Surveillance médicale des agents :

Le Service de Santé au Travail a un rôle exclusivement préventif. Ce n'est ni un service de soins ni un service d'urgences.

Le médecin du travail n'effectue pas de visite de contrôle et ne statue jamais sur l'aptitude des agents de droit public contrairement au médecin agréé (art. 11-2 du décret 85-603 du 10 juin 1985 modifié).

Le médecin du travail peut formuler un avis ou émettre des propositions lors de l'affectation de l'agent au poste de travail au vu de ses particularités et au regard de l'état de santé de l'agent.

Le médecin du travail vérifie la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé par ce dernier.

Le médecin du travail est seul habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé de l'agent. Il peut également proposer des aménagements temporaires de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes.

Lorsque l'autorité territoriale ne suit pas l'avis du service de médecine préventive, sa décision doit être motivée par écrit et la FS-SSCT ou à défaut, le CST doit en être tenu informé.

Le médecin du travail établit et renseigne pour chaque agent un dossier médical en santé au travail dans les conditions prévues à l'article L. 4624-8 du Code du Travail. La tenue de ce dossier garantit le respect des règles de confidentialité et de secret professionnel.

Lors du premier examen médical, le médecin du travail retrace, dans le respect des dispositions prévues aux articles L. 1110-4 et L. 1111-7 du Code de la santé publique, les informations relatives à l'état de santé de l'agent ainsi que les avis des différentes instances formulés en application de l'article L.826-3 et de l'article L.826-12 du Code Général de la Fonction Publique.

Le Service de Santé au Travail s'engage à respecter au mieux les horaires de rendez-vous pour limiter l'attente des agents et les retards.

1. Suivi médical des agents de droit public

Les professionnels de santé au travail du service peuvent recourir, pour l'exercice de leurs missions, à des pratiques médicales à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication. Préalablement au recours à ces pratiques, l'agent en est informé et donne son consentement.

Les conditions de mise en œuvre de ces pratiques assurent le respect de la confidentialité.

1.1.1. Visite d'embauche

Lors de chaque recrutement (*article L. 812-4 du CGFP*) **la visite organisée auprès du service de médecine préventive est obligatoire.** Le médecin du travail peut formuler un avis ou émettre des propositions lors de l'affectation de l'agent au poste de travail au vu de ses particularités et au regard de l'état de santé de l'agent.

Pour les emplois saisonniers (ASA : accroissement saisonnier d'activité), l'obligation de la visite d'embauche

dépend de la durée effective du contrat. L'activité saisonnière est une activité en lien avec la saison, appelée

à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes et qui n'est pas assurée par quelqu'un d'autre le reste de l'année.

Il n'y a pas d'obligation de visite d'embauche si la durée effective de travail est inférieure à 45 jours. Dans le

cas contraire, deux options :

- la visite d'embauche s'impose si l'agent occupe un nouveau poste de travail
- il n'y a pas d'obligation de visite d'embauche si l'agent occupe un même poste ou un poste équivalent avec une fiche de visite sans restriction datant de moins de 2 ans si l'employeur est le même ou d'1 an si l'employeur a changé.

Pour les emplois d'été/hiver (remplacement d'un agent pendant ses vacances nécessitant un renfort de

personnel de manière occasionnelle), l'obligation de la visite d'embauche dépend de la classification de

l'agent en SMP ou pas. La visite d'embauche est obligatoire pour l'agent SMP.

Il y a une dérogation pour l'agent non SMP s'il occupe le même poste ou un poste équivalent avec une fiche

de visite sans restriction datant de moins de 2 ans si l'employeur est le même ou 1 an si l'employeur a changé.

Pour les remplacements d'agent absent pour tous types de motifs ou les agents en renfort (ATA :

accroissement temporaire d'activité), les règles sont identiques à celles des emplois été/hiver.

1.1.2. Visite d'information et de prévention

Les agents des collectivités et établissements adhérents bénéficient d'une visite d'information et de prévention (VIP) au minimum tous les 2 ans.

Cette visite peut être réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou une infirmière de santé au travail dans le cadre d'un protocole formalisé.

La visite d'information et de prévention a pour objet :

- d'interroger l'agent sur son état de santé,
- de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail,
- de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre,
- d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé, nécessite une orientation vers le médecin du travail,
- de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose à tout moment de bénéficier d'une visite à sa demande, avec le médecin du travail.

A l'issue de toute VIP, si elle n'est pas réalisée par le médecin du travail, le professionnel de santé qui a effectué cette visite peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai l'agent vers le médecin du travail dans le respect du protocole précité. Il informe l'agent de la possibilité d'être reçu par un médecin du travail.

Les agents fournissent à leur administration la preuve qu'ils ont satisfait à cette obligation en leur remettant leur fiche de visite.

Pour les fonctionnaires territoriaux nommés dans plusieurs emplois permanents à temps non complet, cette VIP se déroule pour la collectivité qui emploie le fonctionnaire pendant la quotité horaire hebdomadaire la plus longue.

1.1.3. Surveillance médicale particulière

En plus de la VIP prévue précédemment, le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière à l'égard :

- des personnes en situation de handicap ;
- des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
- des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
- des agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux ;
- des agents souffrant de pathologies particulières.

Le médecin du travail définit la fréquence et la nature du suivi que comporte cette surveillance médicale. Ces visites présentent un caractère obligatoire.

1.1.4. Visite à la demande de l'agent

Indépendamment des visites mentionnées ci-dessus, les agents peuvent demander à bénéficier d'une visite avec le médecin du travail ou un membre du service de médecine préventive sans que l'administration ait à en connaître le motif.

1.1.5. Visite à la demande de la collectivité

L'autorité Territoriale peut demander au médecin du travail de recevoir un agent. Elle doit informer l'agent de cette démarche.

2. Suivi médical des agents de droit privé

2.1. Les visites médicales obligatoires

2.1.3. Visite d'embauche

Elle doit intervenir, au plus tard, avant la fin de la période d'essai voire avant l'embauche pour le salarié SMR.

Sauf si le médecin l'estime nécessaire ou si l'agent en fait la demande, un nouvel examen médical d'embauche n'est pas obligatoire lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- l'agent est appelé à occuper un emploi identique présentant les mêmes risques d'exposition,
- le médecin du travail est en possession de la fiche établie en application de l'article R4624-47,
- aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours :
 - des 24 mois précédents, lorsque l'agent est à nouveau embauché par le même employeur,
 - des 12 derniers mois, lorsque l'agent change d'entreprise.

Concernant les emplois saisonniers et les emplois d'été/hiver se référer à l'article 1-1-1.

2.1.2. Visite périodique

La fréquence est biennale. Se référer à l'article 1.1.2.

2.1.3. Visite de reprise du travail

L'agent bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin :

- après un congé maternité,
- après une absence pour cause de maladie professionnelle,
- après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Le Service de Santé au Travail est informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à trente jours pour

cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical

et, avec l'équipe pluridisciplinaire, préconiser des mesures de prévention des risques professionnels.

L'examen de reprise doit être organisé dans les 8 jours qui suivent la date de reprise du travail de l'agent.

L'examen de reprise a pour objet :

- de délivrer l'avis d'aptitude médicale de l'agent à reprendre son poste,
- de préconiser si besoin l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement de l'agent
- d'examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites

par la Collectivité à la suite des préconisations émises par le médecin lors de la visite de pré-reprise.

2.1.4. Visite de pré-reprise du travail

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des agents en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de pré-reprise est assurée par le médecin à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou de l'agent. Cette visite ne donne pas lieu à la délivrance d'une fiche d'aptitude mais à des préconisations d'aménagement ou d'adaptation du poste de travail, si besoin. Elle peut, dans certains cas, se substituer à la visite de reprise.

2.2. Visites médicales facultatives

2.2.1. Visite occasionnelle à la demande de l'employeur

2.2.2. Visite ponctuelle à la demande du médecin ou de l'IDEST

2.2.3. Visite occasionnelle à la demande de l'agent.

3. Examens complémentaires

Le médecin du travail peut prescrire tout examen complémentaire nécessaire à :

1° A la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé de l'agent, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste de travail ;

2° Au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle de l'agent ;

3° Au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel de l'agent.

La prise en charge financière des frais occasionnés par ces examens incombe à l'employeur.

Dans le respect du secret médical, il informe l'autorité territoriale de tout risque d'épidémie

II. INDEPENDANCE DU MEDECIN DU SERVICE DE MEDECINE PREVENTIVE

Le médecin du service de médecine préventive exerce son activité médicale, en toute indépendance et dans le respect des dispositions du Code de la Santé Publique.

