

# CONSEIL MUNICIPAL – COMPTE-RENDU SOMMAIRE

## SÉANCE DU 15 DÉCEMBRE 2017

**Présents** : M. CHAVANNE – P. CORTEY – C. IMBERT – C. SERVANTON – D. DEVUN – M.A. MARTINEZ – C. BERGEON – R. ABRAS – A. GACON – M. PAGAT – T. CHALANCON – T. MARSANNE – C. PENARD – G. CHARDIGNY – F. PETRE – N. BERTRAND – M. TARDY-FOLLEAS – M. MATHIAS – S. BONNIER

**Absents ayant donné pouvoir** : A. LAGRANGE à C. IMBERT – S. BERCET-SERVANTON à P. CORTEY – N. URBANIAK à C. BERGEON – S. THINET à F. PETRE – L. HUYNH à G. CHARDIGNY – C. FAUVET à C. PENARD – D. MONIER à M.A. MARTINEZ – C. REBATTU à S. BONNIER – J.M. BARSOTTI à M. TARDY-FOLLEAS

**Absent** : G. COMITRE

**Secrétaire de la séance** : A. GACON

M. le Maire présente, au nom du Conseil municipal, ses condoléances à Mme Lagrange.

Il propose l'approbation du procès-verbal de la séance du 9 novembre 2017.

Mme Tardy demande une correction à la page 9 : le Maire n'a pas dit qu'il était « nécessaire » de prendre un avocat, il a dit que c'était « obligatoire ».

M. le Maire précise qu'effectivement, après vérification, il n'est pas forcément obligatoire de prendre un avocat, mais cela lui semble nécessaire lorsque la Commune est attaquée, afin de défendre au mieux ses intérêts.

Il propose de modifier le procès-verbal en remplaçant le mot « nécessaire » par le mot « obligatoire ».

Le procès-verbal modifié est approuvé à l'unanimité.

Le Conseil passe ensuite à l'examen des questions portées à l'ordre du jour :

### 1. FINANCES – REVALORISATION DES TARIFS COMMUNAUX

M. le Maire expose au Conseil municipal qu'il conviendrait d'actualiser comme suit certains tarifs communaux, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 :

Cimetière : prix au m<sup>2</sup>

- 50 ans : 495 €                      30 ans : 210 €                      15 ans : 80 €

Columbarium :

- place pour 15 ans : 165 €

Tarif funéraire :

- dépositaire (par jour) : 3,90 €

Location de salles aux particuliers :

- Salle du Pinson (journée ou soirée) : de 335 € (pas d'augmentation)
- Salle du pinson (demi-journée) : de 195 € (pas d'augmentation)

**Vote : unanimité**

### 2. FINANCES – DÉCISION MODIFICATIVE N°1 – BUDGET GÉNÉRAL

M. le Maire propose au Conseil municipal la décision modificative de crédits n°1 pour le budget de la commune, telle que détaillée ci-dessous :

| <i>INVESTISSEMENT</i>  |                     | <i>DEPENSES</i> | <i>RECETTES</i> |
|--|---------------------|-----------------|-----------------|
| Opérations réelles   |                     |                 |                 |
| <b>204 – Subventions d'équipement versées</b>                        | <b>36 665,00 €</b>  |                 |                 |
| 2041513 – 020 - GFP ratt – Projet d'infrastructure d'intérêt général | 1 500,00 €          |                 |                 |
| 2041582 – 814 – Autres groupes – bâtiment et installations           | 29 500,00 €         |                 |                 |
| 2041582 – 820 – Autres groupes – bâtiment et installations           | 5 665,00 €          |                 |                 |
| <b>21 – IMMOBILISATIONS CORPORELLES</b>                              | <b>-36 665,00 €</b> |                 |                 |
| 2111 – 71 - Terrains nus   | -36 665,00 €        |                 |                 |
|  |                     |                 |                 |
| <b>TOTAL</b>   | <b>0,00 €</b>       | <b>TOTAL</b>    |                 |

**Vote : unanimité**

### **3. FINANCES – DÉPENSES D'INVESTISSEMENT 2018 – MANDATEMENT DU QUART DES CRÉDITS 2017 – BUDGET GÉNÉRAL**

M. le Maire rappelle les dispositions extraites de l'article L.1612-1 du Code Général des Collectivités Territoriales et propose au Conseil Municipal :

- **Budget Général de la Commune :**

Montant budgétisé, dépenses d'investissement 2017

(hors chapitre 16 et autorisation de programme) : 1 698 659,32 €

Conformément aux textes applicables, il est proposé au Conseil Municipal de faire application de cet article à hauteur de 424 664,83 € (25% x 1 698 659,32 €).

