

PROCES VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL du 20 février 2025

Le Maire de Rabastens (Tarn) certifie que le Conseil Municipal a été régulièrement convoqué en séance publique ordinaire le 20 février 2025 à 19h00 à la salle du conseil municipal de Rabastens.

L'an deux mille vingt-cinq, le 20 février à 19h00, le Conseil Municipal de cette Commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la Loi, à la salle du conseil municipal à Rabastens, sous la présidence de Monsieur Nicolas GERAUD Maire.

Présents : GERAUD Nicolas, GARRIGUES Serge, PAYA DELMON Ludivine, LAROCHE Christian, DE CARRIERE Alain, MALRIC Marie-Hélène, MOUISSET Jean-Claude, PELISSIER Laurent, RUFFIO Jean-Paul, MALBEC Manuel, BEMER Aurore, BRAS Dominique, SOYEZ Evelyne, BOUSLAMA-LEGRAND Leïla, ROSSIGNOL Pauline, BREST Alain, BOZZO Paul, BARNES Ann, RUSZCZYNSKI Stéphane, DE GUERDAVID Anne, MADESCLAIR Sandrine, FUNK Pierre, DE FONCLARE Diane

Représentés : BOURDET Françoise par MALRIC Marie-Hélène, LEWEZYK JANSSEN Anaïs par MALBEC Manuel, COLOMB Kévin par BEMER Aurore, GUENOT Patrick par BREST Alain, CADENE Isabelle par DE GUERDAVID Anne, LECLAIR Jean-Guy par BARNES Ann

Secrétaire de séance : LAROCHE Christian

Christian LAROCHE est désigné secrétaire de la séance.

Il est procédé à l'appel des conseillers municipaux.

Le maire constate que le quorum est atteint

Approbation du procès-verbal du 11/12/2024

1- INSTALLATION D'UNE NOUVELLE CONSEILLERE MUNICIPALE EN REMPLACEMENT DE MADAME MARIE-PIERRE ROBERT

2- FINANCES

2.1- REHABILITATION PISCINE MUNICIPALE : MODIFICATION DU PLAN DE FINANCEMENT

2.2- CONFORTEMENT DES REMPARTS - PROCEDURE D'URGENCE DEMANDES DE SUBVENTION

3- RESSOURCES HUMAINES

3.1- DELIBERATION PORTANT MODIFICATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS

3.2- DELIBERATION PORTANT REVALORISATION DU COÛT HORAIRE FACTURE DES AGENTS COMMUNAUX

3.3- RESSOURCES HUMAINES : DELIBERATION FIXANT LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL

4- VIE LOCALE : FIXATION DES TARIFS POUR UN EVENEMENT CULTUREL

5- INTERCOMMUNALITE : RAPPORT D'ACTIVITES 2023 DE LA CAGG

DECISIONS DU MAIRE

QUESTIONS DIVERSES

Approbation du PV du dernier conseil municipal du 11/12/2024 A l'unanimité

2 abstentions BREST Alain, GUENOT Patrick

1- INSTALLATION D'UNE NOUVELLE CONSEILLERE MUNICIPALE EN REMPLACEMENT DE MADAME MARIE-PIERRE ROBERT

Le maire accueille officiellement Mme de Fonclare qui remercie le conseil municipal de la recevoir comme nouvelle conseillère municipale.

Délibération n°2025-02-1

Le conseil municipal,

Sur le rapport de Monsieur le Maire,

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment l'article L2121-4,

Vu le Code électoral, notamment l'article 270,

Considérant que Madame Marie-Pierre Robert a présenté sa démission de ses fonctions de conseillère municipale par lettre recommandée reçue le 17 janvier 2025,

Considérant que conformément à l'article 270 du Code électoral le candidat venant sur la liste immédiatement après le dernier élu est appelé à remplacer le conseiller élu sur cette liste dont le siège suivant devient vacant pour quelque cause que ce soit,

Considérant que la candidate venant sur la liste immédiatement après le dernier élu est Madame Diane de Fonclare,

Le conseil municipal :

- prend acte de l'installation de Madame Diane De Fonclare en qualité de conseillère municipale,
- prend acte de la modification du tableau du conseil municipal

2- FINANCES

2.1- RÉHABILITATION PISCINE MUNICIPALE : MODIFICATION DU PLAN DE FINANCEMENT

Mme de Fonclare s'étonne que les subventions de la région soient revues à la baisse alors que l'on avait demandé des subventions supérieures lors de la première évaluation. Le Maire répond qu'initialement on avait demandé 15% à la région, soit de l'ordre de 203.000 euros et qu'elle ne nous a octroyé royalement que 50.000 euros. Il ne sert à rien de demander une somme qui sera de fait revue à la baisse. On demande à la région de fournir un petit effort de 38.000 euros en plus, soit 5% pour finir le coût total des travaux. M. Brest note qu'il s'agit d'une demande qui peut ne pas être honorée. En conséquence, la mairie va déboursier en autofinancement de 500.000 à 800.000 euros. M. Brest note aussi qu'il s'agit, concernant les fonds de concours de l'agglomération, des fonds attribués aux communes, mais pas des fonds spécifiques liés au financement des piscines. Le Maire explique qu'en 2026, l'agglomération devrait mettre en œuvre le fonds spécifique piscine. A ce moment-là la commune de Rabastens devrait recevoir de l'ordre de 400.000 euros, somme qui serait rétroactive par rapport aux travaux effectués. M. Brest s'étonne qu'il n'y ait pas eu de commission spécifique pour aborder le projet de la piscine en dehors de la commission d'appel d'offres. Il se demande si l'on sait ce que l'on va faire. Une commission spécifique va être programmée dans les semaines qui viennent. Mme de Fonclare se demande si on n'aurait pas dû profiter de la piscine d'une autre commune ou se grouper avec d'autres communes pour rénover la piscine. Mme Paya explique qu'une réflexion a été faite depuis des années sur les piscines au sein de l'agglomération et que les choix ont été déjà faits. Notre piscine profite à de multiples communes limitrophes. La délibération ne porte pas sur le choix de rénover ou pas la piscine, mais sur le fait de saisir les cofinanceurs pour des subventions complémentaires.

