



COMPTE-RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL DU JEUDI 2 SEPTEMBRE 2021 A 20H30

(Exécution des articles L. 2121-7 et suivants du code général des collectivités territoriales)
Date d'affichage et de transmission aux conseillers municipaux : 26 août 2021

Monsieur le Maire ouvre la séance à 20 heures 30 minutes.

Madame I. JEANSON est nommée secrétaire de séance.

Il est alors procédé à l'appel.

Sont présents :

Pascal GROS – Marie HOLVOET – Fabrice BARGEULT - Audrey BLONDY -Jean-Yves CHATELAIN - Philippe GUIRAUD – Pierre POTIER – Ingrid JEANSON- Kéo SIM- Bérangère TAILLEUX- Frédéric MILLET- Michèle DE ROO - Jérôme LABRY- Virginie LORGEAU-Vincent PETIT -Huguette LE COZ - Gaëlle TOUATI

Sont absents excusés avec pouvoir :

Vanessa BONNET ayant donné pouvoir à Pierre POTIER
Cécile BOGLIO ayant donné pouvoir à Jérôme LABRY
Richard MARTINET ayant donné pouvoir à Huguette LE COZ
Bernard BRUNEAU ayant donné pouvoir à Gaëlle TOUATI
Arnaud DELACOUR ayant donné pouvoir Jean-Yves CHATELAIN

Absent : Robin MOR

Le quorum est atteint, la séance est ouverte.

L'approbation du Procès-Verbal du Conseil Municipal du 5/07/2021 est adoptée (4 abstentions : Gaëlle TOUATI- Huguette LE COZ- Richard MARTINET- Bernard BRUNEAU)

ADMINISTRATION GENERALE/RESSOURCES HUMAINES

1- Lignes directrices de gestion (« LDG »)

M. le Maire prend la parole et explique que l'une des innovations introduites par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique consiste en l'obligation, pour toutes les collectivités territoriales et établissements publics locaux, de définir des lignes directrices de gestion (LDG).

Ainsi la ville de Chartrettes a élaboré ce document qui reprend deux types de LDG comme précisé dans le décret n.2019-1265 du 29 novembre 2019 pris en application de ladite loi, lequel fixe deux types de lignes directrices de gestion :

- 1) Les LDG relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, visant à définir les enjeux et objectifs de la politique RH.
- 2) Les LDG relatives à la promotion et la valorisation des parcours professionnels, visant à déterminer d'une part les critères d'évolution professionnelle des agents au sein de la collectivité, notamment dans le cadre des avancements de grades et, d'autre part, les critères généraux de la promotion interne suivant une procédure spécifique qui demande l'intervention du centre de gestion.

L'article 33-5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 donne compétence aux autorités locales pour arrêter les LDG après avis du comité technique (futur comité social territorial). Elles sont obligatoires. Elles ne font pas l'objet d'une délibération puisque le texte ne prévoit que l'intervention de l'autorité territoriale. Une information de l'assemblée délibérante peut être faite et Monsieur le Maire a souhaité connaître l'avis du conseil sur les grandes lignes qu'il entend arrêter.

Cet instrument juridique de gestion des ressources humaines vise donc à :

- Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ;
- Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.
- Favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Plus spécifiquement les LDG ont pour objectif de définir les enjeux en matière de politique des ressources humaines de la Ville de Chartrettes au regard des politiques publiques menées, de l'évolution des effectifs, des métiers et des compétences. Il revient à l'autorité territoriale, le Maire, de décliner une stratégie des RH pour mettre en adéquation les moyens humains de la collectivité avec les services publics à gérer.

Tout ceci afin de parvenir à la mise en place d'un projet d'administration global et cohérent, centré sur les fonctions, valorisant la « poli compétence » et l'accroissement des compétences des agents pour offrir un meilleur service public.

A partir de l'état des lieux, la Ville de Chartrettes a intégré dans sa réflexion :

- La part plus ou moins importante des agents qui vont partir en retraite dans les prochaines années ;
- La nécessité de monter en compétences certains services dans des nouveaux domaines émergents (besoins d'expertise et de pilotage) ;
- La restructuration de certains services en fonction de l'évolution des besoins de la collectivité ;
- L'attractivité de la collectivité ;
- Le développement des compétences des agents.

En effet la commune doit s'adapter aux évolutions de la société, voire les anticiper. Elle doit se donner de nouveaux moyens pour répondre davantage aux besoins des administrés, mais aussi pouvoir évoluer dans un environnement

propice à l'épanouissement individuel des agents afin qu'ils développent les atouts professionnels nécessaires à l'évolution de leurs compétences.

Ce document qui reprend les éléments décrits ci-dessus, a été élaboré et adressé pour avis au comité technique. L'avis du comité technique est un avis « simple », qui ne s'impose pas à l'employeur. A ce jour, la commune est en attente de l'avis du comité technique qui 'est réuni le 28 août après notre saisine en mai.

Une fois obtenu l'avis du comité technique, le Maire par arrêté, acte l'établissement des LDG au sein des services de la ville de Chartrettes.