Les dépenses à retenir sont celles des chapitres 20, 204, 21 et 23.

Il est demandé au conseil d'autoriser l'engagement, le mandatement sur le budget primitif 2018, dans la limite des montants des enveloppes ci-dessus, des factures d'investissement qui viendraient à lui être présentées avant la date limite fixée pour l'adoption du budget primitif 2018, c'est-à-dire du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 15 avril 2018.

**Vote : unanimité**

### **4. FINANCES – CONVENTION AVEC LA RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES POUR LA MISE EN ŒUVRE D'AIDES ÉCONOMIQUES PAR LA COMMUNE**

La Loi NOTRe confère aux Régions la compétence du développement économique et la mission d'organiser les interventions des collectivités territoriales et de leurs groupements en la matière.

Le Conseil régional est donc seul compétent, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, pour définir les régimes d'aides et décider de l'octroi des aides aux entreprises dans la Région.

La Région Auvergne-Rhône-Alpes a établi à cette fin un Schéma Régional de Développement Économique d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII) pour fixer le cadre de ces différentes interventions.

La Commission permanente de la Région a ensuite approuvé la convention de mise en œuvre des aides économiques, par délibération du 29 juin 2017. Le cadre de cette convention permet aux communes, à leurs groupements et à la Métropole de Lyon, d'intervenir auprès des entreprises en s'inscrivant dans les régimes d'aides fixés par la Région. Toutefois, les Communes situées dans les Métropoles sont exclues de ce dispositif, ce qui sera notre cas à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018. C'est pourquoi il convient de délibérer avant le 31 décembre 2017.

Ainsi, la commune pourra subventionner l'aide au développement des petites entreprises du commerce, de l'artisanat et des services, avec point de vente, avec un taux de 20 % maximum et un montant plafond de 2500 € par projet. Les projets éligibles seront la rénovation de vitrines, les investissements d'économie d'énergies et les investissements en matériels, conformément au règlement ci-joint.

Il est demandé au Conseil municipal :

- d'approuver la présente convention qui sera conclue pour une durée allant de sa date de signature jusqu'au 31 décembre 2021 (à l'issue du SRDEII),
- d'autoriser M. le Maire à la signer.

**Vote : unanimité**

### **5. ENFANCE – RELAIS D'INFORMATION ACCUEIL PETITE ENFANCE – AVENANT FINANCIER À LA CONVENTION AVEC LA MAISON DE QUARTIER DU SOLEIL**

M. le Maire rappelle que la Commune a conclu, en décembre 2015, une convention avec la Maison de Quartier du Soleil concernant le Relais d'information accueil petite enfance (RIAPE) pour la durée du contrat enfance-jeunesse, soit jusqu'au 31 décembre 2018.

Cette convention prévoit la signature annuelle d'un avenant financier précisant le montant de la subvention communale.

Le coût de fonctionnement total prévisionnel de la structure pour l'année 2018 est de 72 670 euros.

Comme pour les années antérieures, il est proposé de fixer le montant de la subvention communale à 8 100 euros pour l'année 2018.

Il est demandé à l'Assemblée communale de bien vouloir autoriser M. le Maire à signer la convention financière avec la Maison de Quartier du Soleil et d'approuver le versement d'une subvention de de 8 100 euros pour le fonctionnement du RIAPE.

**Vote : unanimité**

### **6. ÉCOLES - DÉSIGNATION D'UN REPRÉSENTANT AU SEIN DE L'OGEC DE L'ÉCOLE SAINT-JOSEPH**

Mme Cortey expose au Conseil Municipal qu'il y a lieu de désigner officiellement le délégué qui représentera la Commune, avec voix consultative, à l'assemblée générale de l'OGEC de l'école privée Saint-Joseph.

Elle propose de ne pas procéder au scrutin secret pour cette nomination et de voter à main levée.