Délibération n°2025-02-2

Vu la délibération n° 2022-02-4 du 10 février 2022 portant demande de subvention pour le projet de rénovation de la piscine pour un montant prévisionnel de 2 177 000.00 € HT,

Vu la délibération n° 2023-04-4 du 11 avril 2023 portant modification du plan de financement sur le projet de rénovation de la piscine municipale pour un montant de 1 355 875.00 € HT,

Vu la notification des services de l'Etat au titre de la DETR pour une participation à hauteur de 35% du montant HT,

Vu la notification du Département pour une participation à hauteur de 15% du montant HT,

Vu la notification de la Région pour une participation à hauteur de 5% du montant HT,

Vu la notification de subvention de la Communauté d'Agglomération Gaillac-Graulhet pour une participation à hauteur de 15% du montant HT,

Vu la décision du Maire n°6_2024 DM du 15 novembre 2024 portant attribution du marché pour un montant de travaux de 1 386.98 € HT soit à 1 778 193.06 € HT (avec la maîtrise d'œuvre) ;

Considérant le nouveau montant des travaux et les notifications précédemment reçues des cofinanceurs,

Monsieur le Maire demande au conseil municipal de :

- l'autoriser à solliciter les co-financeurs pour une réévaluation du montant de subvention sur la base du nouveau montant des travaux
- valider le plan de financement tel que ci-après :

Dépenses (H.T)		Recettes		
Frais de Maîtrise d'œuvre, d'études, SPS et bureau de contrôle	205 267 €	- Etat (DETR)	35%	622 368 €
		- Région Occitanie	5 %	88 910 €
		- Conseil départemental	15%	266 729 €
Travaux et aléas	1 572 926 €	- Fonds de concours agglomération	16 %	284 511 €
		- Commune (autofinancement)	29%	515 676 €
Total	1 778 193 €		100 %	1 778 193 €

Après en avoir délibéré, le conseil municipal par **18 voix POUR et 11 ABSTENTIONS** (BREST Alain - GUENOT Patrick, BOZZO Paul, BARNES Ann-LECLAIR Jean-Guy, RUSZCZYNSKI Stéphane, DE GUERDAVID Anne-CADENE Isabelle, MADESCLAIR Sandrine, FUNK Pierre, DE FONCLARE Diane) :

- autorise le Maire à solliciter les co-financeurs pour une réévaluation du montant de subvention sur la base du nouveau montant des travaux
- valide le plan de financement tel que sus-mentionné

2.2- CONFORTEMENT DES REMPARTS - PROCÉDURE D'URGENCE DEMANDES DE SUBVENTION

Le Maire explique que les travaux sont faits en urgence du fait de l'évolution de quelques indicateurs (capteurs sur les remparts) qui aujourd'hui divergent et arrivent aux seuils d'alerte. Les devis ont été validés hors procédure des marchés publics. Néanmoins, les entreprises qui sont choisies ont des marchés avec le département et ils se basent sur les prix de ces marchés. Ce sont enfin des entreprises qui ont travaillé sur la restauration du pont. Le Maire précise que l'on ne pourra pas bénéficier de certaines subventions dont celles de l'Europe pour des raisons de règlement (ces travaux ne rentrent pas dans les critères). Enfin, la fondation du patrimoine nous a contactés suite à un dossier monté auprès de la mission Bern par l'association du quartier des remparts. M. Brest pense qu'il faut saisir les laboratoires Pierre Fabre qui ont toujours eu un œil attentif en matière de restauration du patrimoine local. M. Garrigues explique qu'une réflexion est faite aujourd'hui vis-à-vis du mécénat. Il est précisé aussi que ces travaux sont une première phase qui va se poursuivre par la mise en place d'un appel d'offres pour restaurer dans les années à venir l'ensemble des remparts. Enfin, les contreforts sont en souffrance car il y a un glissement du talus.

Délibération n°2025-02-3

Vu l'effondrement d'un contrefort des remparts survenu le 06 mai 2024,

Vu les mesures conservatoires d'urgence prises (dévégétalisation, confortement du contrefort par étaieement, surveillance topographique renforcée par tachéomètre automatisé, inspection détaillée),

Vu le diagnostic géotechnique et l'étude géotechnique de conception de la société Terrefort en date du 05/02/2025 indiquant la nécessité de réaliser des travaux visant à stabiliser les contreforts présentant un risque de péril imminent,

Considérant l'urgence impérieuse,

Vu l'article R2122-1 du Code de la Commande publique stipule : Version en vigueur depuis le 16 décembre 2021 - Modifié par Décret n°2021-1634 du 13 décembre 2021 - art. 1 L'acheteur peut passer un marché sans publicité ni mise en concurrence préalables lorsqu'une urgence impérieuse résultant de circonstances extérieures et qu'il ne pouvait pas prévoir ne permet pas de respecter les délais minimaux exigés par les procédures formalisées. Tel est notamment le cas des marchés rendus nécessaires pour l'exécution d'office, en urgence, des travaux mentionnés à l'article L. 1311-4 du code de la santé publique et aux articles L. 184-1, L. 511-11, L. 511-15, L. 511-16 et L. 511-19 à L. 511-21 du code de la construction et de l'habitation ainsi que des marchés passés pour faire face à des dangers sanitaires définis aux 1° et 2° de l'article L. 201-1

du code rural et de la pêche maritime.