Monsieur le Maire souhaite associer l'ensemble de membres du conseil municipal la mise en place de cet outil et invite l'assemblée :

- A approuver les grandes orientations relatives aux lignes de gestion
- A prendre acte que ces lignes de gestion entreront en vigueur, après avis des instances départementales compétentes (Comité technique), par arrêté de Monsieur le Maire.

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité approuve les grandes orientations relatives aux lignes directrices de gestion et prend acte que ces lignes de gestion entreront en vigueur, après avis des instances départementales compétentes (Comité technique), par arrêté de Monsieur le Maire.

2- Tableau des effectifs

M. le Maire prend la parole et explique que la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, indique dans son article 34, qu'il appartient à l'organe délibérant de créer les emplois de la collectivité. Il est de pratique courante de regrouper l'ensemble des emplois communaux en un seul tableau chaque année pour tenir compte des modifications intervenues au cours d'années antérieures, et tenir compte des avancements de grade possibles pour l'année à venir.

Monsieur le Maire rappelle qu'aucune gestion cohérente de la carrière des agents n'est opérée depuis de nombreuses années, si bien que les possibles avancements de grades ne sont jamais étudiés, lorsqu'ils constituent un élément important d'évolution et de valorisation de la carrière des agents.

Le tableau de effectifs de la ville de Chartrettes n'a pas été mis à jour, et soumis au vote du conseil, depuis 2016.

Par ailleurs, les emplois existant ne correspondent pas toujours aux emplois actuellement occupés dans les services.

Il est proposé au conseil de fixer comme suit le tableau des emplois communaux à compter du 1^{er} octobre 2021 :

GRADES	Effectif budgétaire	temps complet		temps incomplet	
		Pourvus	Non pourvus	Pourvus	Non pourvus
filière administrative					
Attaché	1		1		
Rédacteur principal 1 ^{ère} classe	1	1			
Rédacteur principal 2 ^{ème} classe	2	2			
Adjoint Administratif principal 1 ^{ère} classe	1			1	
Adjoint Administratif principal 2 ^{ème} classe	2	1		1	
Adjoint Administratif territorial	3	1		2	
filière technique					
Agent de Maîtrise	1	1			
Adjoint Technique principal 1 ^{ère} classe	1		1		
Adjoint Technique principal 2 ^{ème} classe	3	3			
Adjoint Technique territorial	8	8			
filière sanitaire et sociale					
Éducateur de jeunes Enfants	1			1	
A.T.S.E.M. Principal 2 ^{ème} classe	2	2			
filière animation					
Animateur principal 2 ^{ème} classe	1		1		
Animateur	1	1			
Adjoint territorial d'Animation	6	5		1	
filière police					
Brigadier-chef principal de police	1	1			
TOTAL	33	26	3	6	
Agents non titulaires					
Adjoint Technique territorial	2	2			
Adjoint territorial d'Animation	2	2			

Arrivée de M. MOR à 20h45.

Mme Le COZ demande à quoi correspondent exactement les postes à temps non complet. M. le Maire donne la parole à M. THIRION (DGS) lequel explique qu'il s'agit des postes déjà existant à 28h.

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité approuve le tableau des effectifs des emploi communaux à compter du 1^{er} octobre 2021.

3- Régime indemnitaire des agents

M. le Maire prend la parole et explique que le régime indemnitaire servi aux agents de la ville de Chartrettes au vu des différentes délibérations adoptées en 2017 fait apparaître deux éléments :

- Sa mise en œuvre est inégale pour certains agents qui ne bénéficient pas d'une indemnité mensuelle IFSE minimum ainsi que l'imposent les textes en vigueur ;
- Les agents ne bénéficient pas, même s'il n'est pas obligatoire, du CIA (Complément indemnitaire annuel), sorte de prime de fin d'année versée en fonction de la façon de servir.

Pour mémoire, le régime indemnitaire servi aux agents publics depuis 2017 regroupe (et en exclut le cumul), toutes les primes initialement prévues et un seul et unique régime comprenant :

Une part fixe, versée mensuellement, et qui correspond aux attributions et responsabilité de l'agent en fonction de son grade et des missions qui lui sont confiées : l'IFSE.

Une part variable et facultative, versée deux fois par an, le CIA.

Monsieur le Maire propose de mettre en place cette part variable au profit des agents et de revoir les grilles indemnitaires à la hausse en se basant sur le régime des primes servies aux fonctionnaires de l'État.

Il est proposé à l'assemblée de fixer, dans les mêmes conditions que le régime indemnitaire servi aux fonctionnaires d'État, les montants minimum et maximum qui seront servis aux agents suivant leur grade et les missions évaluées.

Un arrêté individuel de l'autorité territoriale déterminera sous la forme d'un pourcentage, compris dans les limites fixées a minima et a maxima par l'organe délibérant, le montant individuel servi à chaque agent.

Les montants sont établis objectivement par filières, grades, et groupes de fonctions :

Article 1 : Bénéficiaires

Bénéficiaire du régime indemnitaire défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou temps partiel,
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou temps partiel,
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet, temps partiel, à condition que l'agent ait travaillé depuis au moins un an dans la collectivité.

