

## REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DE LA SÉANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU LUNDI 27 AVRIL 2026

L'an deux mille vingt-six, le vingt-sept avril, à vingt heures et 30 minutes, le Conseil municipal de la commune de Châtillon- d'Azergues, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la Présidence de Monsieur FOUILLET Bruno, Maire.

### Présents :

- BARRAT Martine, BAZIN Michèle, BERRY Amandine, BRET Laureline, CHAVAGNON Christophe, CHASSELAY Fabien, CORNU Jean-Pierre, DONCHE Damien, DOUBLET Aurélie, FOUILLET Bruno, GEORGE Solène, GRAVIER Arthur, HOSTEKINT Justine, LUQUET Françoise, NOYEL Martial, RAMONA Jules, RICART Fabien, RIGAL Nathalie.

### Absent excusé :

- Monsieur PORRETTA Mickael a donné pouvoir à Monsieur FOUILLET Bruno.

Quorum : 18

Date de convocation : 21 avril 2026

### OBJET : Mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

26042701

Vu le Code général de la fonction publique et, notamment, les articles L.712-1, L.714-1, L.714-4 à -6, L.714-8 et L.822-1 et suivants,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 *pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984*,

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 *relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés*,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 *portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État*,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 *fixant les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP*,

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 *pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État*,

Vu l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 *pris pour l'application au corps des corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret du 20 mai 2014*,

Vu l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 *pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret du 20 mai 2014*,

Vu l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 *pris pour l'application au corps des adjoints techniques des administrations de l'État des dispositions du décret du 20 mai 2014,*

Vu l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 *pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration des dispositions du décret du 20 mai 2014,*

Vu l'arrêté du 30 décembre 2016 *pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,*

Vu l'arrêté du 14 mai 2018 *pris pour l'application au corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,*

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 27 avril 2026,

L'autorité territoriale propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP qui comprend 2 parts :

- L'indemnité de fonctions, des sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

---

## **Les bénéficiaires**

---

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents fonctionnaires (stagiaires et titulaires), aux agents contractuels de droit public ayant plus d'un an d'ancienneté et exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

Les attachés territoriaux  
Les rédacteurs territoriaux  
Les adjoints administratifs  
Les agents territoriaux spécialisés des Ecoles maternelles (ATSEM)  
Les adjoints d'animation  
Les adjoints techniques  
Les adjoints du patrimoine  
Les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques

---

## **1) L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**

---

### **a) Répartition des postes**

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque poste doit être réparti au sein de groupes de fonctions selon des critères professionnels tenant compte :

- **Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception**, notamment au regard des sous-critères suivants :
  - Niveau hiérarchique,
  - Nombre de collaborateurs (encadrés directement),
  - Type de collaborateurs encadrés,
  - Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique),
  - Délégation de signature,
  - Conseil aux élus.
- **De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions**, notamment au regard des sous-critères suivants :
  - Niveau de technicité exigé pour occuper le poste,
  - Diversité des domaines de compétence/polyvalence,
  - Multiplicité / pluralité des tâches/dossiers/projets,
  - Diplôme,
  - Actualisation des connaissances,
  - Habilitation/certification,
  - Autonomie,
  - Initiative.
- **Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel**, notamment au regard des sous-critères suivants :
  - Relations internes/externes,
  - Risque d'agression (physique ou verbale),
  - Risque de blessure ou d'accident
  - Effort physique,
  - Tension mentale/nerveuse,
  - Contraintes météorologiques,
  - Exposition au bruit,
  - Itinérance/déplacements,
  - Obligation d'assister à des réunions en dehors du temps de travail,
  - Engagement de la responsabilité juridique,
  - Engagement de la responsabilité financière,
  - Gestion de l'économat (stock, parc automobile).

Le Maire propose de fixer les groupes de fonctions et de retenir les montants maximum annuels suivants :

<u>Groupes de fonctions</u>	<u>Cadres d'emplois</u>	<u>Fonctions concernées</u>	<u>Montants annuels maximum</u>
A1	Attachés territoriaux	DGS	18 000 €
B1	Rédacteurs territoriaux Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Responsables de service	12 000 €
C1	Adjointes techniques territoriaux	Responsable service technique	8 616 €
C2	Adjointes administratifs territoriaux, Agents territoriaux Spécialisés des Écoles Maternelles, Adjointes territoriaux d'animation, Adjointes territoriaux du patrimoine Adjointes techniques territoriaux	Agent polyvalent du service administratif Agent des Ecoles en charge de la gestion de l'économat Agent chargé de la coordination du périscolaire Agent de communication / agent d'animation ATSEM Agent polyvalent des services techniques Agents d'entretien et d'animation	6 000 €

### **b) Prise en compte de l'expérience professionnelle**

L'IFSE peut être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Il est donc proposé de retenir les critères suivants :

- Durée d'expérience sur fonctions similaires,
- Maîtrise technique et réglementaire,
- Transmission des compétences.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

### **c) Périodicité du versement**

L'IFSE est versée mensuellement.