Le Conseil décide, à l'unanimité, de désigner ce délégué à main levée.

Deux candidatures ont été déposées pour ce poste :

- F. PETRE
- M. TARDY-FOLLEAS

Le Conseil municipal procède au vote :

- **F. PETRE : 23 voix**
- **M. TARDY-FOLLEAS : 5 voix** (M. TARDY-FOLLEAS – M. MATHIAS – C. REBATTU – S. BONNIER – J.M. BARSOTTI).

Le Conseil municipal désigne F. PETRE comme délégué pour représenter la Commune à l'assemblée générale de l'OGEC de l'école privée Saint-Joseph, à la majorité des suffrages exprimés.

## **7. PERSONNEL – AVENANTS N°3 AUX CONTRATS D'ASSURANCE PRÉVOYANCE ET SANTÉ COLLECTIF À ADHÉSION FACULTATIVE AVEC LA MNT POUR LES AGENTS COMMUNAUX**

M. le Maire rappelle que le Conseil municipal a approuvé, par délibération n°11 du 21 juin 2013, l'adhésion de la commune à la convention de participation en matière de protection sociale complémentaire pour son personnel, avec la MNT et portée par le Centre de gestion de la Loire, pour les risques « santé » et « prévoyance ». Puis, ce contrat a nécessité la signature d'avenants du fait de l'évolution réglementaire de tous les contrats prévoyance et santé et d'évolution des taux.

Nous venons d'être informés de l'approbation d'un avenant n°3 aux conventions de participation « prévoyance » et « santé » par le Centre de gestion, lors de son conseil d'administration du 5 octobre 2017 ; dont nous pouvons à notre tour bénéficier.

En effet, au titre de la contractualisation, la MNT établit annuellement son rapport de suivi avec obligation de préciser si le contrat demeure ou non en équilibre financier.

Le déséquilibre constaté dès 2015 demeure nécessitant, pour la pérennité du contrat, d'adapter celui-ci par avenant.

Pour la prévoyance, une des causes principales mise en avant par la MNT concerne une évolution lente mais significative des arrêts en maladie ordinaire, de même leur gravité augmente. Ainsi, les prestations versées en 2016 sont supérieures à celles constatées en 2014 et 2015. Le déséquilibre financier se poursuit, cela est confirmé par le ratio négatif entre les cotisations reçues et les prestations versées.

La MNT a proposé, pour réduire ce déséquilibre, de procéder à une hausse tarifaire de 5%, applicable annuellement et pour tous les contrats prévoyance.

Pour la santé, une des causes principales repose sur la dégradation du risque santé et de l'augmentation que cela entraîne en terme de remboursement.

La MNT a proposé, pour retrouver immédiatement l'équilibre, une hausse tarifaire de 3%; en rappelant que cette majoration des cotisations ne tient pas compte du pourcentage de variation PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale) applicable annuellement et pour tous les contrats santé sur décision des pouvoirs publics du fait des hausses des produits de santé et de l'évolution du coût de la vie.

Le conseil d'administration du Cdg42, soucieux d'assurer la pérennité des contrats « santé » et « prévoyance », a préféré opter pour une majoration des cotisations dès l'année prochaine, selon les préconisations de la mutuelle :

- pour la santé : une hausse tarifaire de 3% hors PMSS pour l'ensemble des tarifications existantes ;
- pour la prévoyance : une hausse tarifaire de 5% pour l'ensemble des groupes.

M. le Maire propose à l'assemblée d'appliquer les préconisations retenues au titre de la convention dans les mêmes formes pour les appliquer en l'état à nos contrats d'assurance « santé » et « prévoyance ».

**Vote : unanimité**

## **8. INFORMATION CONCERNANT L'ÉVOLUTION DE LA RÉGIE DE L'EAU ET DE L'ASSAINISSEMENT**

M. le Maire rappelle que la compétence assainissement est remontée à Saint-Etienne Métropole au 1<sup>er</sup> janvier 2011 et la compétence eau au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Il expose qu'après une année de réflexion, les Communes de Saint-Jean-Bonnefonds, Sorbiers et La Talaudière ont décidé la mise en œuvre d'une régie eau et assainissement mutualisée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Elle sera rattachée au Territoire de Proximité du Furan de Saint-Etienne Métropole. Ainsi, 2 agents techniques et 1 agent administratif seront transférés à SEM, ainsi que du matériel. Les bordereaux de prix actuellement en place disparaîtront. Les locaux (administratifs et techniques) seront situés rue du puits du Fay à Saint-Jean-Bonnefonds.