DEONTOLOGIE ET SECRET PROFESSIONNEL

Tous les professionnels du Service de Santé au Travail sont soumis au secret professionnel y compris le personnel administratif.

Concernant les professionnels médicaux, le code de déontologie médicale dispose, dans son article 4, que le secret médical concerne « l'ensemble des informations venues à la connaissance du médecin dans l'exercice de sa profession : ce qui lui a été confié, ce qu'il a vu, entendu ou compris ».

Article 4 :

Le Centre de Gestion choisira les lieux où seront pratiqués les examens médicaux et en informera la collectivité.

Tout local médical utilisé par le service de médecine préventive du CDG05 doit satisfaire aux strictes conditions d'accessibilité, de confort, d'hygiène et de confidentialité

Ainsi, les agents seront convoqués, selon les cas :

1. Dans les locaux du service de médecine du CDG 05 (Gap ou l'Argentière-La-Bessée)
2. en un lieu répondant aux critères définis, situé de préférence dans un secteur géographique proche de la collectivité adhérente

En cas de nécessité, ils peuvent être modifiés sans que la responsabilité du Centre de Gestion puisse être engagée.

Le calendrier des examens sera défini par le Centre de Gestion après consultation de la Collectivité, à laquelle il sera ensuite communiqué.

Les convocations nominatives seront établies par la Collectivité ou l'Etablissement en fonction du nombre de rendez-vous fixé par le Service Médicom, et sous leur responsabilité.

Le planning définitif établi par la Collectivité ou l'Etablissement sera transmis au Service Médicom **a minima une semaine avant les visites.**

Les visites constituant une obligation pour les agents, ceux d'entre eux qui seront absents à la visite seront reconvoqués, dans la mesure du possible, à une autre date et dans un lieu déterminé par le Service Médicom.

Article 5 :

La participation de la collectivité aux frais de mise en œuvre de la surveillance médicale prévue par la présente convention fera l'objet d'un forfait annuel par visite qui sera notifié par le Centre de Gestion.

les tarifs des examens médicaux du Service "MEDICOM" sont fixés pour l'année de la façon suivante :

- VIP ou visite surveillance médicale particulière ou visite à la demande de l'agent ou de la collectivité, réalisée par un médecin : **71 € par agent**
- VIP Infirmière de santé au travail : **61 € par agent**

Article 6 :

La valeur du forfait est due, que l'agent se soit présenté ou non à l'examen, sauf en cas d'absence justifiée par un motif valable 72 heures au moins avant la ou les dates prévues.

Les agents absents sans motif valable seront facturés deux fois.

Moyens mis à disposition par la collectivité :

- Fiches de risques professionnels

La collectivité ou l'établissement s'engage à fournir au médecin toutes les informations lui permettant d'établir la fiche de risques professionnels définie dans l'article 14-1 du décret n°2000-542 du 16 juin 2000.

Les effectifs :

Tous les agents de la collectivité ou de l'établissement étant concernés, une liste de ces agents devra être fournie chaque année au service de médecine préventive

Article 7 :

La présente convention prendra effet le Sa durée de validité est fixée au 31/12/2023.

Elle sera renouvelée par tacite reconduction d'année civile en année civile dans la limite de 3 renouvellements (soit jusqu'au 31/12/2026) sauf dénonciation expresse d'une des parties contractantes notifiée à l'autre par lettre recommandée avec accusé de réception trois mois avant son expiration.

Article 8 :

Pour l'exécution de cette convention, les parties contractantes font élection de domicile au : Centre de Gestion F.P.T., Les Fauvettes II – 1 rue des Marronniers - 05000 GAP CEDEX.

Fait à EMBRUN

Le :

Le Maire d'EMBRUN

(Signature et cachet)

Fait à GAP

Le :

**Le Président du Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale**

Chantal EYMEOD

Marcel CANNAT

LISTE NOMINATIVE DES AGENTS BENEFICIANT DES EXAMENS DE SANTE / ANNEE 2023

	Nom d'usage	Nom de naissance	Prénom	Date de naissance	Grade	Poste de travail (indiquer succinctement les missions effectuées)
1	AGOSTINI	AGOSTINI	LAURA	13/06/1994	Adjoint technique territorial	
2	ALBRAND	ALBRAND	LYDIA	19/09/1972	Adjoint technique pal 2 cl	
3	ALLEMAND	ALLEMAND	JORDAN	08/07/1995	Adjoint technique territorial	
4	ARNAUD	BORGIA	ANNIE	05/10/1970	Contrat P.E.C	
5	ARNOUX BARRAL	BARRAL	CATHERINE	27/04/1976	Adjoint administratif pal 1 cl	
6	AUBRY	AUBRY	LYDIA	09/01/1988	Adjoint territorial patrimoine	
7	AVON	AVON	ALAIN	05/08/1967	Agent de maîtrise	
9	BAUVILLE	JOUNIAU	EMELINE	16/09/1991	Adjoint administratif terr.	
10	BAUX	BAUX	SYLVIE	25/12/1963	Assistant ens. art. pal 1er cl	
11	BECQUIN	BECQUIN	MANON	05/01/1994	Gardien-brigadier	
12	BERAL MARTY	BERAL	FRANCOIS	10/11/1961	Adjoint technique territorial	
13	BERNARD	BERNARD	MICHEL	10/11/1969	Adjoint technique pal 2 cl	
14	BERNARD	BERNARD	ROMAIN	30/11/1994	Contrat P.E.C	
15	BERTRAND	BERTRAND	CECILE	04/12/1999	Agent spéc pal écoles mat 2 cl	
16	BERTRAND	GAILLARD	SANDRINE	25/09/1981	Agent social	
17	BESSON	BESSON	STEPHANE	10/04/1972	Attaché principal	
18	BIVEN	BIVEN	SYLVIE	29/08/1965	Adjoint administratif pal 1 cl	
19	BLACHE	BLACHE	BRUNO	01/03/1965	Agent de maîtrise principal	
20	BLACHE	BLACHE	KEVIN	30/06/1991	Adjoint technique territorial	
21	BLANCHARD	BLANCHARD	ALEXIA	05/10/1988	Adjoint technique territorial	
23	BOERO	BOERO	CELINE	22/02/1972	Agent spéc pal écoles mat 1 cl	
24	BOLOGNA	BOLOGNA	GIACOMO	28/12/1999	Adjoint technique territorial	
25	BONETTI	BONETTI	JEAN-PIERRE	26/06/1967	Technicien principal de 1 cl	
26	BONETTI	RUELLE	BRIGITTE	30/06/1967	Attaché	
27	BONNAFFOUX	BONNAFFOUX	CEDRIC	19/06/1985	Adjoint technique pal 2 cl	
28	BONNET	BONNET	CHRISTOPHE	24/08/1969	Adjoint technique pal 2 cl	
29	BOSSEINS	FORTOUL	LAURENCE	18/03/1967	Rédacteur principal 1 cl	
30	BOULCINA	BOULCINA	ABLA	16/07/1974	Adjoint administratif terr.	

	Nom d'usage	Nom de naissance	Prénom	Date de naissance	Grade	Poste de travail (indiquer succinctement les missions effectuées)
31	BOULCINA	BOULCINA	LOUISA	12/04/1963	Rédacteur principal 1 cl	
33	BOUTEILLE-ELMA	BOUTEILLE	CELINE	12/02/1982	Assistant ens. art. pal 2è cl	
34	BRIAND	CANGUILHEM	VANESSA	17/06/1974	Agent spéc pal écoles mat 1 cl	
36	CADET	CADET	THOMAS	12/04/1986	Adjoint technique pal 2 cl	
37	CANZIANI	BROSSOIS	VANESSA	11/07/1988	Adjoint administratif pal 2 cl	
38	CARON	CARON	JULIEN	02/11/1992	Adjoint technique territorial	
40	CASELLI	LA CARIA	ELISA	17/08/1977	Adjoint administratif pal 1 cl	
41	CASSIA	CASSIA	GILLES	26/03/1972	Agent de maîtrise principal	
42	CERONI	ELZEARD	SYLVIANE	02/05/1967	Rédacteur principal 1 cl	
43	CHAMBRIER	CHAMBRIER	MARION	08/04/1991	Assistant ens. art. pal 2è cl	
45	CHASTAN	CHASTAN	BENOIT	07/02/1978	Adjoint technique territorial	
46	CHYC	CHYC	PIOTR	16/12/1963	Assistant ens. art. pal 1er cl	
47	CONRAD	CONRAD	DAVID	06/10/1970	Adjoint technique pal 2 cl	
48	CORNE	VAN DE WETERING	EGBERTJE	03/04/1968	Attaché	
49	CORTICCHIATO	CORTICCHIATO	DANIEL	09/06/1970	Assistant ens. art. pal 1er cl	
50	COURT	COURT	JEAN	08/01/1962	Adjoint administratif pal 1 cl	
51	COZZA	COZZA	PIERRE	03/03/1966	Adjoint technique territorial	
52	CRESTIA	CRESTIA	ADELINE	13/05/1984	Assistant ens. art. pal 2è cl	
53	DEL ROSSO	DEL ROSSO	DANIELLE	17/06/1964	Adjoint technique territorial	
54	DELVAL	DELVAL	STEPHANE	23/02/1973	Assistant ens. art. pal 1er cl	
55	DESSALLES	DESSALLES	MANON	18/05/1991	Adjoint technique territorial	
56	DHORNE	DHORNE	LISE	07/11/1988	Adjoint territorial patrimoine	
58	DUMAZERT	DUMAZERT	MICHEL	08/10/1963	Technicien	
59	EYME	EYME	YVES	07/02/1968	Agent de maîtrise principal	
60	FABRE	YEZLI	JAMILA	25/04/1962	Adjoint administratif pal 1 cl	
62	FONTAINE	KARNAOUHO VA	ELINA	28/01/1965	Assistant ens. art. pal 2è cl	
63	FORTUNATO FREIRE DA ROSA	FORTUNATO	LEA	22/10/1992	Contrat P.E.C	
64	FOURRAT	FOURRAT	MARTINE	06/03/1977	Educateur A.P.S pal 1er cl	