### **d) Modalités de versement**

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail et du temps de présence des agents au sein de la collectivité.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité territoriale cours d'année sont admis au bénéfice de l'IFSE au prorata de leur temps de service.

### **e) Sort de l'IFSE en cas d'absence de l'agent**

<b>Congés annuels</b>	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
<b>Congés liés à la parentalité</b> (congrés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant)	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
<b>Congé Maladie Ordinaire</b>	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
<b>Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service</b>	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
<b>Congé de Longue Maladie</b> <b>Congé de Grave Maladie</b>	Maintien, dans les mêmes conditions que la Fonction Publique d'Etat, à savoir : 1 <sup>ère</sup> année : 33% 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> années : 60%
<b>Congé Longue Durée</b>	Suppression du régime indemnitaire
<b>Temps Partiel Thérapeutique</b>	Versement au prorata de la quotité effective du temps partiel thérapeutique
<b>Période Préparatoire au Reclassement</b>	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement

L'IFSE n'est pas versée en cas d'absence irrégulière, dans le cadre de l'exercice du droit de grève, en cas d'exclusion temporaire disciplinaire et de suspension.

### **f) Exclusivité**

L'IFSE est exclusive de toute autre indemnité liée aux fonctions.

En revanche, l'IFSE est cumulable avec les dispositifs compensant les pertes de pouvoirs d'achat (indemnité différentielle, GIPA...), l'indemnité forfaitaire complémentaires pour les élections et les indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

## **g) Attribution**

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

---

## **2) Le complément indemnitaire annuel (CIA)**

---

### **a) Critères de versement**

Le CIA est versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le CIA est déterminé en tenant compte des critères et sous-critères suivants :

#### **1. LES RÉSULTATS PROFESSIONNELS OBTENUS PAR L'AGENT**

- Réalisation des objectifs fixés l'année précédente,

#### **2. LES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES**

- Fiabilité et qualité du travail
- Compétences techniques de la fiche de poste
- Acquérir et faire évoluer ses compétences
- Réactivité face à une situation imprévue
- Autonomie
- Anticipation et prises d'initiatives
- Organisation du travail
- Respect du cadre (procédures et consignes)
- Connaissance de l'environnement professionnel, services et partenaires extérieurs
- Gestion du temps/respect des délais et des échéances
- Sens du service public
- Capacité à rendre compte
- Capacité d'adaptation au changement
- Implication dans le travail
- Prendre soin du matériel

#### **3. LES QUALITÉS RELATIONNELLES**

- Sens de l'écoute
- Savoir prendre du recul
- Capacité à se remettre en question
- Relation avec les élus
- Relation avec les partenaires de la collectivité
- Relation avec la hiérarchie
- Relation avec les collaborateurs ou les collègues
- Relation avec le public
- Savoir travailler en équipe

#### **4. LA CAPACITÉ D'ENCADREMENT OU D'EXPERTISE OU, LE CAS ÉCHÉANT, À EXERCER DES FONCTIONS D'UN NIVEAU SUPÉRIEUR**

- Accompagner et animer une équipe
- Coordonner et suivre l'activité d'une équipe
- Capacité à fixer des objectifs
- Capacité à respecter et faire respecter les décisions/consignes
- Anticiper et gérer les conflits

- Capacité à mobiliser et développer les compétences individuelles et collectives
- Capacité à transmettre ses connaissances et ses compétences
- Capacité à faire circuler les informations nécessaires à l'efficacité de l'équipe

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE , les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