## **9. PERSONNEL - MODIFICATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS**

M. le Maire expose au Conseil municipal qu'il est nécessaire de modifier le tableau des effectifs pour :

- permettre l'évolution de carrière des agents municipaux,
- supprimer les postes des 2 agents du service eau-assainissement transférés à Saint-Étienne Métropole au 1<sup>er</sup> janvier 2018,

Il est proposé de fixer ainsi qu'il suit le nouveau tableau des effectifs :

| TABLEAU DES EFFECTIFS  |                  |                              |                                     |
|--|------------------|------------------------------|-------------------------------------|
| DESIGNATION DU POSTE   | NOMBRE DE POSTES |                              |                                     |
|  | Existants        | Pourvus à la date du Conseil | Pourvus au 1 <sup>er</sup> /01/2018 |
| <b>1 / TEMPS COMPLET</b>   |                  |                              |                                     |
| <b>Emploi fonctionnel</b>  | <b>1</b>         | <b>1</b>                     | <b>1</b>                            |
| - Directeur général des services   | 1                | 1                            | 1                                   |
| <b>Cadre d'emploi des attachés territoriaux</b>  | <b>3</b>         | <b>2</b>                     | <b>2</b>                            |
| - Attaché principal  | 1                | 0                            | 0                                   |
| - grade d'attaché  | 2                | 2                            | 2                                   |
| <b>Cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux</b>  | <b>7</b>         | <b>4</b>                     | <b>4</b>                            |
| - grade de rédacteur principal de 1ère classe  | 3                | 2                            | 2                                   |
| - grade de rédacteur principal de 2ème classe  | 2                | 1                            | 1                                   |
| - grade de rédacteur   | 2                | 1                            | 1                                   |
| <b>Cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux</b>                                       | <b>11</b>        | <b>7</b>                     | <b>8</b>                            |
| - grade d'adjoint administratif principal de 1ère classe   | 2                | 2                            | 2                                   |
| - grade d'adjoint administratif principal de 2ème classe   | 6                | 3                            | 3                                   |
| - grade d'adjoint administratif  | 3                | 2                            | 3                                   |
| <b>Cadre d'emploi des agents de police municipale</b>  | <b>2</b>         | <b>2</b>                     | <b>2</b>                            |
| - grade de brigadier Chef Principal  | 1                | 1                            | 1                                   |
| - grade de gardien   | 1                | 1                            | 1                                   |
| <b>Cadre d'emploi des techniciens territoriaux</b>   | <b>3</b>         | <b>3</b>                     | <b>2</b>                            |
| - grade de technicien principal de 1ère classe   | 1                | 1                            | 1                                   |
| - grade de technicien  | 2                | 2                            | 1                                   |
| <b>Cadre d'emploi des agents de maîtrise territoriaux</b>  | <b>2</b>         | <b>1</b>                     | <b>1</b>                            |
| - grade d'agent de maîtrise principal  | 1                | 0                            | 0                                   |
| - grade d'agent de maîtrise  | 1                | 1                            | 1                                   |
| <b>Cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux</b>   | <b>36</b>        | <b>31</b>                    | <b>29</b>                           |
| - grade d'adjoint technique principal de 1ère classe   | 5                | 5                            | 4                                   |
| - grade d'adjoint technique principal de 2ème classe   | 6                | 3                            | 3                                   |
| - grade d'adjoint technique  | 25               | 23                           | 22                                  |
| <b>Cadre d'emploi des ATSEM</b>  | <b>1</b>         | <b>1</b>                     | <b>1</b>                            |
| - grade d'agent spécialisé principal de 2ème classe  | 1                | 1                            | 1                                   |
| <b>Cadre d'emploi des bibliothécaires</b>  | <b>1</b>         | <b>0</b>                     | <b>0</b>                            |
| - grade de Bibliothécaire  | 1                | 0                            | 0                                   |
| <b>Cadre d'emploi des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques</b> | <b>2</b>         | <b>2</b>                     | <b>2</b>                            |
| - assistant de conservation principal de 1ère classe   | 1                | 1                            | 1                                   |
| - assistant de conservation  | 1                | 1                            | 1                                   |
| <b>Cadre d'emploi des adjoints territoriaux du patrimoine</b>  | <b>3</b>         | <b>2</b>                     | <b>2</b>                            |
| - grade d'adjoint du patrimoine principal de 1ère classe   | 1                | 1                            | 1                                   |
| - grade d'adjoint du patrimoine principal de 2ème classe   | 1                | 1                            | 1                                   |
| - grade d'adjoint du patrimoine  | 1                | 0                            | 0                                   |
| <b>2 / TEMPS NON COMPLET</b>   |                  |                              |                                     |
| <b>Cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux</b>                                       | <b>2</b>         | <b>2</b>                     | <b>2</b>                            |
| - grade adjoint administratif principal de 2ème classe (21h/35h)                                     | 1                | 1                            | 1                                   |
| - grade d'adjoint administratif (28h00 / 35h00)  | 1                | 1                            | 1                                   |
| <b>Cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux</b>   | <b>15</b>        | <b>14</b>                    | <b>14</b>                           |
| - grade d'adjoint technique  |                  |                              |                                     |
| 20h00 / 35h00  | 1                | 1                            | 1                                   |
| 21h00 / 35h00  | 1                | 1                            | 1                                   |
| 21h23 / 35h00  | 1                | 1                            | 1                                   |
| 23h38 / 35h00  | 1                | 1                            | 0                                   |
| 24h01 / 35h00  | 1                | 0                            | 1                                   |
| 24h32 / 35h00  | 1                | 1                            | 1                                   |
| 25h26 / 35h00  | 1                | 1                            | 1                                   |
| 29h15 / 35h00  | 1                | 1                            | 1                                   |
| 30h34 / 35h00  | 0                | 0                            | 0                                   |
| 31h46 / 35h00  | 2                | 2                            | 2                                   |
| 32h25 / 35h00  | 1                | 1                            | 1                                   |
| 32h32 / 35h00  | 1                | 1                            | 1                                   |
| 33h15 / 35h00  | 1                | 1                            | 1                                   |
| 33h52 / 35h00  | 1                | 1                            | 1                                   |
| 34h18 / 35h00  | 1                | 1                            | 1                                   |
| <b>Cadre d'emploi des adjoints territoriaux du patrimoine</b>  | <b>1</b>         | <b>1</b>                     | <b>1</b>                            |
| - grade d'adjoint du patrimoine (28h00 / 35h00)  | 1                | 1                            | 1                                   |
|  | <b>90</b>        | <b>73</b>                    | <b>71</b>                           |