	Nom d'usage	Nom de naissance	Prénom	Date de naissance	Grade	Poste de travail (indiquer succinctement les missions effectuées)
66	GASDON	GASDON	GERMAIN	16/02/1990	Adjoint territorial patrimoine	
67	GERARD	GERARD	MARIE JOSE	06/10/1963	Adjoint technique pal 1 cl	
68	GEREY	GEREY	MICHEL	23/02/1968	Adjoint technique pal 2 cl	
69	GHIGONETTO	FAURE	CHRISTELLE	03/01/1980	Adjoint technique territorial	
70	GRAZIOSI	GRAZIOSI	ANGELO	01/06/1997	Agent de maîtrise	
71	GRAZIOSI	GRAZIOSI	GAETAN	27/06/1964	Adjoint technique territorial	
72	GUILLET	GUILLET	ALINE	01/09/1979	Adjoint du patrimoine pal 1 cl	
75	HOUGARD	HOUGARD	SANDRINE	15/06/1970	Adjoint technique territorial	
76	ISNARD	ISNARD	JEAN-MICHEL	16/06/1971	Agent de maîtrise principal	
77	JAMAIS	ROUX	MELANIE	13/07/1979	Agent spéc pal écoles mat 2 cl	
78	JAMES	JAMES	SYLVIE	02/02/1965	Adjoint technique territorial	
79	JULLIEN	JULLIEN	STEPHANE	06/05/1968	Adjoint technique pal 1 cl	
80	KULA	KULA	SZYMON MIKOLAJ	05/01/1994	Adjoint territorial patrimoine	
81	KURT	KURT	BEYZA NUR	23/06/2001	Adjoint technique territorial	
82	LABORDA	LABORDA	THIERRY	21/04/1977	Agent de maîtrise principal	
83	LAGOURGUE	LAGOURGUE	GREGORIA	01/01/1992	Adjoint du patrimoine pal 2 cl	
84	LE GALL	LE GALL	MARIE-CHRISTINE	08/06/1961	Adjoint technique territorial	
85	LEGROS	DETAYE	ELISE	07/07/1980	Adjoint administratif pal 1 cl	
86	LEVANTINI	LEVANTINI	LUCILE	03/07/1970	Adjoint technique pal 1 cl	
87	LORCIN	LORCIN	ROMAIN	14/11/1990	Adjoint technique territorial	
88	MACRI	MEDDAH	HALIMA ZINA	19/12/1992	Adjoint technique territorial	
89	MANSION	MANSION	CYRILL	13/11/1973	Adjoint technique territorial	
90	MARCELLIN	MARCELLIN	BERNARD	05/07/1961	Adjoint technique territorial	
92	MARTIN	DEBARD	FABIENNE	15/05/1962	Adjoint technique territorial	
93	MASSE	JOUFFREY	CRISTELLE	01/07/1975	Attaché	
94	MASUCCIO	MASUCCIO	RAFFAELINA	12/01/1963	Adjoint du patrimoine pal 1 cl	
96	MATHERON	STAGNOLI	MURIELLE	18/08/1974	Adjoint technique pal 2 cl	
97	MAURE	MAURE	MICHAEL	25/01/1976	Ingénieur	
98	MAYNE	MAYNE	CHRISTOPHE	16/02/1979	Agent de maîtrise	

	Nom d'usage	Nom de naissance	Prénom	Date de naissance	Grade	Poste de travail (indiquer succinctement les missions effectuées)
99	MERIGHI	MERIGHI	NICOLAS	03/04/1968	Adjoint technique pal 2 cl	
101	MICHEL	MICHEL	SYLVAIN	25/09/1984	Technicien principal de 1 cl	
102	MIONNET	MIONNET	PIERRE-FRANCIS	07/09/1993	Assistant ens. art. pal 2è cl	
104	MOREL	MOREL	SOLENN	04/12/1977	Attaché cons.	
105	NICOL	NICOL	NADEGE	31/10/1973	Agent spéc pal écoles mat 1 cl	
106	NICOLAS	ENDIMIONI	FLORENCE	19/09/1967	Adjoint administratif pal 1 cl	
107	OREGGIA	OREGGIA	PATRICIA	14/12/1962	Adjoint technique territorial	
108	PASCAL	PASCAL	ANAIS	22/04/1982	Agent spéc pal écoles mat 2 cl	
109	PELLER	PELLER	JEAN-CLAUDE	30/04/1972	Adjoint technique territorial	
111	PIOL	PIOL	CLAUDE	16/02/1967	Technicien principal de 1 cl	
113	POTTIER	POTTIER	Stéphanie	23/09/1984	Adjoint administratif terr.	
114	PRATI	PRATI	MARINA	09/05/1982	Adjoint technique territorial	
115	SANIEZ	SERRA	MARIANNE	30/11/1979	Adjoint administratif pal 2 cl	
116	SAVOY	SAVOY	CAROLE	11/09/1975	Adjoint territorial patrimoine	
117	SCARAFAGIO	CIUPPA-MARIN	ANNE	27/05/1977	Adjoint administratif pal 1 cl	
119	TOUCHE	TOUCHE	ERIC	11/12/1965	Rédacteur	
120	TOUCHE	TOUCHE	VERONIQUE	10/05/1968	Agent de maîtrise principal	
121	TROUPIN	TROUPIN	THOMAS	02/07/1981	Ingénieur	
122	VALO	VALO	CARINE	09/07/1972	Adjoint technique territorial	
123	VAN BEVER	VAN BEVER	JULIEN	11/08/1988	Adjoint technique territorial	
124	VAN MAELE	VAN MAELE	FABIEN	30/07/1983	Adjoint technique pal 1 cl	
125	VENNERI	VENNERI	EMMANUEL	04/04/1974	Contrat P.E.C	
127	WARUSFEL	WARUSFEL	CLAUDE	25/10/1970	Adjoint administratif pal 1 cl	
128	ZAMBITO	DZIERBINSKI	LAURIE	24/05/1991	Adjoint technique territorial	



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023
Projet de délibération n° 2023.068 R.

Objet : Personnel Communal – Mise à disposition de personnel de la Commune d'EMBRUN au profit de l'Association Musique municipale de la ville d'EMBRUN (pièce jointe : convention).

NOTE EXPLICATIVE DE SYNTHÈSE

La Musique municipale de la ville d'EMBRUN, géré par une association loi 1901, tient une place particulière dans la vie culturelle de la cité et par ses liens avec la commune.

La Musique municipale étudie à la fois un répertoire classique d'œuvres nécessaires aux grandes fêtes officielles mais aussi un répertoire plus diversifié.

La Musique municipale est naturellement liée aux activités de l'école de musique et de danse d'EMBRUN et s'inscrit à ce titre dans le cursus d'enseignement des pratiques collectives dispensées dans l'école.

Eu égard à l'intérêt local de cette action, qui s'inscrit dans la politique culturelle de la municipalité et participe à l'animation du territoire, il a été convenu que la directrice musicale soit un des membres du corps enseignant de l'école de musique et de danse d'EMBRUN.