Considérant que les dépenses liées aux travaux sont limitées aux prestations strictement nécessaires pour faire face à la situation d'urgence ainsi qu'il suit :

Travaux (GAUTHIER/MTPS)	295 000 €
Suivi Géotechnique Mission G4 (TERREFORT)	7 150 €
Maitrise d'œuvre – VISA et DET (10%) (GETEC)	29 500 €
CSPS (estimation – prestataire à définir)	2 000 €
Total HT :	333 650 €
Total TTC :	400 380 €

Considérant que les entreprises sus-visées qui interviennent pour le compte du Département du Tarn dans le cadre d'un appel d'offre (sur les travaux du pont entre autres) a appliqué les mêmes prix qu'elle pratique auprès du Département du Tarn dans le cadre de leurs marchés,

Monsieur le Maire demande au conseil municipal de l'autoriser à solliciter les co-financeurs selon le plan de financement prévisionnel :

Dépenses (H.T)		Recettes		
Frais de Maîtrise d'œuvre, d'études, SPS et bureau de contrôle	31 500 €	- Etat (DETR)	40%	133 460 €
		- Région Occitanie	20 %	66 730 €
Travaux et aléas	302 150 €	- Conseil départemental	20%	66 730 €
		- Commune (autofinancement)	20 %	66 730 €
Total	333 650 €		100 %	333 650 €

Après en avoir délibéré, le conseil municipal **à l'unanimité** autorise Monsieur le Maire à solliciter les co-financeurs selon le plan de financement tel que présenté pour la réalisation de travaux de confortement des remparts.

3- RESSOURCES HUMAINES

3.1- DÉLIBÉRATION PORTANT MODIFICATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS

Délibération n°2025-02-4

Le Maire rappelle à l'assemblée :

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique,

Conformément à l'article L313-1 du code général de la fonction publique portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement,

Vu le tableau des effectifs au 20 février 2025,

Vu la commission des finances en date du 13 février 2025,

Afin de pérenniser les postes des professeurs de l'école de musique,

Le Maire propose à l'assemblée la création des emplois suivants :

- Un poste permanent sur le grade d'assistant d'enseignement artistique à temps non complet, dont la durée hebdomadaire de service est fixée à 10/20ème, affecté à l'emploi de professeur de l'école de musique.
- Un poste permanent sur le grade d'assistant d'enseignement artistique à temps non complet, dont la durée hebdomadaire de service est fixée à 14/20ème, affecté à l'emploi de professeur de l'école de musique.
- Un poste permanent sur le grade d'assistant d'enseignement artistique à temps non complet dont la durée hebdomadaire de service est fixée à 12/20ème, affecté à l'emploi de professeur de l'école de musique.
- Un poste permanent sur le grade d'assistant d'enseignement artistique à temps non complet dont la durée hebdomadaire de service est fixée à 5/20ème, affecté à l'emploi de professeur de l'école de musique.
- Un poste permanent sur le grade d'assistant d'enseignement artistique à temps complet, affecté à l'emploi de professeur de l'école de musique.

Ces postes pourront être pourvus par un contractuel :

- Au titre de l'article L.332-8-2° du code général de la fonction publique : pour les postes à temps complet et non complet lorsque la quotité de temps de travail est supérieure à 10 heures hebdomadaires,
- Au titre de l'article L.332-8-5° du code général de la fonction publique : pour les postes à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 10 heures hebdomadaires.

La rémunération de l'agent sera calculée par référence à un indice brut de la grille indiciaire du grade d'assistant d'enseignement artistique dans la limite de celle-ci, à laquelle peuvent s'ajouter les indemnités en vigueur.

Les agents pourront être recrutés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 3 ans, renouvelable dans la limite maximale de 6 ans. Au terme de cette durée, la reconduction ne peut avoir lieu que pour une durée indéterminée. Les emplois occupés en application de l'article L. 332-23 dans la collectivité sont pris en compte dans le calcul des 6 ans.

Le Conseil Municipal, sur le rapport de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré,

DECIDE à l'unanimité

- D'adopter les créations de poste telles qu'énoncées par Monsieur le Maire,
- D'autoriser Monsieur le Maire à signer tous les documents nécessaires à la mise en œuvre de cette décision,
- De modifier le tableau des effectifs en conséquence à compter de la présente décision,
- D'inscrire les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de l'agent nommé au budget aux chapitres et articles prévus à cet effet.

3.2- DÉLIBÉRATION PORTANT REVALORISATION DU COÛT HORAIRE FACTURE DES AGENTS COMMUNAUX

M. Funk demande quel est le volume horaire annuel des agents de la commune qui travaillent au profit de l'agglomération. La réponse est qu'ils sont peu employés au profit de la Communauté d'agglo : par exemple nos agents du service des espaces verts interviennent parfois au profit de l'école Las Peyras. M. Garrigues explique aussi que ce coût horaire est utilisé pour évaluer les dégradations liées notamment à des incivilités qui peuvent être faites sur l'espace public et qui se montent à 15.000 euros par an. Mme Madesclair explique aussi que les associations qui ne remettent pas en état les espaces utilisés peuvent se faire facturer le temps passé par les agents à remettre les lieux en état.

Délibération n°2025-02-5

Vu la délibération n°2021-12-5 du 21/12/2021 fixant les tarifs communaux à compter du 1^{er} janvier 2022 qui précise le coût horaire des agents communaux pour les travaux réalisés auprès d'autres

collectivités,

Vu la délibération n° 2023-03-6 modifiant les tarifs de location de matériel du service techniques à d'autres collectivités qui modifie ce précédent taux,

Vu l'avis de la commission des finances du 13 février 2025,

Le Maire propose à l'assemblée :

De modifier le coût horaire des agents communaux pour les travaux réalisés auprès d'autres collectivités à 32.50 € (précédemment 30 €) de l'heure en tenant compte des charges de personnel (traitement, charges patronales, assurance du personnel...)

Le Conseil Municipal, sur le rapport de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré,

DECIDE à l'unanimité d'adopter le coût horaire proposé par Monsieur le Maire.