Sont concernés les agents relevant des cadres d'emploi territoriaux suivants : attachés, rédacteurs, adjoints administratifs, animateurs, adjoints d'animation, ATSEM (agents territoriaux des écoles maternelles), techniciens, agents de maîtrise, adjoints techniques, Educateurs de Jeunes Enfants.

Sont exclus du présent dispositif, les agents relevant des cadres d'emploi de la police municipale. Ils conservent leur régime indemnitaire spécifique.

Article 2 : Parts et plafonds

Le régime indemnitaire est composé de deux parts :

- Une part fixe (IFSE, indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise) liée notamment aux fonctions,
- Et une part variable (CI, complément indemnitaire) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon les groupes de fonctions définis conformément à l'article 3 de la présente délibération. La somme des deux parts ne peut pas dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État.

Le nombre de groupes de fonction ainsi que le plafond global applicables sont systématiquement et automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Article 3 : Définition des groupes et des critères

➤ DEFINITION DES GROUPES DE FONCTIONS :

Les fonctions d'un cadre d'emploi sont réparties au sein des différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 1) Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- 2) Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- 3) Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

➤ DEFINITION DES CRITERES POUR LA PART FIXE (IFSE, indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise)

- Le groupe de fonctions,
- Le niveau de responsabilité de l'agent et sujétions liées à son emploi,
- Le niveau d'expertise de l'agent,
- Le niveau de technicité de l'agent,
- Les sujétions spéciales et contraintes particulières,
- La qualification requise.

Le cas échéant, la part fixe est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences, ...),
- La nouvelle bonification indiciaire,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, ...).

L'application des critères sera réexaminée à chaque changement de fonction ou grade.

➤ DEFINITION DES CRITERES POUR LA PART VARIABLE (CIA, complément indemnitaire annuel)

L'institution du CIA étant obligatoire, son versement reste cependant facultatif. Il sera versé annuellement en deux fois. Il est non reconductible de manière automatique d'une année sur l'autre.

Le versement du CIA est apprécié dans le cadre de l'évaluation professionnelle annuelle en fonction :

- Des résultats professionnels obtenus et la réalisation des objectifs fixés
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- Le respect des délais d'exécution
- La capacité d'encadrement, d'expertise, ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur,
- La capacité d'initiative
- La disponibilité et l'assiduité

A noter que le caractère facultatif et non reconductible de manière automatique du CIA induit qu'il ne doit pas représenter une part disproportionnée du RIFSEEP. Dans cette optique, la circulaire de la DGAFP du 5 décembre 2014 préconise que le CIA ne doit pas excéder :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie A.
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie B.
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie C.

La collectivité reste néanmoins compétente pour fixer la part représentative du CIA au sein du RIFSEEP de chaque agent.

Filière administrative :

CATEGORIE A :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Attachés Territoriaux, des Directeurs Territoriaux et des Secrétaires de Mairies		IFSE		CIA
		MINIMUMS ANNUELS	Montant annuel Maximal de l'IFSE (plafond) Réglementaire	Plafond Annuel du CIA Réglementaire
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées à titre indicatif			
Groupe A1	DGS Direction de l'ensemble des services		36 210 €	6 390€
Groupe A2	Directeur / Directrice adjoint(e), responsable de plusieurs services, référent fonctionnel, chargé de mission auprès de la direction générale requérant une forte expertise et de sujétions particulières	1 750 € (attaché) 2 500 € (attaché principal)	32 130 €	5 670€

CATEGORIE B :

		IFSE		CIA
Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Rédacteurs Territoriaux		MINIMUMS ANNUELS	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond) Réglementaire	Plafond annuel du CIA Réglementaire
Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe B1	Direction de l'ensemble des services, DGA, Secrétariat de mairie..., encadrement supérieur fonctions administratives complexes	1 350 € (rédacteur) 1 450 € (rédacteur ppal 2 ^{ème} classe) 1 550 € (rédacteur ppal 1 ^{ère} classe)	17 480 €	2 380 €
Groupe B2	Responsable d'un ou plusieurs services dont l'emploi relève d'un niveau de conception, expertise, pilotage et encadrement d'agents	1 350 € (rédacteur) 1 450 € (rédacteur ppal 2 ^{ème} classe) 1 550 € (rédacteur ppal 1 ^{ère} classe)	16 015 €	2 185€

CATEGORIE C

		IFSE		CIA
Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoints Administratifs Territoriaux		MINIMUMS ANNUELS	Montant Annuel Maximum de l'IFSE (plafond) Réglementaire	Plafond Annuel du CIA Réglementaire
Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Secrétariat de mairie, chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications, ...	1 200 € (adjoint administratif territorial) 1 350 € (ppal de 1 ^{ère} et 2 ^{ème} classe)	11 340 €	1 260 €
Groupe C2	Agent d'exécution, agent d'accueil, horaires atypiques	1 200 € (adjoint administratif territorial) 1 350 € (ppal de 1 ^{ère} et 2 ^{ème} classe)	10 800 €	1 200 €