C'est pourquoi il est proposé de conventionner pour mettre à disposition un agent de la commune d'EMBRUN, Madame Sylvie BAUX, au profit de l'Association Musique Municipale de la ville d'EMBRUN pour 4 heures mensuelles d'indemnité horaire pour travaux supplémentaires.



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023
Projet de délibération n° 2023.068 R.

Objet : Personnel Communal – Mise à disposition de personnel de la Commune d'EMBRUN au profit de l'Association Musique municipale de la ville d'EMBRUN (pièce jointe : convention).

PROJET DE DELIBERATION

Madame le Maire propose de mettre à disposition à l'Association Musique municipale de la ville d'EMBRUN un agent de la Commune d'EMBRUN pour la direction musicale.

Une convention de mise à disposition de l'agent entre la commune d'EMBRUN et l'Association Musique municipale sera établie afin de formaliser juridiquement les relations contractuelles qui régissent les modalités de cette mise à disposition pour une période trois ans, à compter du 1^{er} septembre 2023.

L'assemblée est invitée à se prononcer.

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré,

Vu le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 pris en application des articles 61 à 63 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et fixant les règles de mise à disposition du personnel,

Vu l'accord de l'agent concerné,

AUTORISE le Maire à signer une convention de mise à disposition entre la Commune d'EMBRUN et l'Association Musique Municipale de la ville d'EMBRUN pour un agent, à compter du 1^{er} septembre 2023, pour une durée de trois ans, soit jusqu'au 31 août 2026, un assistant d'enseignement artistique principal de 1^{ère} classe de la commune d'EMBRUN, pour 4 heures mensuelles d'indemnité horaire pour travaux supplémentaires.



**CONVENTION de mise à disposition de personnel
Entre la Commune d'EMBRUN et l'Association Musique Municipale**

Entre

La commune d'EMBRUN représentée par son Maire, Chantal EYMEOUD, autorisée par délibération n° 2023-068 R en date du 25 mai 2023, déposée le 2023

Et

L'Association Musique Municipale de la ville d'EMBRUN, association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, dont le siège social est situé Route de Chalvet à EMBRUN 05200, n° SIRET 51320703500017, représentée par son Président, Monsieur Gérard MARCELLIN,

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Préambule :

La Musique Municipale de la ville d'EMBRUN, géré par une association loi 1901, tient une place particulière dans la vie culturelle de la cité et par ses liens avec la commune.

La Musique Municipale étudie à la fois un répertoire classique d'œuvres nécessaires aux grandes fêtes officielles mais aussi un répertoire plus diversifié.

La Musique Municipale est naturellement liée aux activités de l'école de musique et de danse d'EMBRUN et s'inscrit à ce titre dans le cursus d'enseignement des pratiques collectives dispensées dans l'école.

Eu égard à l'intérêt local de cette action, qui s'inscrit dans la politique culturelle de la municipalité et participe à l'animation du territoire, il a été convenu que la directrice musicale soit un des membres du corps enseignant de l'école de musique et de danse d'EMBRUN.

Article 1 : Objet et durée de la mise à disposition

La commune d'EMBRUN met à disposition de l'Association Musique Municipale de la ville d'EMBRUN, Madame Sylvie BAUX, assistante d'enseignement artistique principal de 1^{ère} classe,

pour 4 heures mensuelles d'indemnité horaire pour travaux supplémentaires à compter du 1^{er} septembre 2023, pour une durée de trois ans, soit jusqu'au 31 août 2026, pour y assurer la fonction de directrice musicale.

Article 2 : Nature des fonctions

Madame Sylvie BAUX est mise à disposition pour assurer les fonctions de directrice musicale de Musique Municipale. A ce titre, elle encadrera les heures de répétition et dirigera la Musique municipale lors des manifestations. L'ensemble de ces heures constitue l'équivalent de 4 heures mensuelles d'indemnité horaire pour travaux supplémentaires.

Article 3 : Conditions d'emploi

Durant le temps de la mise à disposition Madame Sylvie BAUX est affectée à la salle Noël MARCELLIN à la salle des fêtes ainsi que sur tous les lieux sur lesquels se produit Musique Municipale. Elle effectuera 2 heures de travail par semaine en moyenne pendant le temps scolaire et participera à toutes les manifestations de Musique municipale.

La répétition hebdomadaire se fera les vendredis de 19h00 à 21h00. Les jours et heures des répétitions et des représentations sont variables.

L'agent est placé sous l'autorité hiérarchique de Musique municipale pour les heures de répétitions et d'encadrement de Musique Municipale lors des manifestations.

La situation administrative de cet agent est gérée par la commune d'EMBRUN (notation, avancement, autorisation de travail à temps partiel, congés maladie, discipline ...).

L'agent sera couvert par la commune d'EMBRUN lors de ces périodes contre tout dommage : trajet, travail, mais aussi maladie, invalidité, etc...

Article 4 : Rémunération

Versement : L'agent concerné est rémunéré par la Commune d'EMBRUN.

L'Association Musique municipale ne verse aucun complément de rémunération.

Article 5 : Contrôle et évaluation de l'activité

Un rapport sur la manière de servir de l'agent concerné sera établi par l'Association Musique Municipale une fois par an et transmis à la commune d'EMBRUN qui établit son évaluation.

En cas de faute disciplinaire, la commune d'EMBRUN est saisie par l'Association Musique municipale.

Article 6 : Fin de la mise à disposition

En cas de non-respect des clauses contractuelles et plus particulièrement en cas de défaillance ou de négligence dans son devoir d'information de la commune d'EMBRUN de tout événement concernant Madame Sylvie BAUX (discipline, travail à temps partiel, maladie...), la convention pourra être résiliée de plein droit sans que l'Association Musique Municipale ne puisse demander de délai ou de dommages et intérêts.

La mise à disposition de l'agent concerné peut prendre fin avant le terme fixé à l'article 1 de la présente convention à la demande :

- de l'Association Musique Municipale de la ville d'EMBRUN,
- de la commune d'EMBRUN,
- de Madame Sylvie BAUX,

sous réserve d'un préavis de deux mois.

Article 7 : Tous les litiges pouvant résulter de l'application de la présente convention relèvent de la compétence du tribunal administratif de MARSEILLE. Les parties s'obligent néanmoins à tenter au préalable une conciliation.

La présente convention sera notifiée à l'intéressée et ampliation au comptable de la collectivité.

Fait à Embrun le 2023

Le Maire d'EMBRUN,

Le Président de Musique Municipale,

Chantal EYMEOUD

Gérard MARCELLIN



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023
Projet de délibération n° 2023-069 R.

Objet : Personnel Communal – Instauration du télétravail et approbation du règlement de mise en œuvre du télétravail (pièce jointe : règlement sur la mise en œuvre du télétravail).

NOTE EXPLICATIVE DE SYNTHÈSE

La possibilité de recourir au télétravail dans la fonction publique a été posée par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012. Les modalités de mise en œuvre ont ensuite été précisées par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 et modifié par le décret n° 2021-1725 du 21 décembre 2021.
Le contexte sanitaire des années 2020 a accentué la mise en œuvre du télétravail, ce qui a amené à la conclusion de l'accord cadre du 13 juillet 2021.

Le processus de transformation numérique bouleverse les modes de vie et participe à faire évoluer les processus de collaboration et de management au sein des collectivités territoriales. En parallèle, de nouveaux enjeux liés à la qualité de vie au travail et aux exigences économiques et environnementales (réduction des dépenses publiques, responsabilité sociétale des entreprises, etc.) oblige une réflexion sur le télétravail.

Le télétravail s'inscrit dans ces dynamiques par la recherche de :

- ✓ **L'amélioration de la qualité de vie au travail** des agents en trouvant une meilleure articulation entre la vie privée et professionnelle et en réduisant la fatigue et le stress liés au transport, ainsi que les risques d'accident de trajet,
- ✓ **La modernisation de l'administration** en promouvant un management centré sur l'autonomie, la responsabilité, la confiance et l'efficacité,
- ✓ **La promotion de l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes,
- ✓ **La protection de l'environnement** par la limitation des déplacements et la réduction de l'émission des gaz à effets de serre,
- ✓ **L'attractivité de la collectivité.**

Le télétravail constitue ainsi un nouvel outil de gestion des ressources humaines.

La Commune d'EMBRUN s'est emparée du sujet dès le début de l'année 2022. En janvier 2022, le Comité Technique a été associé à la réflexion tant sur le plan réglementaire que sur la mise en application qui pourrait en découler au sein de la Collectivité. Un groupe de travail a été constitué et s'est réuni trois fois les 05 mai 2022, 09 juin 2022 et 16 novembre 2022 pour aboutir à un projet de règlement soumis à l'approbation du Comité Social Territorial du 24 mai 2023.