Vote : unanimité

## 10. PERSONNEL - CRÉATION D'UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS NON COMPLET EN CUMUL D'EMPLOIS PUBLICS

Dans le cadre de la mise en place d'une régie de l'eau et de l'assainissement entre les Communes de Saint-Jean-Bonnefonds, Sorbiers et La Talaudière, sous compétence de Saint-Etienne Métropole, la Commune de Saint-Jean-Bonnefonds transfère, au 1<sup>er</sup> janvier 2018, trois agents du service eau-assainissement (2 emplois titulaires et 1 contrat de droit privé).

L'un de ces agents occupe actuellement une mission de surveillance du stade Thiollière, dans le cadre d'un cumul d'emplois publics, avec attribution de logement pour nécessité absolue de service.

La Commune souhaite le maintenir dans cette fonction après le 1<sup>er</sup> janvier 2018, pour environ 5 heures de travail hebdomadaire, avec l'accord de la collectivité employeur Saint-Etienne Métropole.

Cela est possible, conformément aux articles 8 et 9 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

Après avis du Comité technique en date du 30 novembre 2017, il est proposé au Conseil municipal, d'approuver la création de cet emploi permanent à temps non complet en cumul d'emplois publics.

**Vote : unanimité**

## 11. PERSONNEL - MODIFICATION DU RÉGIME D'ATTRIBUTION DES LOGEMENTS DE FONCTIONS

M. le Maire rappelle la délibération n°3 du Conseil municipal du 7 juillet 2015 qui fixait le nouveau régime d'attribution des logements de fonction.