Filière technique

CATEGORIE B

		IFSE		CIA
Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Techniciens Territoriaux		MINIMUMS ANNUELS	Montant annuel Maximum de l'IFSE (plafond) Réglementaire	Plafond Annuel du CIA Réglementaire
Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe B1	Directeur / Directrice d'un service technique, niveau d'expertise supérieur, direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, coordination, pilotage	1 350 € (technicien) 1 450 € (technicien ppal 2 ^{ème} classe) 1 550 € (technicien ppal 1 ^{ère} classe)	17 480 €	2 380€

CATEGORIE C

		IFSE		CIA
Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Agents de Maîtrise Territoriaux		MINIMUMS ANNUELS	Montant annuel Maximum de l'IFSE (plafond) Réglementaire	Plafond Annuel du CIA Réglementaire
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Responsables de service, encadrement d'agents appartenant au cadre d'emplois des agents de la filière technique...	1 350 € (agent de maîtrise, agent de maîtrise principal)	11 340 €	1 260 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjointes Techniques Territoriales		IFSE			CIA
		Minimums Annuels	Logé par nécessité absolue de service	Montant annuel Maximum de l'IFSE (plafond) Réglementaire	Plafond annuel du CIA Réglementaire
Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)				
Groupe C1	Agent polyvalent, agent de restauration, sujétions, qualifications particulières, encadrement de proximité ou responsable d'un service spécifique	1 200 € (adjoint technique territorial) 1 350 € (ppal de 1 ^{ère} et 2 ^{ème} classe)	7 090 €	11 340 €	1 260 €
Groupe C2	Agent d'exécution, horaires atypiques...	1 200 € (adjoint technique territorial) 1 350 € (ppal de 1 ^{ère} et 2 ^{ème} classe)	6 750 €	10 800 €	1 200 €

Filière ANIMATION :

CATEGORIE B :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ANIMATEURS TERRITORIAUX		IFSE		CIA
		MINIMUS ANNUELS	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond) Réglementaire	Plafond annuel du CIA Réglementaire
Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe B1	Direction d'une structure, responsable d'un ou plusieurs services, management d'équipes, fonctions de coordination ou de pilotage des projets enfance, jeunesse ou éducation	1 350 € (animateur) 1 450 € (animateur ppal 2 ^{ème} classe) 1 550 € (animateur ppal 1 ^{ère} classe)	17 480 €	2 380 €

CATEGORIE C

		IFSE		CIA
Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS D'ANIMATION TERRITORIAUX		Minimums annuels	Montant Annuel Maximum de l'IFSE (plafond) Réglementaire	Plafond Annuel du CIA Réglementaire
Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Agent ayant des responsabilités particulières, encadrement de proximité, sujétions, pilotage et/ou conception de projets.	1 200 € (adjoint territorial d'animation) 1 350 € (ppal de 1 ^{ère} et 2 ^{ème} classe)	11 340 €	1 260 €
Groupe C2	Fonctions polyvalentes d'animateur, fonctions d'exécution, développement d'actions d'animation.	1 200 € (adjoint territorial d'animation) 1 350 € (ppal de 1 ^{ère} et 2 ^{ème} classe)	10 800 €	1 200 €

FILIERE MEDICO SOCIALE

CATEGORIE A

		IFSE		CIA
Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Educateurs territoriaux des jeunes enfants.		MINIMUS ANNUELS	Montant annuel Maximum de l'IFSE (plafond) Réglementaire	Plafond Annuel du CIA Réglementaire
Groupes de fonction	Emplois ou fonctions exercées à titre indicatif	Arrêté du 17 décembre 2018		
Groupe A1	Direction de plusieurs structures et/ou services, fonctions de coordination et de pilotage de projets d'envergure, encadrement d'équipes	Educateur de Jeunes Enfants de classe exceptionnelle 1 550 €	14 000 €	1680 €
Groupe A2	Responsable d'un service ou d'une structure, gestion quotidienne, mise en place de projets, organisation, gestion des équipements, encadrement de proximité	Educateur de Jeunes Enfants 1450 €	13 500 €	1620 €

CATEGORIE C

		IFSE		CIA
Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (A.T.S.E.M.)		MINIMUMS ANNUELS	Montant Annuel Maximum de l'IFSE (plafond) Réglementaire	Plafond Annuel du CIA Réglementaire
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Agent ayant des responsabilités particulières, encadrement de proximité, sujétions.	ATSEM ppal 1 ^{ère} et 2 ^{ème} classe 1 350 €	11 340 €	1 260 €
Groupe C2	Agent d'exécution, fonctions polyvalentes ...	ATSEM ppal 1 ^{ère} et 2 ^{ème} classe 1 200 €	10 800 €	1 200 €

Art 4. Modalités de versement et révision :

Les montants indiqués ci-dessus sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'IFSE est versée mensuellement à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

Le coefficient de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse :

Obligatoirement dans les cas suivants :

- Au minimum tous les 4 ans ou à l'issue de la première période de détachement dans le cas des emplois fonctionnels
- En cas de changement de poste relevant d'un même groupe de fonctions
- En cas de changement de fonctions
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois

Facultativement dans les cas suivants :

- En cas de défaut avéré de qualité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe
- En cas d'absence de conception et/ou de suivi de projets stratégiques alors que le poste le requiert
- En cas de manquements en termes de conduite de projets
- En cas de technicité défailante (non actualisée) et/ou d'absence de mise en œuvre
- En cas d'inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale
- En cas d'absence de démarche d'accroissement de compétences ou d'approfondissement professionnel

La part variable est révisée chaque année et pourra être minorée, selon la manière de servir de l'agent, notamment à travers les critères suivants : la motivation, les efforts fournis pour suivre des formations et mettre en application les formations suivies, l'efficacité, le soin et l'entretien du matériel et de l'outillage utilisés par l'agent, le respect des consignes et de la hiérarchie, du port des vêtements de travail et de sécurité, l'observation du devoir de réserve et de discrétion.

Les montants individuels de chaque part sont fixés pour chaque agent par arrêtés du Maire.

Art 5. Sort des primes en cas d'absence :

Le montant des primes est maintenu pendant les congés annuels et durant les congés maternité, paternité ou adoption, ainsi que pendant toutes les absences autorisées au sein de la collectivité (événements familiaux, ...).

Ce montant est lié à la quotité de traitement lors des congés de maladie ordinaire, congé pour accident de service ou maladie professionnelle.

En cas de congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée, l'IFSE est suspendue.

En cas d'absence en raison d'un congé maladie ordinaire, une retenue sera appliquée à toutes les primes et indemnités comme suit :

- Une retenue de 50 % quand l'agent a cumulé au cours de l'année écoulée 10 jours de congé maladie ordinaire.
- Une retenue de 100 % quand l'agent a cumulé au cours de l'année écoulée 30 jours de congé maladie ordinaire.

Le coût supplémentaire pour la mise en place du nouveau régime indemnitaire est estimé à 25 000€ par an pour la collectivité.

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité approuve :

- La refonte et mise en place du régime indemnitaire (IFSE et CIA) selon les modalités précitées, ainsi que les modifications liées aux modalités de maintien ou de suppression des primes ;
- Autorise l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus ;
- Décide d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

FINANCES

1. Décision modificative n°2

M. BARGEAULT explique que cette DM de fonctionnement est liée étroitement au point précédent relatif au régime indemnitaire, puisqu'il s'agit d'intégrer le coût du nouveau régime indemnitaire pour un demi exercice.
(voir supra : $25\,000\text{ €} / 2 = 12\,500,00\text{ €}$).

Également il explique qu'au niveau de la section d'investissement il est nécessaire d'ouvrir des crédits « dépenses imprévues en section d'investissement pour permettre de passer les écritures de fin d'années parfois imprévues (investissements, erreurs d'imputations comptables, etc.) afin de disposer du Compte administratif au plus tôt et engager le BP 2022 dès le tout début d'année sans attendre le mois de mars ou avril.

Ainsi il est proposé au conseil de corriger le budget comme suit :

FONCTIONNEMENT				
Chapitre	Article	Libellé	Dépenses	Recettes
012	6413	Dépenses de personnel		12 500,00 €
67	678	Dépenses exceptionnelles	12 500,00 €	
<u>Total</u>			12 500,00 €	12 500,00 €
INVESTISSEMENT				
Chapitre	Article	Libellé	Dépenses	Recettes
020	020	Dépenses imprévues		5 000,00 €
21	2188	Mobilier	5 000,00 €	
<u>Total</u>			5 000,00 €	5 000,00 €

Mme Le COZ demande comment le montant de 25 000 euros a été calculé.

M. BARGEAULT répond qu'une règle simple a été utilisée pour évaluer ce plafond de 25 000 euros, lequel prend en compte aussi la rationalisation de la masse salariale qui a été faite sur des situations individuelles et tout cela permet de maîtriser globalement les charges de personnel.

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité approuve la décision modificative n.2 au BP 2021.

2. Travaux en régie

M. BARGEAUL explique que certains travaux sont réalisés tout au long de l'année par les services municipaux, en régie, et il est possible de valoriser ces travaux, et l'utilisation du matériel pour demander une subvention au titre du FCTVA.

M. BARGEAULT précise qu'il s'agit en effet de tous les travaux réalisés par les services techniques qui viennent accroître le patrimoine de la commune. Ces travaux sont de véritables dépenses d'investissement pour la collectivité : dépenses qui justifient l'éligibilité au F.C.T.V.A

Les délibérations 2018-78 et 2019-70 sont incomplètes et le coût horaire des agents a été recalculé, à la hausse. Il est proposé au conseil d'annuler ces deux délibérations et de reprendre sur un seul acte, l'ensemble des coûts relatifs aux travaux en régie.

Taux horaire du personnel : 47,59 €
(Sur la base de deux agents, comprenant les charges).