Ce projet de délibération qui en découle propose d'instaurer le télétravail au sein de la Commune d'EMBRUN **à compter du 1^{er} septembre 2023** et à en définir les modalités concrètes d'application au sein des services.



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023
Projet de délibération n° 2023-069 R.

Objet : Personnel Communal – Instauration du télétravail et approbation du règlement de mise en œuvre du télétravail (pièce jointe : règlement sur la mise en œuvre du télétravail).

PROJET DE DELIBERATION

Vu le Code général des Collectivités Territoriales,
Vu le Code général de la fonction publique, et notamment l'article L. 430-1,
Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;
Vu le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;
Vu le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature
Vu l'arrêté n° 2020.563 du 19 novembre 2020 déterminant les lignes directrices de gestion,
Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 24 mai 2023,
Considérant qu'en vertu de l'article 2 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication ;
Considérant qu'un agent qui exerce ses fonctions en télétravail ne doit pas être assimilé aux autres agents qui peuvent également être absents du bureau (au titre des congés, d'une autorisation de travail à temps partiel, d'une formation ou encore d'un congé maladie), car, contrairement à lui, ces derniers sont déchargés de toute obligation professionnelle.
Considérant que les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation ;

Madame le Maire propose à l'assemblée d'adopter le règlement de Télétravail annexé à la présente délibération et fixant :

- L'identification des activités et conditions d'éligibilité au télétravail ;
- Les lieux autorisés pour l'exercice du télétravail ;
- Les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données ;
- Les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé ;
- Les modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité ;
- Les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ;

- Les modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment ceux des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;
- Les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail ;
- La durée et les modalités de l'autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail et les conditions dans lesquelles l'attestation de conformité des installations aux spécifications techniques est établie ;
- Bilan annuel et révision.

Entendu l'exposé de Madame le Maire, et lecture du projet de règlement,

Le conseil municipal après en avoir délibéré,

- **DECIDE** l'instauration du télétravail au sein de la Commune d'EMBRUN à compter du 1^{er} septembre 2023,
- **APPROUVE** le règlement de mise en œuvre du télétravail au 1^{er} septembre 2023, tel qu'annexé à la présente délibération,
- **AUTORISE** Madame le Maire à signer tout document relatif à cette affaire.



REGLEMENT RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL

Préambule

La possibilité de recourir au télétravail dans la fonction publique a été posée par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012. Les modalités de mise en œuvre ont ensuite été précisées par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 et modifiées par le décret n° 2021-1725 du 21 décembre 2021.

Le contexte sanitaire des années 2020 a accentué la mise en œuvre du télétravail, ce qui a amené à la conclusion de l'accord cadre du 13 juillet 2021.

I - DEFINITION

Le télétravail désigne « toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté, sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Dès lors, un agent qui exerce ses fonctions en télétravail ne doit pas être assimilé aux autres agents qui peuvent être absents du bureau (au titre de congés, d'une autorisation de travail à temps partiel, d'une formation ou d'un congé maladie), car, contrairement à lui, ces derniers sont déchargés de toute obligation professionnelle.

II - BENEFICIAIRES

Le télétravail concerne **l'ensemble des agents de la collectivité** fonctionnaires titulaires et stagiaires, contractuels de droit public et de droit privé, disposant d'une ancienneté minimale de 3 mois d'activité dans leurs fonctions, et sous réserve :

- que l'exercice des fonctions en télétravail soit compatible avec la bonne organisation du service ;
- que leurs fonctions ou leurs activités soient compatibles avec une organisation en télétravail ;
- qu'ils disposent de l'autonomie nécessaire à l'exercice de fonctions en télétravail ;
- qu'ils satisfassent aux conditions relatives au logement et prérequis techniques.

Les fonctionnaires et les agents contractuels peuvent exercer leurs fonctions en télétravail, quelle que soit la quotité de travail : temps complet, temps non complet ou temps partiel de droit ou sur autorisation avec toutefois un temps de travail d'au moins 80% du temps complet.

Les agents en contrat d'apprentissage et en stage peuvent être éligibles au télétravail si l'employeur et les agents y ont mutuellement intérêt.

III – PRINCIPES GENERAUX

- **Volontariat** : le télétravail revêt un caractère volontaire. Il ne peut être imposé à l'agent par la collectivité. De même, il ne peut pas être obtenu par l'agent sans l'accord de son supérieur hiérarchique.

- **Réversibilité** : la situation de télétravail est réversible. À tout moment, chacune des parties peut y mettre fin, sous réserve du respect d'un délai de préavis dont la durée est fixée par la collectivité.

- **Maintien des droits et obligations** : le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages légaux que ceux applicables à ses collègues en situation comparable travaillant dans leur bureau. Il est soumis aux mêmes obligations. L'agent doit respecter les mêmes règles de confidentialité, d'usage des équipements et logiciels que s'il travaillait en présentiel.

Afin d'éviter tout isolement ou difficulté liée à l'éloignement temporaire, le responsable hiérarchique veillera à la transmission de toutes les informations utiles quant à l'organisation du service ou l'évolution des dossiers gérés par l'agent ou l'équipe, auquel l'agent appartient. De son côté l'agent en télétravail doit tout mettre en œuvre pour assurer une bonne communication avec ses collègues et sa hiérarchie.

IV – IDENTIFICATION DES ACTIVITES ET CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Le télétravail n'est pas compatible avec toutes les activités. Les postes éligibles au télétravail sont identifiés dans l'intérêt de la collectivité qui doit veiller à la qualité et à la continuité de ses missions, en fonction des nécessités de service, et dans l'intérêt des agents qui doivent bénéficier des meilleures conditions pour atteindre leurs objectifs professionnels en télétravail.

Parmi les tâches relevant du télétravail on peut notamment identifier :

Les travaux rédactionnels comme les rapports, les notes, les comptes rendus, les courriers, les délibérations, les dossiers, les articles, les études spécifiques, les bilans et analyses, les synthèses, les travaux de relecture, de validations des documents, les travaux de conception, de mise en page, de préparation de réunions, d'intervention, l'exploitation de base de données, des travaux de prospective, l'analyse de tableaux de bord, les travaux de recherche et de veille documentaire, les courriels, les échanges téléphoniques avec des collectivités et/ ou des partenaires...

A contrario, et à titre d'exemples, sont considérées comme non éligibles au télétravail les activités nécessitant :

- Une présence physique sur site, notamment en raison de fonctions d'accueil ou d'entretien, de surveillance, de maintenance ou d'exploitation des équipements, installations et bâtiments ;
- La conduite impérative d'un véhicule pour l'exercice normal de la mission ;
- L'accomplissement de travaux portant sur des documents confidentiels ou des données à caractère sensible, dès lors que le respect de la confidentialité de ces documents ou données ne peut être assuré en dehors des locaux de travail ;
- Une présence sur un lieu déterminé différent du lieu d'affectation (réunions, missions, formations...)

L'inéligibilité de certaines activités au télétravail, si celles-ci ne constituent pas la totalité des activités exercées par l'agent, ne s'oppose pas à la possibilité pour l'agent d'accéder au télétravail dès lors qu'un volume suffisant d'activités en télétravail peut être identifié et regroupé.

Les activités « télétravaillables » ont été recensées pour chaque poste et sont identifiées dans les fiches de poste de chaque agent.

V – LIEU

Il est convenu que le télétravail est organisé **au domicile de l'agent**. Le domicile est entendu comme le lieu où l'agent possède sa résidence principale, et dont l'adresse a été fournie à l'employeur et figure sur ses documents administratifs.

Le lieu d'exercice du télétravail doit dans tous les cas répondre aux exigences de conformité des installations précisées par l'employeur et attestées par l'agent dans le cadre d'un formulaire qu'il remplit au moment où il opère sa demande.

L'agent atteste de la conformité du lieu au moment de sa demande en y joignant un formulaire à remplir accompagné de toutes pièces permettant d'apprécier :

- La qualité de l'accès à internet. Sans nécessairement être à haut débit, ce dernier doit être suffisant pour permettre l'utilisation des outils informatiques et logiciels nécessaires aux fonctions. Un test de débit devra notamment être réalisé pour s'assurer de l'existence d'une connexion suffisante.
- La qualité de l'endroit en lui-même. Le télétravail suppose que l'endroit choisi soit calme et permette un minimum de concentration. Le télétravailleur ne peut ainsi avoir à surveiller ou s'occuper de l'entourage éventuellement présent. Ses interlocuteurs professionnels doivent pouvoir supposer que son environnement de travail est celui de son lieu habituel d'affectation.
- La qualité de la couverture juridique des lieux. Une attestation d'assurance multirisque habitation garantissant l'exercice des fonctions en télétravail sera requise.