Etant donné la création d'un emploi à temps non complet pour la surveillance du stade de Thiollière, l'attribution d'un logement pour nécessité absolue de service pour ce bâtiment n'est plus justifiée. Cependant, les missions confiées à l'agent pour les 5h/semaines justifient l'attribution d'un logement par convention d'occupation précaire avec astreinte.

Il est donc proposé au Conseil de modifier les tableaux établis dans la délibération n°3 du 7 juillet 2015 concernant d'une part les emplois comprenant des missions de conciergerie et de gardiennage justifiant l'attribution d'un logement pour nécessité absolue de service (supprimer le logement du stade de Thiollière), et d'autre part les emplois comprenant des missions justifiant l'attribution d'un logement par convention d'occupation précaire avec astreinte (ajouter le logement du stade de Thiollière).

Cette modification, sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

**Vote : unanimité**

## 12. PERSONNEL – MODIFICATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE ACTUEL

M. le Maire explique au Conseil municipal que les agents communaux bénéficient d'un régime indemnitaire mis en place par délibérations des 24/10/2003, 10/12/2004, 6/12/2007, 22/10/2010, 9/12/2011, 24/11/2014, 13/04/2016 et 13/12/2016, selon le principe de parité avec celui de la fonction publique de l'État, selon les équivalences de grades définies en annexes du décret n°91-875 du 6 septembre 1991.

Suite à l'avis du Comité technique du 30 novembre 2017, il convient de modifier les délibérations des 24/11/2014 et 13/12/2016, afin de :

- revoir à la hausse certains coefficients mis en place précédemment et applicables à chaque montant moyen annuel des différentes primes,
- prévoir une prime pour de nouveaux grades,

Ces modifications seront applicables à compter du versement du régime indemnitaire 2017 :

### **ARTICLE 1 - PRIMES ET INDEMNITES RETENUES**

#### **Filière administrative**

| Cadres d'emplois        | Grades   | Coefficients |      |
|-------------------------|--|--------------|------|
|                         |  | IAT          | IFTS |
| Adjoints administratifs | Adjoint administratif                                      | 3,5          |      |
|                         | Adjoint administratif principal de 2 <sup>e</sup> classe   | 5            |      |
|                         | Adjoint administratif principal de 1 <sup>ère</sup> classe | 6,5          |      |
| Rédacteurs              | Rédacteur jusqu'au 3 <sup>e</sup> échelon                  | 8            |      |
|                         | Rédacteur à partir du 4 <sup>e</sup> échelon               |              | 8    |
|                         | Rédacteur principal de 2 <sup>e</sup> classe               |              | 8    |
|                         | Rédacteur principal de 1 <sup>ère</sup> classe             |              | 8    |

#### **Filière technique**

| Cadres d'emplois    | Grades            | IAT / Coefficients |
|---------------------|-------------------|--------------------|
| Adjoints techniques | Adjoint technique | 3,5                |

|  |  |     |
|--|--|-----|
|  | Adjoint technique principal de 2 <sup>e</sup> classe   | 4   |
|  | Adjoint technique principal de 1 <sup>ère</sup> classe | 6,5 |

**Filière police municipale**

| Cadres d'emplois            | Grades                   | IAT/ Coefficients |
|-----------------------------|--------------------------|-------------------|
| Agents de police municipale | Gardien - Brigadier      | 4                 |
|                             | Brigadier chef principal | 7                 |

**Filière sanitaire et sociale**

| Cadres d'emplois | Grades                                     | IAT/ Coefficients |
|------------------|--|-------------------|
| ATSEM            | ATSEM de 2 <sup>e</sup> classe             | 3,5               |
|                  | ATSEM de 1 <sup>ère</sup> classe           | 3,5               |
| ATSEM principaux | ATSEM principal de 2 <sup>e</sup> classe   | 4,5               |
|                  | ATSEM principal de 1 <sup>ère</sup> classe | 3,5               |

**Filière culturelle**

| Cadres d'emplois           | Grades   | Coefficients |      |
|----------------------------|--|--------------|------|
|                            |  | IAT          | IFTS |
| Adjoints du patrimoine     | Adjoint du patrimoine  | 5            |      |
|                            | Adjoint du patrimoine de 1 <sup>ère</sup> classe               | 5            |      |
|                            | Adjoint du patrimoine principal de 2 <sup>e</sup> classe       | 5            |      |
|                            | Adjoint du patrimoine principal de 1 <sup>ère</sup> classe     | 5            |      |
| Assistants de conservation | Assistant de conservation                                      | 6            |      |
|                            | Assistant de conservation principal de 1 <sup>ère</sup> classe |              | 6    |