Coût journalier estimatif du matériel utilisé :

Compresseur :	40€
Disqueuse :	35€
Renault Maxity :	150€
Nacelle ciseaux :	200€
Tracteur John Deere :	150€
Renault Mascott :	150€
Elévateur de chantier Manitou :	200€
Renault Kankoo :	100€
Dacia Pick up :	100€
Poste à souder :	100 €
Visseuse deviseuse :	15 €
Perforateur :	47 €

M. MOR demande si ces coûts estimés par la ville sont contrôlés par la suite ?

M. BARGEAULT donne la parole à M. THIRION (DGS) lequel répond par l'affirmative, puisque la préfecture peut effectuer un contrôle, mais la collectivité possède toutes les pièces justificatives nécessaires pour expliquer ces montants.

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité approuve l'ensemble des coûts relatifs aux travaux en régie (taux horaire du personnel et coût journalier estimatif du matériel).

3. Passage anticipé à la nouvelle nomenclature comptable M57

M. le Maire explique qu'une nouvelle norme comptable viendra prochainement remplacer la norme actuelle M14.

M. Le Maire donne la parole à M. BARGEAULT qui expose les principaux apports induits par cette nouvelle norme M57 sont :

- Un référentiel porteur de règles budgétaires assouplies, en matière de gestion pluriannuelle des crédits, de fongibilité des crédits et de gestion des dépenses imprévues.
- Un prérequis pour présenter un compte financier unique
- L'intégration d'innovations comptables pour une amélioration de la qualité des comptes, et une meilleure information du lecteur des comptes.

Ainsi il est proposé au Conseil d'adopter par droit d'option et donc de façon anticipée, le référentiel budgétaire et comptable M57 afin de tester cette nomenclature avant qu'elle ne soit rendue obligatoire.

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité approuve l'adoption par droit d'option et donc de façon anticipée, le référentiel budgétaire et comptable M57 afin de tester cette nomenclature avant qu'elle ne soit rendue obligatoire.

AFFAIRE SCOLAIRES - ENFANCE

1- Représentant du conseil municipal au Conseil d'école

M. le Maire explique que l'article D411-1 du Code de l'Éducation prévoit les dispositions suivantes :

« Dans chaque école, le conseil d'école est composé des membres suivants :

1° Le directeur de l'école, président ;

2° Le maire ou son représentant et un conseiller municipal désigné par le conseil municipal ;

3° Les maîtres de l'école et les maîtres remplaçants exerçant dans l'école au moment des réunions du conseil ;

4° Un des maîtres du réseau d'aides spécialisées intervenant dans l'école choisi par le conseil des maîtres de l'école ;

5° Les représentants des parents d'élèves en nombre égal à celui des classes de l'école, élus selon les modalités fixées par arrêté du ministre chargé de l'éducation. Ces représentants constituent au sein du conseil d'école le comité des parents prévu par l'article L. 411-1 ;

6° Le délégué départemental de l'éducation nationale chargé de visiter l'école.

L'inspecteur de l'éducation nationale de la circonscription assiste de droit aux réunions.

Le conseil d'école est constitué pour une année et siège valablement jusqu'à l'intervention du renouvellement de ses membres.

Le conseil d'école se réunit au moins une fois par trimestre, et obligatoirement dans les quinze jours suivant la proclamation des résultats des élections, sur un ordre du jour adressé au moins huit jours avant la date des réunions aux membres du conseil. En outre, il peut également être réuni à la demande du directeur de l'école, du maire ou de la moitié de ses membres.

Assistent avec voix consultative aux séances du conseil d'école pour les affaires les intéressant :

a) Les personnels du réseau d'aides spécialisées non mentionnées au cinquième alinéa du présent article ainsi que les médecins chargés du contrôle médical scolaire, les infirmiers et infirmières scolaires, les assistants de service social et les agents spécialisés des écoles maternelles ; en outre, lorsque des personnels médicaux ou paramédicaux participent à des actions d'intégration d'enfants handicapés, le président peut, après avis du conseil, inviter une ou plusieurs de ces personnes à s'associer aux travaux du conseil ;

b) Le cas échéant, les personnels chargés de l'enseignement des langues vivantes, les maîtres étrangers assurant dans les locaux scolaires des cours de langue et culture d'origine, les maîtres chargés des cours de langue et culture régionales, les personnes chargées des activités complémentaires prévues à l'article L. 216-1 et les représentants des activités périscolaires pour les questions relatives à leurs activités en relation avec la vie de l'école.

Le président, après avis du conseil, peut inviter une ou plusieurs personnes dont la consultation est jugée utile en fonction de l'ordre du jour.

Les suppléants des représentants des parents d'élèves peuvent assister aux séances du conseil d'école.

Le Conseil municipal n'a pas désigné son représentant au conseil d'école.

L'Assemblée sera donc invitée à désigner un représentant.

S'agissant d'une désignation nominative, le vote doit avoir lieu à bulletin secret.

En effet, L'article L 2121-21 du code général des collectivités territoriales prévoit les modalités de recours au vote au scrutin secret :

" (...) Il est voté au scrutin secret :

1° Soit lorsqu'un tiers des membres présents le réclame ;

2° Soit lorsqu'il y a lieu de procéder à une nomination ou à une présentation.