3.3- RESSOURCES HUMAINES : DÉLIBÉRATION FIXANT LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL

Mme Madecclair demande quels sont les moyens de contrôle relatifs au télétravail. M. Garrigues explique que le télétravail repose aussi sur la confiance que l'on peut avoir vis-à-vis des agents. Il faut poser clairement les modalités de mise en œuvre du télétravail et il faut aussi que l'agent soit suffisamment autonome pour ce type de travail. C'est une nouvelle forme du travail. Mme Barnes souhaite connaître le type de poste et leur nombre qui peuvent être télétravaillés au sein de la mairie, mairie qui est surtout un service public. Mme Barnes avait déjà demandé une liste de ces postes en commission. Ce sont des postes essentiellement administratifs lorsque ces agents ne sont pas directement en contact avec le public. Il y a 20 % des postes à la mairie qui peuvent être télétravaillés, soit une petite quinzaine. Mme Barnes souhaite que l'on reste vigilant pour la mise en œuvre du télétravail, mode auquel elle est tout à fait favorable. M. Garrigues souligne qu'il faut mettre de la rigueur dans sa mise en œuvre avec notamment le lien hiérarchique qui existe toujours avec l'agent en télétravail. Le Maire complète les propos en disant que le télétravail reste occasionnel ; il n'est pas le mode habituel de travail des agents à la mairie. Tous les agents qui pourraient faire du télétravail sont dotés d'un ordinateur portable avec des outils collaboratifs qui permettent de faciliter ce mode de travail. La mairie est abonnée du point de vue numérique à l'agglomération qui nous soutient au quotidien et ce qui nous permet d'être à jour à la fois du point de vue logiciel comme du point de vue matériel. En outre, nous sommes soutenus sur le plan de la sécurité et de la protection contre les cyberattaques par l'agglomération. La mairie a limité à un jour par semaine le télétravail alors que la réglementation permet d'aller jusqu'à 3 jours par semaine. Pour le Maire, une mairie est tournée vers le service public et la proximité des citoyens ce qui limite de fait l'utilisation du télétravail. M. Brest insiste sur le fait que la mairie, à cause de son rôle de proximité est moins encline à favoriser le télétravail que l'agglomération qui a une activité moins en contact avec le public. Mme Barnes pense qu'elle a été plus performante lorsqu'elle faisait du télétravail.

Délibération n°2025-02-6

Le Maire expose à l'assemblée :

Vu le code général de la fonction publique, notamment l'article L430-1,

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° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature,

Vu le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,

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 la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique,

Vu l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021,

Vu le décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats,

Vu l'arrêté du 26 août 2021 portant application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats,
Vu l'arrêté du 23 novembre 2022 modifiant l'arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats,
Vu l'avis du comité social territorial en date du 17 décembre 2024,
Vu la commission des finances en date du 13 février 2025,

Considérant ce qui suit :

Le télétravail est une 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'informations et de la communication. Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. Un agent peut bénéficier au titre d'une même autorisation des différentes possibilités.

La consultation faite auprès de l'ensemble des agents de la collectivité par le biais de questionnaires, la mise en place du télétravail au sein de la collectivité vise à :

- Améliorer la qualité de vie au travail et améliorer la santé des agents : limiter les nuisances sonores qui sont énergivores (fatigue nerveuse et morale), diminuer les sollicitations physiques en direct sources de stress, diminuer les trajets qui fatiguent et prennent du temps au quotidien.
- Améliorer l'efficacité du travail de l'agent en optimisant sa concentration : travail au calme, moins de coupure durant son activité.
- Améliorer l'impact environnemental par la réduction des déplacements des agents.
- S'adapter à des situations particulières : éviter les trajets à des agents ne pouvant pas ou moins se déplacer, mettre en sécurité les agents en cas de pandémie.
- Rendre l'emploi plus attractif au sein de la Mairie : cette organisation est aujourd'hui un point important pour certains agents, peut permettre à des candidats ayant un lieu de résidence éloigné géographiquement de postuler.
- Permettre aux agents une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle : la limitation des trajets apporte un gain de temps aux agents ce qui leurs permettra de se consacrer davantage à leurs vies personnelles.

Une délibération doit fixer :

- Les activités éligibles au télétravail,
- La liste et la localisation des locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'administration pour l'exercice des fonctions en télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements,
- 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 de l'autorisation mentionnée si elle est inférieure à un an,
- La mise en place, ou non, d'un « forfait télétravail »,

Le positionnement d'un agent en télétravail est soumis à demande de celui-ci, sauf circonstances exceptionnelles pour assurer la continuité du service public et la protection des agents, et à autorisation de l'autorité territoriale. Une alternance entre télétravail et présentiel doit être maintenue, la quotité maximum de télétravail dans la fonction publique ne pouvant pas dépasser trois jours. L'employeur public doit fournir aux agents en télétravail l'accès aux outils numériques nécessaires (équipement informatique et téléphonique, matériel bureautique, accès aux serveurs professionnels,

messengeries et logiciels métiers). Le positionnement en télétravail est réversible par l'agent et l'employeur public.

Les agents positionnés en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leurs lieux d'affectation.

Aucun candidat à un emploi ne peut être incité à accepter un poste sous condition d'exercer en télétravail, aucun emploi ne peut être réservé à un agent en télétravail.

Le Maire propose à l'assemblée :

ARTICLE 1 : LES ACTIVITES ELIGIBLES AU TELETRAVAIL

L'éligibilité des activités pouvant être exercées en télétravail est conditionnée par ces critères :

- Activités qui ne nécessitent pas une présence physique impérative et quotidienne,
- Activités qui ne se basent pas sur l'exploitation et le traitement de documents spécifiques sous format papier (confidentiels ou pas), et/ou qui ne nécessitent pas d'impressions ou manipulations de documents en grand nombre,
- Activités qui ne se basent pas sur l'utilisation de logiciels ou d'application faisant l'objet de restrictions d'utilisation à distance ou l'utilisation de matériel spécifique.

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 pouvant être exercées à distance peuvent être identifiées et regroupées.

ARTICLE 2 : LOCAUX MIS A DISPOSITION POUR L'EXERCICE DU TELETRAVAIL

Le télétravail sera uniquement exercé au domicile de l'agent. Il pourra être exercé dans un autre lieu privé mais de façon exceptionnelle et sous réserve d'une acceptation de son responsable. Ce lieu doit respecter les conditions de sécurité et de confidentialité inhérentes à l'activité. L'agent devra en préciser sa localisation lors de la demande et devra informer son chef de service de tout changement du lieu d'exercice.

Une attestation de conformité (s'il en possède une) et une attestation sur l'honneur de conformité du lieu d'exercice du télétravail indiquant que toutes les conditions nécessaires à l'exercice du télétravail sont réunies dans le lieu prévu à cet effet (fiabilité des circuits électriques, conformité aux normes de sécurité, détecteur d'incendie, équipement du poste de travail, connexion internet...) doit être fournie avant tout positionnement en télétravail.