**Vote : unanimité****13. PERSONNEL – CRÉATION D'UN NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018, POUR TENIR COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL**

M. le Maire rappelle que le régime indemnitaire actuel est fonction du grade de l'agent et de critères définis par la délibération du 24 novembre 2014 : responsabilité assumée, manière de servir, motivation, absentéisme. Les bénéficiaires sont les stagiaires, titulaires, CDD, et CDI - sauf les emplois aidés qui bénéficient d'une prime spécifique chaque année.

Conformément au principe de parité avec la fonction publique d'État, tel que prévu par la loi du 26 janvier 1984, il convient d'instaurer un RI tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mise en place par le décret du 20 mai 2014, en lieu et place du RI existant pour les agents de la commune, et ce à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Les objectifs du RIFSEEP sont :

- renforcer l'attractivité de la collectivité pour le recrutement
- favoriser la motivation et diminuer l'absentéisme
- fidéliser les agents dont le travail donne satisfaction
- valoriser la fonction occupée et/ou la manière de servir
- reconnaître le niveau d'expertise et/ou le niveau de responsabilité

Il est gouverné par 2 principes essentiels :

- la parité avec la fonction publique d'État : un régime indemnitaire d'une collectivité territoriale ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficie un fonctionnaire d'État exerçant des fonctions équivalentes ;
- la libre administration : l'organe délibérant n'a pas l'obligation de mettre en place toutes les primes et l'autorité territoriale module les montants individuels.

Tous les décrets d'application par grade ont été publiés, hormis le décret pour les techniciens.

**Suite à l'avis du Comité technique du 30 novembre 2017, il est proposé au Conseil de délibérer sur le projet suivant :**

**Article 1<sup>er</sup>** - Le crédit global affecté au régime indemnitaire des agents de la commune de Saint-Jean-Bonnefonds est déterminé en prenant en compte les primes et indemnités prévues par les textes réglementaires concernant les fonctionnaires de l'Etat dans les conditions suivantes :

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle ;
- Le complément indemnitaire versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

## **PRIMES ET INDEMNITES RETENUES :**

### **A - L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent (1) et à son expérience professionnelle (2).

Des critères professionnels ont été retenus :

#### **(1) Critères professionnels retenus pour déterminer à quels groupes de fonctions appartient chaque poste et leurs cotations :**

- Critères retenus pour les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :
  - o niveau hiérarchique
  - o nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)
  - o niveau des collaborateurs encadrés
  - o niveau d'encadrement ou de coordination
  - o niveau de responsabilité lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)
  - o délégation de signature
  - o organisation du travail des agents, gestion des plannings
  - o supervision, accompagnement d'autrui, tutorat
  - o conduite de projet
  - o préparation et/ou animation de réunions
  - o conseil aux élus
- Critères retenus pour la technicité, l'expertise ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - o technicité/niveau de difficulté du poste (exécution simple, conseil interprétation, arbitrage décision)
  - o champ d'application/polyvalence
  - o pratique et maîtrise d'un outil métier
  - o diplôme attendu sur le poste
  - o habilitation/certification
  - o actualisation des connaissances (niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour)
  - o niveau de connaissances requises pour le poste (expertise ou maîtrise)
  - o niveau de l'expertise ou de la maîtrise
  - o autonomie
- Critères retenus pour les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - o relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)
  - o risque d'agression physique
  - o risque d'agression verbale
  - o exposition au risque de contagion
  - o risque de blessure
  - o itinérance et déplacement
  - o variabilité des horaires
  - o contraintes météorologiques
  - o travail posté / présence auprès du public
  - o obligations d'assister aux instances
  - o engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commande, acte d'engagement)
  - o engagement de la responsabilité juridique
  - o acteur de la prévention santé et sécurité au travail
  - o sujétions horaires dans la mesure où cela n'est pas valorisé par une autre prime
  - o gestion des stocks
  - o impact sur l'image de la collectivité (direct ou indirect)