VI - PRATIQUES AUTORISÉES

Le télétravail est autorisé de façon fixe ou par l'attribution de jours flottants :

➤ Télétravail par attribution de journées fixes

L'agent, à sa demande écrite et présentée au moins un mois avant la mise en œuvre, est placé en télétravail **un jour par semaine ou ½ journée par semaine. L'autorisation sera d'un an maximum.**

Le jour de télétravail hebdomadaire choisi peut être modifié exceptionnellement :

- à la demande du responsable hiérarchique, compte tenu des nécessités de service ;
- à la demande de l'agent en raison notamment d'une mission à l'extérieur, d'une formation ou d'une réunion, et après validation par le responsable hiérarchique.

La demande de modification du supérieur hiérarchique ou de l'agent devra être présentée dès que possible.

Tout report d'une journée de télétravail ne peut s'effectuer que sur la semaine en cours.

En cas de journée de congé (annuel, maladie, ASA, ARTT) ou de jour férié intervenant à une date prévue pour le télétravail, la journée de télétravail ne sera pas reportée.

A la demande des agents dont l'état de santé le justifie et après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail, il peut être dérogé pour 6 mois maximum aux quotités maximales de télétravail susvisées. Cette dérogation est renouvelable une fois après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail.

➤ Le Télétravail peut également être ponctuel par l'attribution d'un nombre de jours flottants

L'agent ne télétravaille pas de façon fixe ; **seulement lorsqu'il souhaite bénéficier de jours dans l'année où le relatif isolement qu'il induit peut permettre une plus grande concentration pour conduire ou terminer une tâche donnée.**

La demande est opérée par l'agent et validée par le supérieur hiérarchique dans une limite absolue de **2 jours maximum par mois**, en respectant un délai de prévenance de 7 jours.

Les demandes d'autorisation de télétravail ponctuelles sont opérées pour une journée maximum sans possibilité que deux demandes amènent l'agent à être mis en télétravail deux jours d'affilée ou plus.

Pour des raisons évidentes d'organisation, l'agent devra se positionner à l'avance sur l'un ou l'autre des dispositifs au moment de l'instruction de sa demande à son supérieur hiérarchique.

VII - RÈGLES À RESPECTER EN MATIÈRE DE TEMPS DE TRAVAIL ET MODALITES DE CONTROLE

Les principes :

L'agent qui exerce ses fonctions en télétravail doit effectuer les mêmes horaires que ceux réalisés habituellement au sein de l'établissement.

Le télétravail n'a pas vocation à générer des heures supplémentaires, sauf sur demande expresse de la hiérarchie.

En dehors de l'amplitude horaire habituelle, les heures effectuées ne seront pas comptabilisées comme du temps de travail, sauf sur demande motivée et exceptionnelle de l'agent et accord du responsable hiérarchique.

L'agent doit être à la disposition de son employeur et se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. L'agent n'a pas d'activités personnelles et/ou familiales dans les créneaux horaires de télétravail. Il se consacre exclusivement à son activité professionnelle. Ainsi, **le télétravail est exclusif de la garde d'enfant** et ne pourra aucunement servir de variable d'ajustement en cas de contraintes personnelles.

Il doit donc être totalement joignable et disponible par mail et téléphone en faveur de ses collaborateurs et/ou de ses responsables hiérarchiques.

Par ailleurs, l'agent n'est pas autorisé à quitter son lieu de télétravail pendant ses heures de travail.

Si l'agent quitte son lieu de télétravail pendant ses heures de travail sans autorisation préalable de l'autorité territoriale, ce dernier pourra être sanctionné pour manquement au devoir d'obéissance hiérarchique.

Toutefois, durant sa pause méridienne, conformément à la réglementation du temps de travail de la collectivité ou de l'établissement, l'agent est autorisé à quitter son lieu de télétravail.

Les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail :

La collectivité retient les modalités de contrôle ci-dessous :

L'agent est déclaré en journée de télétravail dans le logiciel de gestion RH de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient au responsable hiérarchique de veiller à ce que les horaires soient respectés et, le cas échéant, de mettre en place un contrôle renforcé ainsi que d'éventuelles mesures disciplinaires.

VIII - MOYENS TECHNIQUES MIS A DISPOSITION ET RÈGLES À RESPECTER EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ DES SYSTÈMES D'INFORMATION ET DE PROTECTION DES DONNÉES

L'employeur met à disposition de l'agent un ordinateur portable (il s'agit soit de son ordinateur professionnel habituel, soit d'un ordinateur de la collectivité), pré-équipé de tous les logiciels

nécessaires à l'exercice des fonctions du télétravailleur, et éventuellement tout autre équipement jugé nécessaire.

L'entretien de cet équipement sera assuré exclusivement par l'employeur, et en aucun cas par l'agent ou toute autre personne morale ou privée à laquelle il aurait recours.

Les équipements fournis par l'employeur sont utilisables uniquement à des fins professionnelles.

L'agent qui exerce ses fonctions en télétravail s'oblige à une bonne utilisation des équipements qui lui seront confiés. Toute dégradation due à une mauvaise utilisation intentionnelle sera mise à la charge de l'intéressé et passible de sanction disciplinaire.

Il s'engage à restituer le matériel mis à disposition en cas d'arrêt du télétravail, si l'employeur lui en fait la demande.

Il s'astreint à un respect de la confidentialité des données qu'il aura à traiter, en garantissant qu'aucune personne présente à son domicile et étrangère à la collectivité ne puisse y avoir accès.

De même, il veillera à n'utiliser que les connexions sécurisées fournies par l'employeur pour la communication de documents ou de toute information professionnelle.

Téléphonie :

L'employeur ne met pas à la disposition du télétravailleur un téléphone portable spécialement dédié au télétravail. Le télétravailleur fera un transfert d'appel de sa ligne professionnelle sur le téléphone portable qu'il aura soit à titre professionnel pour les agents qui en sont détenteurs, soit sur leur téléphone personnel (portable ou fixe) si l'agent l'accepte.

Il continue ainsi d'être joignable sur son numéro professionnel pendant son temps de travail. Si l'agent refuse, cela pourra justifier un refus d'éligibilité au télétravail par la hiérarchie.

Assistance technique :

L'employeur fournit au télétravailleur une assistance informatique pendant les heures ouvrées de bureau dans les mêmes conditions qu'en situation de travail en présentiel.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail mis à disposition, le télétravailleur doit avant tout vérifier le bon fonctionnement de sa connexion internet auprès de son opérateur. Une fois cette étape validée et en cas de dysfonctionnement, le télétravailleur devra en aviser l'interlocuteur informatique habituel.

En cas d'incident technique l'empêchant d'effectuer normalement son activité à domicile, le télétravailleur doit en informer sans délai son responsable hiérarchique qui prendra les mesures appropriées pour assurer la bonne gestion de l'activité. A ce titre, il pourra être demandé au télétravailleur de revenir à son bureau afin de poursuivre son activité, dans l'attente de la résolution du ou des problèmes techniques (y compris en cas de panne réseau, électrique...).

IX - SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TÉLÉTRAVAILLEUR

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail sont applicables aux agents qui exercent leurs fonctions en télétravail. L'employeur doit veiller à leur strict respect. À ce titre, il informe l'agent qui exerce ses fonctions en télétravail des règles applicables en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation. L'agent qui exerce ses fonctions en télétravail est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces politiques de sécurité.

Le télétravailleur doit pouvoir disposer d'un espace de travail en adéquation avec ses besoins professionnels et respectant les garanties minimales d'ergonomie.

L'agent qui télétravaille attestera sur l'honneur qu'il dispose d'un aménagement adapté lui permettant d'exercer son activité professionnelle dans toutes les conditions de sécurité pour lui-même. Cette attestation sur l'honneur se substituera à une visite par les représentants du CST.

L'accident de service est défini par l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 comme un accident qui se produit dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions.

Un accident de service peut intervenir pour un agent en télétravail pendant les périodes durant lesquelles il est à la disposition de l'employeur. L'agent devra apporter la preuve que le dommage physique causé est intervenu durant l'exercice des fonctions et qu'il n'est pas dû à un accident de la vie privée ou accident domestique.

Tout accident intervenant en dehors du lieu de télétravail pendant les heures normalement travaillées ne pourra donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service. De même, tous les accidents domestiques ne pourront donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service.

L'évaluation des risques de cette activité de télétravail est intégrée par la collectivité dans son Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Droit à la déconnexion

Le télétravail, en ce qu'il s'appuie davantage sur l'usage des outils numériques, nécessite de garantir l'effectivité du droit à la déconnexion. Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos ainsi que la vie personnelle de l'agent.