ARTICLE 3 : REGLES A RESPECTER EN MATIERE DE SECURITE DES SYSTEMES D'INFORMATION ET DE PROTECTION DES DONNEES

La mise en œuvre du télétravail nécessite le respect de règles de sécurité en matière informatique.

L'agent en situation de télétravail s'engage à utiliser le matériel informatique qui lui est confié dans le respect des règles en vigueur en matière de sécurité des systèmes d'information. Seul l'agent visé par l'acte individuel autorisant le télétravail peut utiliser le matériel mis à disposition par l'administration. Ce matériel ne peut être utilisé qu'à des fins professionnelles. L'agent en télétravail ne rassemble ni ne diffuse de téléchargement illicite via l'internet à l'aide des outils informatiques fournis par l'employeur.

Le télétravailleur doit se conformer à l'ensemble des règles en vigueur au sein de son service en matière de sécurité des systèmes d'information et en particulier aux règles relatives à la protection et à la confidentialité des données et des dossiers en les rendant inaccessibles aux tiers.

Par ailleurs, le télétravailleur s'engage à respecter la confidentialité des informations obtenues ou recueillies dans le cadre de son travail et à ne pas les utiliser à des fins personnelles.

Les données à caractère personnel ne peuvent être recueillies et traitées que pour un usage déterminé et légitime, correspondant aux missions de la collectivité.

ARTICLE 4 : REGLES A RESPECTER EN MATIERE DE TEMPS DE TRAVAIL, DE SECURITE ET DE PROTECTION DE LA SANTE

L'employeur est responsable de la protection de la santé et de la sécurité professionnelles du télétravailleur.

L'agent en télétravail est soumis à la même durée du travail que les agents au sein de la collectivité ou de l'établissement. La durée du travail respecte les garanties minimales prévues à l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

L'agent assurant ses fonctions en télétravail doit effectuer les mêmes horaires que ceux réalisés habituellement au sein de la collectivité.

Durant ces horaires, l'agent doit être à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Il doit donc être joignable et disponible en faveur des administrés, de ses collaborateurs et supérieurs 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 écrite préalable de son responsable, il pourra faire l'objet d'une procédure disciplinaire pour manquement au devoir d'obéissance hiérarchique.

L'agent pourra également se voir infliger une absence de service fait pour le temps passé en dehors de son lieu de télétravail.

Les jours de référence travaillés, d'une part, sous forme de télétravail et, d'autre part, sur site, compte tenu du cycle de travail applicable à l'agent, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses activités en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être joint sont définies dans l'acte individuel autorisant l'exercice des fonctions en télétravail.

L'agent télétravailleur bénéficie de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres agents.

Les agents travaillant à leur domicile sont couverts pour les accidents survenus à l'occasion de l'exécution des tâches confiées par l'employeur. 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. Le télétravailleur s'engage à déclarer tout accident survenu sur le lieu de télétravail. La procédure classique de traitement des accidents du travail sera ensuite observée.

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 travail.

L'agent télétravailleur bénéficie de la médecine préventive dans les mêmes conditions que l'ensemble des agents.

Le poste du télétravailleur fait l'objet d'une évaluation des risques professionnels au même titre que l'ensemble des postes de travail du service. Il doit répondre aux règles de sécurité et permettre un exercice optimal du travail.

Les risques liés au poste en télétravail sont pris en compte dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

L'agent télétravailleur doit exercer ses fonctions en télétravail dans de bonnes conditions d'ergonomie. Il alertera l'assistant de prévention, le cas échéant, sur les points de vigilance éventuels pouvant porter atteinte à terme à sa santé et sa sécurité dans son environnement de travail à domicile.

ARTICLE 5 : MODALITES D'ACCES DES INSTITUTIONS COMPETENTES SUR LE LIEU D'EXERCICE DU TELETRAVAIL AFIN DE S'ASSURER DE LA BONNE APPLICATION DES REGLES APPLICABLES EN MATIERE D'HYGIENE ET DE SECURITE

Les membres du Comité Social Territorial (CST) ou de sa formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peuvent réaliser une visite des locaux où s'exerce le télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité, dans les limites du respect de la vie privée. Ces visites concernent exclusivement l'espace de travail dédié aux activités professionnelles de l'agent et, le cas échéant, les installations techniques y afférentes.

Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, ces visites sont subordonnées à l'information préalable de l'agent en télétravail en respectant un délai de prévenance de 10 jours, et à l'accord écrit de celui-ci.

Ces visites doivent donner lieu à un rapport présenté en séance.

ARTICLE 6 : MODALITES DE CONTROLE ET DE COMPTABILISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le télétravail n'échappe pas au contrôle hiérarchique.

La mise en place du télétravail doit s'appuyer sur une relation de confiance entre l'encadrant et l'agent. Avant validation du positionnement de l'agent en télétravail le responsable doit s'assurer de son autonomie et son sens des responsabilités vis-à-vis du travail à effectuer mais également d'une organisation de travail claire et définie au sein du service.

Les objectifs à atteindre doivent être communiqués à l'agent de façon claires et doivent être contrôlés de façon régulière par le responsable.

Pour cela un échange entre l'agent et le responsable doit être organisé soit par le biais de réunions de service hebdomadaires qui regroupent l'ensemble des agents du service, soit le responsable fera un point une fois par semaine avec chaque agent de son service positionné en télétravail. Il appartient à chaque encadrant d'adapter le formalisme de ces réunions en fonction des besoins de son service.

Ces réunions ou points permettront également d'échanger avec l'agent pour connaître son ressenti face à cette organisation, ses attentes, ce qui permettra d'effectuer des réajustements si cela est nécessaire.

Le responsable de service se tiendra à la disposition de l'agent dès lors que celui-ci rencontre une ou des difficultés.

ARTICLE 7 : MODALITES DE PRISE EN CHARGE DES COUTS DECOULANT DIRECTEMENT DE L'EXERCICE DU TELETRAVAIL

Il est mis à disposition des agents autorisés à exercer leurs fonctions en télétravail les outils de travail suivants :

- Ordinateur portable,
- Accès aux logiciels,
- Téléphone (intégré à l'ordinateur),
- Matériel bureautique.