<u>Groupes de fonctions</u>	<u>Cadres d'emplois</u>	<u>Fonctions concernées</u>	<u>Montants annuels maximum</u>	<u>Pourcentage de variation</u>
A1	Attachés territoriaux	DGS	3 176,47 €	Entre 0 % et 100 % du montant annuel maximum
B1	Rédacteurs territoriaux Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Responsables de service	1 636,36 €	
C1	Adjointes techniques territoriaux	Responsable service technique	957,33 €	
C2	Adjointes administratifs territoriaux, Agents Territoriaux Spécialisés des Écoles Maternelles, Adjointes territoriaux d'Animation, Adjointes territoriaux du patrimoine	Agent polyvalent du service administratif Agent des Ecoles en charge de la gestion de l'économat Agent chargé de la coordination du périscolaire Agent de communication / agent d'animation ATSEM Agent polyvalent des services techniques Agents d'entretien et d'animation	666,67 €	

## **b) Périodicité du versement**

Le CIA est versé en une fraction au mois de novembre au titre de l'entretien professionnel de l'année N-1.

## **c) Modalités de versement**

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail et du temps de présence des agents au sein de la collectivité.

#### d) Sort du CIA en cas d'absence de l'agent

<b>Congés annuels</b>	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
<b>Congés liés à la parentalité</b> (congrés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant)	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
<b>Congé Maladie Ordinaire</b>	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
<b>Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service</b>	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement
<b>Congé de Longue Maladie</b> <b>Congé de Grave Maladie</b>	Maintien, dans les mêmes conditions que la Fonction Publique d'Etat, à savoir : 1 <sup>ère</sup> année : 33% 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> années : 60%
<b>Congé Longue Durée</b>	Suppression du régime indemnitaire
<b>Temps Partiel Thérapeutique</b>	Versement au prorata de la quotité effective du temps partiel thérapeutique
<b>Période Préparatoire au Reclassement</b>	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement

#### e) Exclusivité

Le CIA est exclusif de toute autre indemnité liée à la manière de servir.

#### f) Attribution

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

La réalisation des objectifs et la mesure de l'engagement professionnel d'un agent devront tenir compte de l'impact du congé au cours de la période de référence sur les résultats à atteindre, eu égard notamment à sa durée.

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal :

**Article 1 : DECIDE** que le dispositif indemnitaire dit Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) est applicable aux agents fonctionnaires (stagiaires et titulaires), aux agents contractuels de droit public ayant plus d'un an d'ancienneté et exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

**Article 2 : DIT** que les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

Les attachés territoriaux

Les rédacteurs territoriaux

Les adjoints administratifs

Les agents territoriaux spécialisés des Ecoles maternelles (ATSEM)

Les adjoints d'animation  
Les adjoints techniques  
Les adjoints du patrimoine  
Les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques

**Article 3 : DÉCIDE** que Monsieur le Maire est autorisé à fixer par arrêté individuel le montant perçu par les agents éligibles pour la part indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et pour la part complément indemnitaire annuel (CIA) dans le respect des principes et selon les critères décrits dans la présente délibération.

**Article 4 : PRECISE** que les dépenses sont inscrites au budget primitif de la collectivité.

**Article 5 : DIT** que la présente délibération entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> mai 2026.

**Article 6 : DIT** que les précédentes délibérations régissant le régime indemnitaire au sein de la collectivité sont abrogées au 30 avril 2026.

La présente délibération est adoptée à l'unanimité.

## **OBJET : MODIFICATION DES CRITERES DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

26042702

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 *de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles, notamment son article 69*,

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 *relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux*,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 27 avril 2026.

### **Considérant ce qui suit :**

L'entretien professionnel est rendu obligatoire, pour l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, en lieu et place de la notation. Réalisé par les supérieurs hiérarchiques directs, l'entretien professionnel s'applique obligatoirement pour l'évaluation des activités postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

La valeur professionnelle des agents est appréciée sur la base de critères déterminés en fonction de la nature des tâches confiées et du niveau de responsabilité.

Il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions légales énoncées ci-dessus, de déterminer par délibération, les critères d'appréciation de l'entretien professionnel.

L'objet de la présente délibération est de modifier les critères servant de base à l'entretien individuel.