X – MODALITES DE PRISE EN CHARGE DES COUTS DECOULANT DE L'EXERCICE DU TELETRAVAIL

L'aménagement du poste de travail ainsi que les abonnements (téléphone, internet, électricité, assurance ...) ne font l'objet d'aucune prise en charge par la collectivité.

Aucune indemnité forfaitaire ne sera attribuée au titre du télétravail.

XI – FORMATION DU TELETRAVAILLEUR ET DE SON SUPERIEUR HIERARCHIQUE

La structure pourra organiser, initialement à la mise en place du télétravail, des formations en intra pour accompagner le télétravailleur et le manager dans la mise en œuvre du télétravail si des demandes sont faites auprès du service RH. Elles permettront de présenter le cadre juridique et social du télétravail, les notions de prévention, santé et d'ergonomie du poste de travail, les outils et méthodes ainsi que les conditions de réussite managériales.

Au fil de l'eau, l'accompagnement de nouveaux agents télétravailleurs s'effectuera en interne ou le cas échéant par une session de formation si le nombre d'agents le permet.

Les agents concernés par le télétravail recevront si besoin une formation indispensable à la connaissance et le maniement des équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail.

XII - DUREE ET MODALITES DE L'AUTORISATION D'EXERCER SES FONCTIONS EN TELETRAVAIL

La demande

L'instruction des demandes se fait au fur et à mesure du dépôt des demandes.

L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent adressée à l'autorité territoriale, après validation par le responsable hiérarchique. Celle-ci précise la forme du télétravail (régulier ou ponctuel), la durée et le jour de la semaine sollicité (si journée ou ½ journée fixe) ainsi que le lieu d'exercice (qui doit coïncider avec son domicile principal).

La demande est accompagnée des documents suivants :

- Une attestation de conformité des installations aux spécifications techniques est jointe à la demande. Cette attestation devra être conforme à un modèle fourni par la collectivité ;
- Une attestation de l'assurance auprès de laquelle il a souscrit son contrat d'assurance multirisques habitation précisant qu'elle couvre l'exercice du télétravail au lieu défini dans l'acte individuel (l'arrêté) ;
- Une attestation précisant qu'il dispose d'un espace de travail adapté et qu'il travaille dans de bonnes conditions d'ergonomie et qu'il dispose d'une connexion internet suffisante pour exercer une activité professionnelle en télétravail.

En cas de changement de fonctions, l'agent doit présenter une nouvelle demande.

La réponse

La réponse de l'autorité territoriale, sur proposition du responsable hiérarchique, intervient dans un délai maximal d'un mois à compter de la réception de la demande.

Le refus peut seulement être fondé sur tout ou partie des arguments suivants :

- Intérêt du service et analyse de l'impact du télétravail sur son organisation générale ;
- Éligibilité des tâches au télétravail et capacité à mobiliser ces tâches sur la période de télétravail ;
- Compétences requises par l'agent pour permettre le télétravail (capacité d'autonomie, gestion du temps, organisation des tâches...);
- Conformité des installations du domicile de l'agent ;
- Impossibilité pour la collectivité de mettre à disposition les outils nécessaires à l'exercice de ses missions en télétravail.

En cas de désaccord entre l'agent et le responsable hiérarchique, un entretien sera organisé avec les différentes parties

Durée de l'autorisation

L'autorisation est donnée pour une durée maximale d'un an renouvelable le cas échéant sur demande expresse de l'agent.

Période d'adaptation

Une période d'adaptation de 3 mois est prévue. Elle permet à l'agent et à l'encadrement d'évaluer la pertinence de l'aménagement du télétravail. Cette période sera inscrite dans l'acte individuel d'autorisation.

Fin anticipée du télétravail

Chaque partie peut y mettre un terme anticipé sous réserve de l'observation d'un préavis minimum d'un mois avant la date de fin du télétravail souhaitée, si la résiliation intervient durant la période d'adaptation. Dans le cas contraire, ce délai est porté à 2 mois.

Si la demande émane de l'agent qui exerce ses fonctions en télétravail, la demande n'a pas à être motivée.

Si la demande émane de l'autorité territoriale ou son représentant, la décision devra être motivée sur la base des critères précités tenant notamment à l'atteinte des objectifs fixés à l'agent, à la qualité du travail, aux critères d'éligibilité des tâches au télétravail, à la conformité des installations au télétravail et à l'intérêt du service.

Lorsque l'interruption du télétravail est à l'initiative de l'administration, ce délai peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée, avec un entretien préalable. Lorsqu'aucune contrainte organisationnelle ne s'y oppose, il convient d'autoriser l'agent qui demande à reprendre l'intégralité de son temps de travail en présentiel, à le faire dans un délai plus court que le délai de prévenance de 2 mois prévu par le décret.

Lorsqu'il est mis fin au télétravail, l'agent est rétabli à sa quotité de travail sur ses fonctions sur son lieu habituel de travail. Il dispose alors d'un délai de 15 jours à compter de la notification de l'arrêté de fin de télétravail pour restituer, le cas échéant, le matériel fourni à cette fin.

Formalisation de l'autorisation

Une fois accordée, l'autorisation de télétravail donne lieu à un arrêté de l'autorité territoriale, auquel est annexé le présent règlement, revêtu de la signature de l'agent précédé de la mention manuscrite "Bon pour accord".

L'arrêté mentionne notamment :

- Les fonctions exercées en télétravail ;
- Les matériels mis disposition de l'agent pour l'exercice du télétravail ;
- Le lieu d'exercice des missions en télétravail ;
- La date de prise d'effet de la mesure de télétravail
- Les modalités de mise en œuvre (jours fixes ou jours flottants) et la durée.
- La période d'adaptation

XIII – BILAN, REVISION ET DATE D'EFFET

Le télétravail est mis en place dans un premier temps à titre expérimental pour une durée de 1 an.

Pour suivre le bon déroulement de la démarche et s'assurer des bonnes conditions de mise en œuvre, un bilan sera présenté aux instances paritaires à l'issue de la période de 6 mois. Une décision sera prise sur la pérennisation du dispositif.

A l'issue de cette première période de 1 an, il pourra ainsi être décidé d'une reconduction du télétravail avec éventuellement des réajustements, mais également une non-reconduction de cette nouvelle organisation du travail sur des critères objectifs.

Ce règlement prendra effet à compter du 1^{er} septembre 2023.



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023.
Projet de délibération n°2023-070 R.

Objet : Modification du règlement des études de l'École Municipale de Musique et de Danse : Année scolaire 2023/2024.

NOTE EXPLICATIVE DE SYNTHÈSE

Madame le Maire indique, qu'il convient de modifier le règlement des études de l'école municipale de musique et de danse sur deux points importants :

- 1) Sur *l'article 2* du règlement, afin de mieux encadrer les conditions d'inscriptions et de remboursement des élèves,
- 2) Sur *l'article 7* du règlement, afin de préciser le règlement sur les absences occasionnelles des professeurs, en accord avec la législation.

Il est proposé de retenir les modifications suivantes pour de l'année scolaire 2023/2024 :

- **Modification de l'article 2 :**

Droit d'inscriptions : Le montant de la participation financière des familles est décidé par le Conseil Municipal et par conséquent sujet à modifications chaque année. Les droits d'inscriptions sont payables annuellement avant le début des cours.

Toute inscription est considérée comme définitive, ceci impliquant qu'aucun remboursement ne pourra être envisagé, « sauf en cas de déménagement inopiné en cours d'année ou cas de force majeure ». L'étalement des paiements, (en trois fois) est accordé exceptionnellement. Les échéances seront obligatoirement traitées par prélèvement automatique.

- **Modification de l'article 7 :**

Règlementation des absences des professeurs(es) :

En cas d'absences de professeur pour des raison médicale, formation, ASA (autorisations spéciales d'absence), réunions interne : **les cours ne sont pas remplacés.**

Les enseignants peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence pour répétition, concert, spectacle chorégraphique, jury d'examen, indépendamment des congés pour événements familiaux ou formation professionnelle : **les cours sont remplacés.**

Il est proposé au Conseil Municipal d'approuver ces modifications du règlement des études de l'école municipale de musique et de danse pour l'année scolaire 2023/2024.



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023
Projet de délibération n°2023-070 R.

Objet : Modification du règlement des études de l'École Municipale de Musique et de Danse : Année scolaire 2023/2024.