Dans ces derniers cas, si aucun des candidats n'a obtenu la majorité absolue après deux tours de scrutin secret, il est procédé à un troisième tour de scrutin et l'élection a lieu à la majorité relative ; à égalité de voix, l'élection est acquise au plus âgé.

Le conseil municipal peut décider, à l'unanimité, de ne pas procéder au scrutin secret aux nominations ou aux présentations, sauf disposition législative ou réglementaire prévoyant expressément ce mode de scrutin.

Ceci n'est pas le cas en l'espèce et le conseil pourra procéder, si sa majorité des membres en décide, à un vote à main levée.

Après ces explications, M. Le Maire propose de désigner un membre du Conseil Municipal appelé à siéger au sein du Conseil d'Ecole.

M. le Maire prend acte qu'aucune candidature a été présentée et propose pour des raisons de continuité et de cohérence dans le suivi des affaires scolaires de désigner Mme Jeanson, adjointe en charge de l'enfance et affaires scolaires, comme représentant au conseil d'école, à moins que d'autres conseillers souhaiteraient se porter candidats.

Le conseil municipal décide donc de ne pas procéder au scrutin secret aux nominations.

Aucun conseiller s'étant proposé, à l'exception de Mme Jeanson, celle-ci est élue à l'unanimité en tant que représentante au sein du conseil d'école.

2- Convention territoriale globale (« CTG »)

M. le Maire explique qu'un complément du versement des prestations familiales, la Caisse d'allocations familiales offre des services diversifiés aux familles et accompagne les partenaires des territoires pour :

- Aider les familles à concilier vie familiale, vie professionnelle et vie sociale ;
- Soutenir la fonction parentale et faciliter les relations parents-enfants ;
- Accompagner les familles dans leurs relations avec l'environnement et le cadre de vie ;
- Créer les conditions favorables à l'autonomie, à l'insertion sociale et professionnelle des personnes et des familles.

Dans ce contexte, la convention territoriale globale (Ctg) est une démarche qui vise à :

- Définir un cadre politique de développement des territoires ;
- Renforcer l'efficacité, la cohérence et la coordination des actions en direction des habitants d'un territoire (adultes, seniors, enfants, jeunes etc) en s'appuyant sur un diagnostic partagé avec les partenaires pour l'identification des priorités et la définition des moyens dans le cadre d'un plan d'actions adapté.

Ainsi l'action des Caf s'adapte aux besoins de chaque territoire et consiste à mobiliser les partenaires dans une dynamique de projet pour garantir l'accès aux droits sur des champs d'intervention partagés : la petite enfance, l'enfance, la jeunesse, le soutien à la parentalité, l'animation de la vie sociale, le logement, l'amélioration du cadre de vie, l'accès aux droits et au numérique.

La Convention territoriale globale, représente donc le cadre contractuel entre la Caf et les collectivités, tout en respectant les périmètres de compétence de chaque collectivité. Elle se concrétise par la signature d'une convention qui se substitue aux contrats enfance-jeunesse (Cej).

La CTG est pilotée au niveau de la CAPF, laquelle adressera prochainement la Convention proprement dite aux communes. Néanmoins il est nécessaire que cette convention soit signée par l'ensemble des communes de l'agglomération et notamment celles organisatrices d'un dispositif contractualisé avec la Caf pour assurer la continuité de l'aide financière prévue par ces CEJ.

Ainsi il est proposé au conseil municipal d'autoriser le Maire à signer la Convention territoriale globale. En effet cette autorisation doit être portée en conseil municipal au mois de septembre pour le bon déroulé de la démarche en cours.

Mme LE COZ demande si l'impact financier sera plus ou moins important par rapport au passé.

M. Le Maire répond que la CAF une fois que la CTG sera signée au niveau de la CAPF, ira contractualiser avec chaque commune pour décider des financements par rapport aux actions retenues par chacune. Cependant la CAF ne versera plus de financements sur les parties « fixes » mais seulement sur les parties variables liées aux actions développées.

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité autorise le Maire à signer la Convention territoriale globale.

VIE ASSOCIATIVE

Vie associative et culturelle : Utilisation des courts de tennis

M. le Maire explique que l'évolution de la situation des terrains de tennis de Chartrettes, anciennement propriété du Tennis Club, et désormais propriété de la Ville, a modifié la situation juridique de ces derniers, rendant impossible la location par l'association des terrains pour de la pratique libre ainsi que l'association le faisait depuis de nombreuses années.

Ignorant ce fait, la collectivité a laissé l'accès à ces équipements pour cette même pratique libre depuis la construction en 2016 sans cadre juridique ni délibération de l'assemblée communale.

Cette liberté d'accès et la gratuité de celle-ci démontre aujourd'hui ses limites ; l'usage et le temps ont fait que désormais les clefs et accès circulent sans contrôle y compris auprès d'utilisateurs non Chartrettois.

Aussi il est proposé au Conseil municipal d'instaurer une participation annuelle qui permettra l'accès aux courts de tennis tout en responsabilisant le détenteur du droit d'accès à ses obligations.

Il s'agit ainsi de continuer à favoriser un accès encadré aux installations.