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal :

**Article 1** : DECIDE de modifier les critères d'appréciation de l'entretien professionnel selon le dispositif suivant :

### **1. LES RÉSULTATS PROFESSIONNELS OBTENUS PAR L'AGENT**

- Réalisation des objectifs fixés l'année précédente

### **2. LES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES**

- Fiabilité et qualité du travail
- Compétences techniques de la fiche de poste
- Acquérir et faire évoluer ses compétences
- Réactivité face à une situation imprévue
- Autonomie
- Anticipation et prises d'initiatives
- Organisation du travail
- Respect du cadre (procédures et consignes)
- Connaissance de l'environnement professionnel, services et partenaires extérieurs
- Gestion du temps/respect des délais et des échéances
- Sens du service public
- Capacité à rendre compte
- Capacité d'adaptation au changement
- Implication dans le travail
- Prendre soin du matériel

### **3. LES QUALITÉS RELATIONNELLES**

- Sens de l'écoute
- Savoir prendre du recul
- Capacité à se remettre en question
- Relation avec les élus
- Relation avec les partenaires de la collectivité
- Relation avec la hiérarchie
- Relation avec les collaborateurs ou les collègues
- Relation avec le public
- Savoir travailler en équipe

### **4. LA CAPACITÉ D'ENCADREMENT OU D'EXPERTISE OU, LE CAS ÉCHÉANT, À EXERCER DES FONCTIONS D'UN NIVEAU SUPÉRIEUR**

- Accompagner et animer une équipe
- Coordonner et suivre l'activité d'une équipe
- Capacité à fixer des objectifs
- Capacité à respecter et faire respecter les décisions/consignes
- Anticiper et gérer les conflits
- Capacité à mobiliser et développer les compétences individuelles et collectives
- Capacité à transmettre ses connaissances et ses compétences
- Capacité à faire circuler les informations nécessaires à l'efficacité de l'équipe

**Article 2 :** DECIDE que, sauf disposition expresse de l'assemblée délibérante prise sur un nouvel avis du Comité Social Territorial compétent, ces dispositions seront reconduites tacitement chaque année.

**Article 3 :** AUTORISE l'autorité territoriale à signer tout acte y afférent.

**Article 4 :** CHARGE l'autorité territoriale de veiller à la bonne exécution de cette délibération, qui prend effet au 1<sup>er</sup> mai 2026.

La présente délibération est adoptée à l'unanimité.

### **OBJET : Mise en place de l'action sociale au sein de la collectivité**

26042703

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L731-1 à L731-4,

Le Code général de la fonction publique, en ses articles L.731-1 et suivants, pose le principe de la mise en œuvre d'une action sociale par les collectivités territoriales et leurs établissements publics au bénéfice de leurs agents.

Il s'agit d'une obligation légale et d'une dépense obligatoire pour les collectivités territoriales qui doit figurer dans le budget.

L'action sociale vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, et à les aider à faire face à des situations difficiles.

Dans ce cadre, des prestations d'action sociale individuelles ou collectives peuvent être octroyées ; ces prestations présentent les caractéristiques suivantes :

- Le bénéficiaire doit participer, hormis dispositions spécifiques à certaines prestations, à la dépense engagée. Cette participation doit tenir compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale.
- Elles ne constituent pas un élément de la rémunération, et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi et de la manière de servir.

La gestion des prestations peut être assurée :

- Par les collectivités locales et établissements publics territoriaux
- Pour tout ou partie et à titre exclusif, par des organismes à but non lucratif ou des associations nationales ou locales type loi de 1901.

Il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions légales énoncées ci-dessus, de déterminer par délibération, le type d'actions à mener et le montant des dépenses à engager pour les prestations d'action sociale, ainsi que les modalités de leur mise en œuvre.

L'objet de la présente délibération est de rassembler, dans une délibération unique, les actions déjà mises en place par la collectivité au bénéfice de ses agents. Cela permettra aux élus et aux agents d'appréhender la gestion des ressources humaines sous le prisme du régime indemnitaire (délibération, RIFSEEP) et de l'action sociale (vision globale, transparente et cohérente).

## 1. Contrat cadre du Centre de Gestion du Rhône et de la Métropole de Lyon

Au terme d'une procédure de mise en concurrence, le Centre de gestion du Rhône et de la Métropole de Lyon (cdg69) a conclu un contrat-cadre « *Titres restaurant et prestations d'action sociale* » pour le compte des collectivités et les établissements du département du Rhône et de la Métropole de Lyon qui le souhaitent. Les trois lots qui le composent et les attributaires retenus sont les suivants :

- Lot titres restaurant : EDENRED
- Lot chèques emploi service universel (CESU) : SODEXO
- Lot chèques cadeaux : EDENRED.

La commune de Châtillon d'Azergues a adhéré à ce contrat-cadre par délibération du 27 novembre 2023.