La collectivité fournit et assure la maintenance de ces équipements.

Lorsque le télétravail a lieu au domicile de l'agent, ce dernier assure la mise en place des matériels et leur connexion au réseau. Afin de pouvoir bénéficier des opérations de support, d'entretien et de maintenance, il appartient au télétravailleur de rapporter les matériels fournis, sauf en cas d'impossibilité de sa part.

A l'issue de la durée d'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail, ou en cas d'absence prolongé de l'agent les matériels sont restitués à la collectivité.

En cas de situation de handicap, le positionnement de l'agent en télétravail sera soumis à l'accord du médecin du travail et son installation sera également examinée par le médecin afin d'adapter au mieux l'organisation de son poste de travail à domicile. Les aménagements de poste nécessaires seront mis en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent à condition que les charges inhérentes à cet aménagement ne soient pas disproportionnées et que des aides soient octroyées pour compenser ces dépenses.

ARTICLE 8 : MODALITES DE FORMATION AUX EQUIPEMENTS ET OUTILS NECESSAIRES A L'EXERCICE DU TELETRAVAIL

La collectivité pourra, en fonction du besoin des agents et des encadrants, organiser une formation afin de comprendre les principaux enjeux et modalités de fonctionnement du télétravail, de connaître les droits et obligations du télétravailleur et de sensibiliser aux risques du télétravail.

Une formation pour les encadrants pourra également être organisée afin de les sensibiliser aux techniques de management des agents en télétravail.

Les agents qui doivent s'approprier un outil spécifique (applicatif ou autre) se verront proposer une action de formation correspondante.

ARTICLE 9 : MODALITES ET DUREE DE L'AUTORISATION D'EXERCER SES FONCTIONS EN TELETRAVAIL

L'agent qui souhaite exercer ses fonctions en télétravail adresse une demande écrite à l'autorité territoriale par le biais du formulaire prévu à cet effet.

Cette demande doit préciser les modalités d'organisation souhaitées : télétravail régulier ou occasionnel, jour souhaité si télétravail régulier, lieu d'exercice. Cette demande doit être accompagnée d'une attestation de conformité des installations (si l'agent en possède une) et d'une attestation sur l'honneur indiquant que les installations du lieu d'exercice permettent le télétravail.

L'autorité territoriale et le supérieur hiérarchique de l'agent instruisent la demande en se fondant sur les critères suivants :

- L'éligibilité de l'agent,
- La compatibilité du télétravail avec les activités exercées par l'agent et l'organisation du service,
- La comptabilité du télétravail avec l'intérêt du service,
- La conformité des installations à domicile aux spécifications techniques précisées par l'employeur.
- La compatibilité du positionnement en télétravail avec la situation d'handicap de l'agent,

L'autorisation d'exercer en télétravail est donnée pour un an. Elle peut être renouvelée après demande de l'agent effectuée deux mois avant la fin. Un point annuel sur cette organisation devra être fait lors de l'entretien.

En cas de changement de fonction de l'agent, il doit présenter une nouvelle demande s'il souhaite être positionné en télétravail sur ce nouvel emploi.

Pour tout changement dans les modalités d'exercice du télétravail, une nouvelle demande doit être déposée afin que le chef de service et l'autorité territoriale étudient cette nouvelle organisation.

Une période de trois mois d'adaptation est prévue.

Il peut être mis fin au télétravail avant la date d'échéance, à l'initiative de l'agent et de l'employeur, à tout moment et par écrit. Le délai de prévenance est d'un mois lors de la période d'adaptation, de deux mois au-delà de cette période. Lorsque l'interruption de télétravail est à l'initiative de l'employeur ce délai peut être réduit en cas de nécessité de service dûment motivée. Cette décision doit être notifiée à l'agent par un écrit et il doit être reçu en entretien individuel. L'employeur doit motiver sa décision de mettre fin au télétravail dès lors que le poste y est éligible.

S'il n'y a pas de contraintes en termes d'organisation, un délai de prévenance plus court est prévu si l'agent souhaite reprendre à temps complet en présentiel.

Le refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par un agent exerçant des activités éligibles ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être précédés d'un entretien et motivés.

En cas de refus, l'agent pourra demander que sa demande soit examinée par la Commission Administrative Paritaire pour les titulaires ou la Commission Consultative Paritaire pour les contractuels.

Lors de la notification d'autorisation d'exercer en télétravail l'agent reçoit l'acte individuel correspondant (arrêté pour un titulaire, avenant pour un contractuel), un courrier de réponse intégrant la liste du matériel mis à disposition, la présente délibération, la charte du télétravail, la fiche prévention sur le télétravail. L'agent s'engage à respecter les termes inscrits dans ces documents.

Lors de sa demande, l'agent fournit :

- Le formulaire correspondant,
- Un certificat de conformité (s'il en possède un) et l'attestation sur l'honneur de conformité du lieu d'exercice du télétravail indiquant que toutes les conditions nécessaires à l'exercice du télétravail sont réunies dans le lieu prévu à cet effet (fiabilité des circuits électriques, conformité aux normes de sécurité, détecteur d'incendie, équipement du poste de travail, connexion internet...),
- 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,

En outre il atteste qu'il dispose d'un espace de travail adapté, qu'il travaille dans de bonnes conditions d'ergonomie et dans un lieu propice à la concentration, et avoir une connexion internet. Il s'engage à ne pas recevoir de public et de ne pas fixer de rendez-vous professionnels au sein du lieu de télétravail.

Pour les demandes de télétravail régulier : il est attribué un nombre de jours fixes par semaine à savoir : 1 jour maximum. Toutefois, certains cycles de travail étant planifiés sur 2 semaines (une semaine de 5 jours, une semaine de 4 jours) la collectivité décide que ce jour soit positionné la semaine des 5 jours.

Pour les demandes de télétravail occasionnel : il est prévu 12 jours flottants dans l'année que l'agent pourra prendre après validation de son chef de service s'il en fait la demande une semaine avant et que l'organisation du service le permet. Un support sera mis à disposition du responsable de service afin de suivre ces jours.