L'accès aux courts serait désormais possible sur réservation de créneaux horaires et réservé en priorité aux habitants du village et leurs proches. Les réservations seraient gérées par le Tennis Club.

Il est proposé en contrepartie de demander une participation aux frais d'entretien des installations et frais de gestion, à hauteur de 75€ par an.

Après acquittement du forfait, les créneaux sont réservables au nom du détenteur pour ses co-pratiquants (famille, amis etc.).

La participation vise uniquement à couvrir l'organisation d'une meilleure mise à disposition des installations et se trouve bien en deçà des forfaits pratiqués alentours qui excèdent souvent 200€.

M. Potier, après avoir comparé le tarif proposé avec les tarifs des communes avoisinantes, par exemple BOIS Le ROI, trouve que le tarif chartrettois est trop faible pour couvrir les coûts de gestion et garantir l'entretien des terrains, des filets, des serrures etc.

M. MOR répond que la commune doit être fière de maintenir un tarif qui garanti l'accessibilité au public.

Mme TAILLEUX demande si serait possible de prévoir par exemple un tarif à part pour les non-chartrettois.

M. le Maire répond que ceci est possible.

Un consensus au sein de l'assemblée délibérante a été trouvé en cours de séance pour des tarifs à hauteur de : 75 euros par an pour les Chartrettois et 150 euros par an pour les extérieurs non-chartrettois.

Mme I. JEANSON ne prend pas part au vote.

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité décide de fixer un tarif pour la participation aux frais d'entretien des installations et frais de gestion des cours de tennis, à hauteur de 75€ par an pour les chartrettois et 150 € par an pour les non-chartrettois.

INFOS DIVERSES :

- Une enquête de la police municipale a permis d'identifier les terrains propriétés de la SNCF et non entretenus : un PV verbal est dressé et une mise en demeure a été adressée.
- M. Chatelain informe que jeudi dernier les travaux de la restauration ont été terminés. Il reste encore des travaux à compléter mais ceux-ci n'empêchent pas l'utilisation du restaurant scolaire de la part des enfants en toute sécurité.
- M. le Maire remercie M. Chatelain pour le suivi efficace de ce chantier qui a mobilisé beaucoup d'énergies, ainsi que Mme Jeanson pour son investissement sur ce dossier.
- Mme Jeanson informe que la rentrée scolaire s'est bien passée, malgré la difficulté d'organiser les services périscolaires sans avoir une majeure visibilité, ayant reçu les listes de classe très tardivement.
Les enfants ont beaucoup apprécié le nouveau restaurant scolaire et le mobilier coloré et chaleureux. Mme Jeanson remercie les équipes municipales (enfance et services techniques) pour leur forte mobilisation auprès des écoles pour faire en sorte que les classes soient prêtes pour la rentrée afin que les enseignants et les enfants ayant pu retrouver un cadre éducatif propice aux apprentissages.
- Le Maire remercie la mairie d'Avon pour le matériel de restauration qui a été donné à la ville de Chartrettes pour un montant de 1200 euros.
- M. MOR informe que le 24 septembre 2021 aura lieu la première réunion pour la révision du PLU de Chartrettes.
- M. le Maire informe le conseil municipal, que des difficultés ont eu lieu avec le programmiste choisi pour le projet sur le groupe scolaire. En effet la restitution du pré programme qui a été faite par le cabinet le 29 juillet 2021 est apparue insuffisante et sommaire vis-à-vis des exigences et des besoins exprimés par la collectivité en termes de qualité et performance attachées à ce projet. Ainsi des échanges ont eu lieu courant l'été avec le programmiste afin de l'informer du mécontentement de la ville.
Le Maire demande aux techniciens de faire parvenir le courrier rédigé par la collectivité à l'égard du programmiste, à l'ensemble des conseillers municipaux. Néanmoins, le Maire informe que les relations semblent s'être apaisées pour entamer une suite plus collaborative et la collectivité est dans l'attente d'une nouvelle restitution de la part du programmiste répondant au cahier des charges.
- Le Maire informe que la mairie aura des nouveaux horaires répondant davantage aux besoins des administrés : A compter du 13 septembre, la mairie sera ouverte tous les matins, du lundi au samedi, de 9h à 12h ainsi que les lundis et jeudis de 14h à 17h30. Tous les agents administratifs seront présents sur ces périodes d'accueil d'ouverture au public. Ceci afin de rendre un meilleur service public aux Chartrettois.
- Afin de mettre en œuvre le double sens vélo, un constat sur la réglementation générale de la vitesse a mis en avant les difficultés suivantes : les zones 30 sont très nombreuses et seuls quelques tronçons sont maintenus à 50. Le fleurissement de signalisation, outre la pollution en termes de nombre de mobiliers urbains, est illisible et ne favorise pas le respect des réglementations. Monsieur le Maire va généraliser la zone trente à l'ensemble du village (à quelques exceptions près) et interdire le passage des +7,5t avenue Galiéni, rue du Petit Vau et Foch.

M. le Maire lève la séance à 22h15

Affiché le 10 septembre 2021.



Le Maire,



Pascal GROS