Le Conseil Municipal a décidé d'adhérer aux lots suivants du contrat-cadre « *Titres restaurant et prestations d'actions sociales* » du Centre de gestion du Rhône et de la Métropole de Lyon (Cdg69) à compter du 01/01/2024 et pour la durée du contrat, jusqu'au 31/12/2027 :

Lot 1 : titres restaurants

Lot 3 : chèques cadeaux

Il a décidé d'attribuer des titres restaurant à tous les agents de la commune, quel que soit leur situation juridique (fonctionnaire stagiaire ou titulaire, contractuel de droit public ou de droit privé), en activité, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires concernant les titres restaurant à l'exception des agents qui ne satisfont pas aux conditions légales et réglementaires (absence de repos compris dans l'horaire de travail journalier) comme suit :

Valeur faciale : 9 €
Prise en charge par l'employeur : 60 %
Prise en charge par l'agent : 40 %

La commune a également choisi d'attribuer des titres cadeaux aux agents en activité, quel que soit leur situation juridique, à l'occasion d'un ou plusieurs des 11 événements éligibles (définis par l'URSSAF) :

- |                                     |       |
|-------------------------------------|-------|
| • Noël des adultes                  | 183 € |
| • Noël des enfants                  | 50 €  |
| • Rentrée scolaire pour les enfants | 183 € |
| • Naissances, les adoptions         | 183 € |
| • Mariages (ou PACS)                | 183 € |
| • Départs à la retraite             | 183 € |

## 2. Comité Nationale d'Action Sociale (CNAS)

Le CNAS œuvre pour le mieux-être des personnels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Il propose divers services dans les domaines suivants :

- Solidarité (aide précarité énergie, aide sociale logement, catastrophe naturelle, prêts...)
- Quotidien (aide à domicile, achat voiture, assurance auto ou habitation, mariage / pacs, médaille du travail...)

- Les enfants (accueil de loisirs, garde jeunes enfants, séjours vacances, classe d'environnement, naissance / adoption / reconnaissance, Noël des enfants, permis de conduire, prêts étudiants, rentrée scolaire...);
- Culture, billetterie, loisirs (place de cinéma, billets pour des spectacles, parcs d'attractions ou zoo, abonnements magazines, forfait sport, chèques culture / loisirs...);
- Les vacances (plan épargne chèques-vacances, partenariats avec des organismes de séjours et vacances...).

La commune adhère au CNAS depuis mai 2001.  
Le coût annuel d'adhésion est de 224 € par agent.

Les agents bénéficiaires sont les fonctionnaires (stagiaires et titulaires), les contractuels de droit public et de droit privé (apprentis notamment).

Le Conseil municipal :

**Article 1 :** RAPPELLE que les titres restaurant sont proposés à tous les agents de la commune, quel que soit leur situation juridique (fonctionnaire stagiaire ou titulaire, contractuel de droit public ou de droit privé), en activité, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires concernant les titres restaurant à l'exception des agents qui ne satisfont pas aux conditions légales et réglementaires (absence de repos compris dans l'horaire de travail journalier).

**Article 2 :** RAPPELLE que la commune adhère au CNAS pour les agents en activité : les fonctionnaires (stagiaires et titulaires), les contractuels de droit public et de droit privé (apprentis notamment).

La présente délibération est adoptée à l'unanimité.

### **OBJET : Règlement d'utilisation des véhicules de service**

26042704

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment l'article L.2121-29,

Vu la circulaire de l'Etat DAGEMO/BCG n°97-4 du 5 mai 1997 relative aux conditions d'utilisation des véhicules de service et des véhicules personnels des agents à l'occasion du service,

Considérant la nécessité de faciliter les déplacements liés aux missions de service public,

Considérant que certains agents sont amenés à effectuer des déplacements réguliers dans le cadre de leurs fonctions,

Deux situations concernant l'utilisation des véhicules de la collectivité se présentent :

- le véhicule dit « de service » appartient à la collectivité. Il est affecté à un service ou à une entité administrative. Le véhicule est accessible aux agents uniquement pour les déplacements professionnels et doit être rapporté en fin de journée, sauf autorisation écrite expresse spécifique de l'autorité hiérarchique dans le cadre de la réalisation d'une mission.

- le véhicule dit « de fonction » appartient à la collectivité et est mis à la disposition permanente et exclusive d'un agent figurant dans la liste mentionnée à l'article 20 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 (DGS commune de plus de 5 000 habitants, DGS d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, DGA

d'une commune ou d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants) pour ses déplacements dans l'exercice de ses fonctions et son usage privé.