Le jour de télétravail sera supprimé pour des nécessités de service et ne sera pas utilisé ultérieurement (délai de prévenance jusqu'à la veille du jour télétravaillé), en cas de :

- Réunion en présentiel,
- Formation,
- Evènements nécessitant la présence de l'agent (festivité, montage exposition, manifestation de la collectivité ...),
- D'absence de son binôme,
- De minimum un jour d'absence en présentiel dans la semaine (congé(s) posé(s), maladie, formation...).

Le jour de télétravail peut être supprimé à la demande de l'agent, ou inversé. Ces changements devront être validés par écrit en amont par le chef de service et doivent être effectués de façon exceptionnelle et si l'organisation du service le permet.

Des dérogations à ces seuils sont possibles :

- Pour une durée de six mois maximums, à la demande des agents dont l'état de santé ou le handicap le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ; cette dérogation est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ;
- A la demande des femmes enceintes ;
- A la demande des agents éligibles au congé de proche aidant prévu à l'[article L. 3142-16 du code du travail](#), pour une durée de trois mois maximum, renouvelable ;
- Lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.
- A la demande des agents en cas de situations particulières et exceptionnelles. Cette dérogation devra être appréciée par le responsable de service et validée par l'autorité territoriale.

ARTICLE 10 : L'INDEMNISATION DU TELETRAVAIL

Il est décidé de verser l'allocation forfaitaire de télétravail. Le montant maximal de cette indemnisation est de 2,88 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 282,24 euros par an. Ces montants seront réévalués automatiquement en fonction des différents décrets d'application.

Compte tenu de l'organisation de nos services et de la taille de notre collectivité, le nombre de jours télétravaillés sera modifié en fonction des nécessités de service, à ce titre le forfait sera versé au réel en fonction du nombre de jours réellement télétravaillé chaque fin de trimestre. Un tableau de suivi sera mis à la disposition de chaque responsable de service. Celui-ci devra être signé par le responsable et l'agent, il sera remis au service des ressources humaines à la fin du trimestre pour mise en paiement le mois suivant.

ARTICLE 11 : LE TELETRAVAIL EN CAS DE CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES

Le cadre réglementaire fonde le recours au télétravail sur une demande volontaire de l'agent et l'accord de sa hiérarchie. Toutefois, des circonstances exceptionnelles (pandémie, catastrophe naturelle...) peuvent conduire les employeurs à imposer le télétravail pour permettre de concilier la protection des agents et la continuité du service public.

Si la collectivité a recours à cette disposition, des points réguliers auront lieu afin de maintenir le lien entre les agents et la collectivité.

Le chef de service devra s'assurer que l'agent ne se sente pas isolé et qu'il garde le lien avec son service.

Les dispositions en matière d'indemnisation s'appliquent en cas de recours au télétravail imposé en période de crise.

Le Conseil Municipal, sur le rapport de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré,

DECIDE à l'unanimité

- D'adopter la proposition énoncée par Monsieur Le Maire,
- D'autoriser Monsieur le Maire à signer tous les documents nécessaires à la mise en œuvre de cette décision,
- D'inscrire les crédits nécessaires à la mise en œuvre des différentes décisions aux articles et chapitre prévus à cet effet.

4- VIE LOCALE : FIXATION DES TARIFS POUR UN ÉVÉNEMENT CULTUREL

Délibération n°2025-02-7

Dans le cadre de la Journée Internationale des Droits des Femmes la municipalité proposera un spectacle musical « Evidemment – Tribute France Gall & Michel Berger » * qui se déroulera le vendredi 7 mars 2025 à la Halle de Rabastens et dont les bénéfices seront reversés au CIDFF**.

* En 2006 France Gall devient la marraine de l'Association "Coeur de Femmes" qui vient en aide aux femmes de la rue.

**Le CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) prend en charge les femmes et les enfants en difficulté et plus particulièrement des femmes violentées et/ou en instance de séparation. Des permanences ont lieu au sein de la mairie tous les jeudis matin.

Il est proposé la tarification suivante :

DÉNOMINATION	VALEUR EN €	Personnes concernées
PLEIN TARIF	10 €	Adultes (à partir de 18 ans)
TARIF RÉDUIT	6 €	Enfants de 10 à 17 ans inclus, demandeurs d'emploi *, étudiants*
GRATUIT	GRATUIT	Enfants âgés de moins de 10 ans.

* sur présentation de justificatifs.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal valide à l'unanimité les tarifs tels que proposés par monsieur le Maire.

5- INTERCOMMUNALITÉ : RAPPORT D'ACTIVITÉS 2023 DE LA CAGG

Le document a été transmis aux conseillers municipaux. M. Brest s'étonne qu'il n'y ait pas de point sur les ressources humaines dans ce rapport et il constate, lors de la présentation du rapport d'orientation budgétaire à l'agglomération, qu'entre 2020 et 2025, il y a eu une centaine d'agents titulaires qui ont été recrutés. Le Maire explique qu'en tant que vice-président des RH il a mis en place dès son arrivée un plan de titularisation des agents dont les contrats CDD étaient renouvelés d'année en année sans tenir compte de la réglementation. Il a mis fin à cette précarisation des agents ce qui explique que le nombre des titulaires ait augmenté. En outre, dans le cadre des mises à disposition des agents des communes au profit de l'agglomération des transferts de postes entre les collectivités ont été opérés (un agent qui travaille essentiellement au profit de l'agglomération ne doit pas rester au sein de sa commune). C'est ce qui a été fait pour la commune de Rabastens où une mise à niveau a été faite en 2021, cette réorganisation concernait 12 agents de la commune. Le Maire fait un bilan de la masse salariale de l'agglomération qui va être contrainte pour permettre d'absorber les hausses imposées par l'État en matière sociale. Il fait aussi le constat qu'à défaut d'augmenter la fiscalité, le service rendu sera moindre. M. Brest rebondit sur ces propos pour s'étonner que le tourisme soit une priorité de l'agglomération au détriment d'autres services dans le contexte actuel tendu.