PROJET DE DELIBERATION

Madame le Maire indique, qu'il convient de modifier le règlement des études de l'école municipale de musique et de danse sur deux points importants :

- 1) Sur *l'article 2* du règlement, afin de mieux encadrer les conditions d'inscriptions et de remboursement des élèves,
- 2) Sur *l'article 7* du règlement, afin de préciser le règlement sur les absences occasionnelles des professeurs, en accord avec la législation.

Il est proposé de retenir les modifications suivantes pour de l'année scolaire 2023/2024 :

- **Modification de l'article 2 :**

Droit d'inscriptions : Le montant de la participation financière des familles est décidé par le Conseil Municipal et par conséquent sujet à modifications chaque année. Les droits d'inscriptions sont payables annuellement avant le début des cours.

Toute inscription est considérée comme définitive, ceci impliquant qu'aucun remboursement ne pourra être envisagé, « sauf en cas de déménagement inopiné en cours d'année ou cas de force majeure ». L'étalement des paiements, (en trois fois) est accordé exceptionnellement. Les échéances seront obligatoirement traitées par prélèvement automatique.

- **Modification de l'article 7 :**

Règlementation des absences des professeurs(es) :

En cas d'absences de professeur pour des raisons médicales, formation, ASA (autorisations spéciales d'absence), réunions internes, les cours ne sont pas remplacés.

Les enseignants peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence pour répétition, concert, spectacle chorégraphique, jury d'examen, indépendamment des congés pour événements familiaux ou formation professionnelle, dans ce cas-là les cours seront remplacés.

Madame le Maire entendue,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

Vu l'avis du Conseil d'Ecole en date du 03 mai 2023,

Vu l'avis de la commission « culture et patrimoine du .../.../2023,

- **APPROUVE** les tarifs 2023/2024



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023
Projet de délibération n° 2023-071 R.

Objet : Tarifs de l'École Municipale de Musique et de Danse : Année scolaire 2023/2024.

NOTE EXPLICATIVE DE SYNTHÈSE

Madame le Maire rappelle que les tarifs de l'École Municipale de Musique et de Danse sont fixés par année scolaire.

Aussi il convient dès à présent de déterminer les tarifs à appliquer pour l'année scolaire 2023/2024,

(Pour rappel : augmentation de 2% pour l'année scolaire 2022/2023).

Il est proposé de retenir les principes suivants pour les tarifs de l'année scolaire 2023/2024 :

- Hausse de 2% sur l'ensemble des tarifs pour l'année scolaire à venir.
- Maintien d'un tarif réduit pour le deuxième enfant d'une même famille.
- Maintien d'un tarif spécifique pour les habitants de la Communauté de Communes considérant que la Communauté de Communes de Serre-Ponçon participe au financement de l'école de musique et de danse d'Embrun.

La grille tarifaire 2023/2024 proposée s'établit comme suit :

Tarifs pour l'année 2023 - 2024

Elèves de la CCSP

	1er enfant	2ème enfant	Adulte
Chorale ou Formation Musicale ou Eveil	25.10	16.80	33.40
	75.30	50.40	100.20
Formation musicale et instrument	66.90	50.20	83.70
	200.70	150.60	251.10
Cursus non diplômant	66.90	50.20	
	200.70	150.60	
Danse ou Instrument seul*	50.20	41.90	58.45
	150.60	125.70	175.35

Elèves de l'extérieur			
Chorale ou Formation Musicale ou Eveil	67.00	59.70	75.30
	201.00	179.10	225.90
Formation musicale et instrument	108.85	92.10	123.70
	326.55	276.30	371.10
Cursus non diplômant	108.85	92.10	
	326.55	276.30	
Danse ou Instrument seul*	92.10	83.70	100.50
	276.30	251.10	301.50

Pour tous les Élèves

Location des instruments	41.90
	125.70
Harmonie Municipale ou Atelier	25.10
	75.30

L'inscription est annuelle et définitive, toutefois, dans le cas d'inscription de plusieurs enfants du même foyer ou d'inscriptions à plusieurs disciplines générant des sommes importantes, le règlement en trois versements égaux est accordé.

Les adultes pratiquant un instrument sont automatiquement inscrits en Formation Musicale et règlent le montant correspondant.

Pas de cursus non diplômant pour les adultes CCSP et hors CCSP, celui-ci concerne uniquement les collégiens, les enfants issues des orchestres du projet musique à l'école, les élèves provenant des classes initiation ou du cycle diplômant.

Il est proposé au Conseil Municipal d'approuver ces tarifs pour l'année scolaire 2023/2024.



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023
Projet de délibération n° 2023-071 R.

Objet : Tarifs de l'École Municipale de Musique et de Danse : Année scolaire 2023/2024.

PROJET DE DELIBERATION

Madame le Maire rappelle que les tarifs de l'École Municipale de Musique et de Danse sont fixés par année scolaire.

Aussi il convient dès à présent de déterminer les tarifs à appliquer pour l'année scolaire 2023/2024,

(Pour rappel : augmentation de 2% pour l'année scolaire 2022/2023).

Il est proposé de retenir les principes suivants pour les tarifs de l'année scolaire 2023/2024 :

- Hausse de 2% sur l'ensemble des tarifs pour l'année scolaire à venir.
- Maintien d'un tarif réduit pour le deuxième enfant d'une même famille.
- Maintien d'un tarif spécifique pour les habitants de la Communauté de Communes considérant que la Communauté de Communes de Serre-Ponçon participe au financement de l'école de musique et de danse d'Embrun.

La grille tarifaire 2023/2024 proposée s'établit comme suit :

Tarifs pour l'année 2023 - 2024

Elèves de la CCSP

	1er enfant	2ème enfant	Adulte
Chorale ou Formation Musicale ou Eveil	25.10	16.80	33.40
	75.30	50.40	100.20
Formation musicale et instrument	66.90	50.20	83.70
	200.70	150.60	251.10
Cursus non diplômant	66.90	50.20	
	200.70	150.60	

Danse ou Instrument seul*	50.20	41.90	58.45
	150.60	125.70	175.35
Elèves de l'extérieur			
Chorale ou Formation Musicale ou Eveil	67.00	59.70	75.30
	201.00	179.10	225.90
Formation musicale et instrument	108.85	92.10	123.70
	326.55	276.30	371.10
Cursus non diplômé	108.85	92.10	
	326.55	276.30	
Danse ou Instrument seul*	92.10	83.70	100.50
	276.30	251.10	301.50

Pour tous les Élèves

Location des instruments	41.90
	125.70
Harmonie Municipale ou Atelier	25.10
	75.30

L'inscription est annuelle et définitive, toutefois, dans le cas d'inscription de plusieurs enfants du même foyer ou d'inscriptions à plusieurs disciplines générant des sommes importantes, le règlement en trois versements égaux est accordé.

Les adultes pratiquant un instrument sont automatiquement inscrits en Formation Musicale et règlent le montant correspondant.

Pas de cursus non diplômé pour les adultes CCSP et hors CCSP, celui-ci concerne uniquement les collégiens, les enfants issues des orchestres du projet musique à l'école, les élèves provenant des classes initiation ou du cycle diplômé.

Madame le Maire entendue,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

Vu l'avis du Conseil d'Ecole en date du 3 mai 2023,

Vu l'avis de la commission « culture et patrimoine du .../.../2023,

- **APPROUVE** les tarifs 2023/2024.



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023
Projet de délibération n° 2023-072 R.

Objet : Règlement des services périscolaires.

NOTE EXPLICATIVE DE SYNTHESE

Un règlement intérieur détermine l'organisation de chacun des services périscolaires de la commune : accueil périscolaire, restauration scolaire, transports etc...

Il permet de mettre en place un cadre et des outils nécessaires au bon fonctionnement de ces services.

Ce règlement sera susceptible d'évoluer, en fonction notamment des conditions sanitaires.

Ce règlement est remis aux familles avant chaque rentrée scolaire, lesquelles doivent l'approuver et le signer.

Il a été soumis au comité consultatif des affaires scolaires, réuni en date du 17 mai 2023.



Ville d'Embrun
Séance du conseil municipal du 25 mai 2023
Projet de délibération n° 2023-072 R.

Objet : Règlement des services périscolaires.

PROJET DE DELIBERATION

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Considérant qu'il est nécessaire d'organiser chacun des services périscolaires de la commune : accueil périscolaire, restauration scolaire, transports scolaires etc...

Madame le Maire indique qu'un règlement intérieur des services périscolaires est remis chaque année aux familles utilisatrices de ces services.

Ce règlement sera susceptible d'évoluer, en fonction notamment des conditions sanitaires.

Madame le Maire entendue,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

Vu l'examen par le comité consultatif des affaires scolaires en date du 17 mai 2023,

- **ADOPTE** le règlement intérieur des services périscolaires.