Considérant que la commune de Châtillon dispose uniquement de véhicules de service.

Il s'avère nécessaire d'en rappeler les règles afin de responsabiliser les agents ayant recours aux véhicules de service.

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal :

**Article 1 :** DECIDE que les véhicules de service mis à disposition des agents sont destinés aux seuls besoins de leur service et ne doivent en aucun cas faire l'objet d'un usage à des fins personnelles. Cette interdiction s'applique à tous les véhicules de service.

Pour utiliser le véhicule de service, l'agent devra posséder un permis de conduire valide l'autorisant à conduire la catégorie de véhicule concerné.

**Article 2 :** FIXE la liste des fonctions et missions ouvrant droit à l'utilisation d'un véhicule de service sans remisage à domicile :

- Agents techniques ;
- ou tout agent communal avec une autorisation.

**Article 3 :** DIT que les dépenses liées à l'utilisation et à l'entretien des véhicules de service sont prévues et inscrites au budget de la collectivité.

La présente délibération est adoptée à l'unanimité.

### **OBJET : Convention de lutte contre les déchets abandonnés avec CITEO**

26042705

En application de la responsabilité élargie des producteurs, importateurs ou personnes responsables de la première mise sur le marché de produits commercialisés dans des emballages peuvent transférer leurs obligations en matière de prévention et de gestion des déchets d'emballages ménagers à un éco-organisme titulaire d'un agrément à cette fin. Ce dernier perçoit des contributions de ses adhérents qui lui permettent notamment de financer les collectivités territoriales qui assurent le nettoyage des déchets d'emballages ménagers abandonnés.

Par un arrêté du 30/09/2022, le cahier des charges d'agrément de CITEO encadre la prise en charge des coûts visant au nettoyage et à la réduction des déchets abandonnés sur l'espace public. Les coûts à couvrir ne concernent que les déchets abandonnés diffus (de type emballage) issus des produits relevant de l'agrément de la société agréée.

La couverture des coûts de nettoyage des dépôts illégaux de déchets abandonnés (amoncellement de déchets concentrés) dits « décharges sauvages » ne sont pas objets du recouvrement des coûts.

A cette fin, et en concertation avec les représentants des collectivités territoriales, CITEO a élaboré une convention type dite *Convention de soutien pour la lutte contre les déchets abandonnés diffus*. Elle est proposée à toutes les communes et groupements de communes à fiscalité propre ayant en charge le nettoyage des déchets.

Il est rappelé que la commune de Châtillon, assure, seule, des opérations de nettoyage des déchets abandonnés, ainsi que des actions d'information, de communication et de sensibilisation pour prévenir l'abandon des déchets d'emballages ménagers dans l'environnement.

Il est précisé que le montant plafond annuel à percevoir pour la commune de Châtillon est de 0,90 € /an et par habitant (sous réserve de revalorisation).

Considérant l'intérêt pour la commune de Châtillon, d'être dédommée des frais liés aux ramassages par les agents de la commune des emballages abandonnés sur l'espace public, il est proposé d'autoriser Monsieur le Maire à signer la *convention de soutien pour la lutte contre les déchets abandonnés diffus* proposée par CITEO.

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal :

**Article 1** : DECIDE d'approuver la convention de soutien pour la lutte contre les déchets abandonnés diffus avec CITEO telle que décrite ci-dessus.

**Article 2** : DECIDE d'autoriser Monsieur le Maire à signer la convention de soutien qui donnera lieu au versement d'un soutien financier annuel au bénéfice de la commune de Châtillon.

La présente délibération est adoptée à l'unanimité.

**Objet : Modification des représentants de la commune dans les organismes extérieurs**

26042706

Une erreur s'est glissée dans la délibération n° 26033006 du 30 mars dernier. En effet, la commune est représentée au Conseil d'administration de l'association CAP Générations en tant que membre de droit, par un titulaire et un suppléant (et non 3 élus).

Il convient dès lors de modifier la délibération susvisée.

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal :

**Article 1** : DESIGNNE les représentants de la commune dans les organismes autres que les syndicats intercommunaux, selon le tableau ci- après annexé :

<b><u>Structure</u></b>	<b><u>Représentants</u></b>
<b><u>CAP GÉNÉRATIONS</u></b>	- Titulaire : Aurélie DOUBLET, - Suppléant : Fabien RICART.

**Article 2** : MODIFIE en conséquence la délibération n° 26033006 du 30 mars 2026.

La présente délibération est adoptée à l'unanimité.