Délibération n°2025-02-8

Monsieur le Maire rappelle que selon l'article L.5211-39 du CGCT, « le rapport annuel d'activité est adressé par le président de la communauté d'agglomération à chaque maire. Ce rapport est présenté par le maire au conseil municipal lors d'une séance publique au cours de laquelle les délégués communautaires sont entendus ».

Les comptes administratifs 2022, qui doivent accompagner le rapport d'activités sont disponibles sur le site internet de la communauté d'agglomération.

Où cet exposé, le conseil municipal donne acte de la présentation du rapport d'activités 2023 de la communauté d'agglomération Gaillac-Graulhet.

DÉCISIONS DU MAIRE

DECISION DU MAIRE N°7_2024 DM

Convention de partenariat entre la commune de Rabastens et l'association Chambre avec Vues pour le projet « Sensibilisation à la musique »

DECISION DU MAIRE N° 8_2024 DM

Prolongation des contrats d'assurances du 01/01 au 31/12/2025 avec SMACL

DECISION DU MAIRE N° 1_2025 DM

Souscription du contrat d'assurance Protection Juridique du 01/01 au 31/12/2025 avec SMACL

QUESTIONS DIVERSES

Mme Madesclair souhaite avoir des précisions sur la végétalisation de la clôture sur le parking du camping. Mme Paya explique que cette végétalisation est faite sous la responsabilité des propriétaires du camping. La mairie a participé financièrement (50 % du reste à charge, soit 5.000 euros) à la clôture dans le cadre de la convention qui a été passée avec le propriétaire. Le Maire précise que cette participation a permis à ces travaux de se faire. Il faut savoir « mettre la main à la poche » pour faire avancer des dossiers et il cite la rue des Abreuvoirs qui sans nos financements serait toujours fermée à l'heure actuelle.

Mme Barnes demande si le parking devant le camping va être réservé aux places handicapées. La réponse est affirmative et dans ces conditions elle trouve qu'il n'y a pas suffisamment de places côté camping, le parking de l'autre côté du barrage étant beaucoup trop loin pour les personnes âgées ou les personnes avec des enfants. Mme Paya va voir si l'on peut mettre des places de parking supplémentaires. M. Bozzo fait remarquer qu'au camping il y a un transformateur dans le domaine privé. Mme Paya note que ce sujet est connu et maîtrisé.

M. Brest revient sur les échanges qui ont eu lieu lors du dernier conseil sur l'EHPAD. Il rapporte qu'un courrier du président du département adressé au président du conseil d'administration de cet établissement (octobre 2023) faisait état que l'EHPAD a été éligible au fonds d'urgence exceptionnel à l'initiative du département et que les difficultés de l'EHPAD se sont amplifiées dernièrement. En 2020, le déficit était de 140.000 euros et en 2023 le déficit est à 720.000 euros. Pour M. Brest, il est inexact de dire, faisant allusion aux propos tenus par M. Ruffio lors du dernier conseil municipal, que le déficit est antérieur aux 4 dernières années alors qu'il s'est accru uniquement sur cette période. C'est pour cela que le département a fait ce courrier. Le Maire prend la parole pour répondre à M. Brest. Le premier point est que ce n'est pas parce que le département fait des courriers qu'il a forcément raison. Le Maire a lui aussi répondu au président du département, notamment dernièrement, par un courrier confidentiel pour lui exprimer sa position de manière très claire. Pour lui l'EHPAD était déjà en difficulté de manière structurelle il y a 15 ans, et il ne connaît personne à Rabastens qui pourrait le contester. Les raisons sont : le fait qu'il soit sur 2 sites, le personnel affecté à l'EHPAD est supérieur à celui qui théoriquement devrait être consacré à un EHPAD de ce type. D'autre part, il y a des bâtiments qui sont vieillissants et qui doivent être modernisés. Aujourd'hui, les bâtiments ne sont toujours pas amortis, les emprunts sont toujours là (2,9 millions d'euros de dette) alors qu'ils étaient destinés à moderniser l'établissement. Pour le maire, les choses n'ont pas été faites de manière réglementaire, notamment des prêts faits sur 30 ans avec des amortissements comptables sur 80 ans. Le Maire pose la question de savoir pourquoi on en est arrivé à cette situation, il y répond par le fait que tout a été fait durant des années pour masquer les déficits. Le prix de la journée est le plus élevé du Tarn, mais ce prix élevé ne date pas d'aujourd'hui et a été initié il y a 15 ans et poursuivi par la suite. Le prix de la journée est logiquement augmenté pour permettre à l'établissement de faire des investissements ce qui n'a pas été le cas à Rabastens ; cette augmentation a toujours eu pour objectif de faire face aux déficits. La situation est beaucoup plus critique aujourd'hui, parce qu'il y a eu la crise du Covid avec la hausse de l'énergie et des matières premières et des charges de personnel. Plus de 60 % des EHPAD sont aujourd'hui en déficit, ce qui n'était pas le cas avant la crise. Le département a des problèmes actuellement pour financer les EHPAD et il souhaite restreindre l'aide qu'il leur apporte. Néanmoins, le Maire indique qu'il se bat pour sauver l'EHPAD et qu'il a engagé 7 actions auprès d'associations ou d'opérateurs ; elles sont en cours pour trouver une solution pour pérenniser l'EHPAD. Pour M. Brest, il ne s'agit pas de mettre en cause la gestion actuelle du conseil d'administration, mais de pointer le fait qu'il y a eu un changement de direction (codirection avec l'hôpital d'Albi), qu'il y a eu des erreurs faites par la comptable si bien que c'est la conjugaison de ces éléments avec les problèmes structurels qui sont responsables du déficit. Le Maire revient sur les actions menées et constate que si l'EHPAD de Rabastens n'avait que des problèmes de gestion récents comme certains le supposent, on trouverait facilement un opérateur qui reprendrait cet établissement. Le Maire conclut en disant qu'il se bat pour l'avenir de l'EHPAD et qu'il constate qu'il a trouvé l'EHPAD en arrivant à la mairie dans le même état que l'ensemble de la commune : bâtiments vieillissants et endettement important.

Il est 20H30 et le Maire lève la séance du conseil municipal.

Le secrétaire de séance

Christian LAROCHE



- 15/15 -

Le maire,

Nicolas GERAUD