M. le Maire propose de fixer les groupes de fonctions de A1 à C2 et de retenir les montants maximum annuels suivants :

| GROUPES     | MONTANTS ANNUELS MAXIMUM DE L'IFSE (EN €) |
|-------------|---|
| Catégorie A |   |
| A1          | 13 500                                    |
| A2          | 9 000                                     |
| A3          | 8 500                                     |
| A4          | 8 000                                     |
| Catégorie B |   |
| B1          | 5 000                                     |
| B2          | 4 500                                     |
| B3          | 4 200                                     |
| Catégorie C |   |
| C1          | 4 000                                     |
| C2          | 3 500                                     |

**(2) L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Monsieur le Maire propose de retenir les critères suivants : 4 critères retenus**

1 - parcours professionnel de l'agent avant son arrivée sur le poste / sa capacité à exploiter l'expérience acquise quelque soit son ancienneté (diffusion de son savoir à autrui, force de proposition dans un nouveau cadre...)

2 - formations suivies (en distinguant celles liées au poste, les formations transversales, les préparations aux concours et examens) et l'approfondissement des savoirs techniques

3 - connaissance de son environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs)

4 - réalisation d'un travail exceptionnel, conduite de plusieurs projets

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

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

**a - Périodicité du versement de l'IFSE :**

L'IFSE est versée annuellement.

**b - Modalités de versement :**

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail. Aussi, lorsque l'emploi n'est pas pourvu sur la totalité de l'année, un prorata est effectué entre le temps d'occupation et les 12 mois de l'année complète.

En cas de temps partiel thérapeutique, le montant de l'IFSE sera proratisé à hauteur de la quotité travaillée.

**c - Les absences : mise en place d'une dégressivité en cas d'absence**

**Date d'évaluation :** 1<sup>er</sup> octobre de l'année N

**Définition de la période considérée :** du 1<sup>er</sup> octobre de l'année N-1 au 30 septembre de l'année N

**Absences non prises en compte :** maternité, adoption, congé paternité, garde d'enfant malade, autorisations d'absence pour événements familiaux dans les limites prévues par le Comité Technique

**Absences prises en compte :**

- Maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, grave maladie

Franchise : pas de retenue pour toute absence inférieure à 8 jours cumulés sur la période considérée

Dégressivité : règle du 360<sup>ème</sup> en appliquant une dégressivité proportionnelle aux jours d'absence cumulés

- Accidents de service et maladies professionnelles

Franchise : pas de retenue pour toute absence inférieure à 91 jours cumulés sur la période considérée

Dégressivité : règle du 360<sup>ème</sup> en appliquant une dégressivité proportionnelle aux jours d'absence cumulés

**d - Exclusivité :**

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

**e - Attribution :**

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

**B - Le complément indemnitaire Annuel (CIA)**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants:

- résultats professionnels et réalisations des objectifs
- compétences professionnelles et techniques
- qualités relationnelles
- contribution à l'activité du service
- capacités d'encadrement ou le cas échéant capacités à exercer les fonctions d'un niveau supérieur
- sujétions exceptionnelles

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

| GROUPES     | MONTANTS ANNUELS MAXIMUM DU CIA (EN €) |
|-------------|--|
| Catégorie A |  |
| A1          | 1 000                                  |
| A2          | 1 000                                  |
| A3          | 1 000                                  |
| A4          | 1 000                                  |
| Catégorie B |  |
| B1          | 800                                    |
| B2          | 800                                    |
| B3          | 800                                    |
| Catégorie C |  |
| C1          | 700                                    |
| C2          | 700                                    |

**a - Périodicité de versement du complément indemnitaire :**

Le complément indemnitaire est versé annuellement.

**b - Modalités de versement :**

Le montant du complément indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail. Aussi, lorsque l'emploi n'est pas pourvu sur la totalité de l'année, un prorata est effectué entre le temps d'occupation et les 12 mois de l'année complète.

En cas de temps partiel thérapeutique, le montant du CIA sera proratisé à hauteur de la quotité travaillée.

**c - Exclusivité :**

Le complément indemnitaire est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

**d - Attribution :**

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

**Article 2 – Les bénéficiaires :**

Le présent régime indemnitaire est attribué :

- aux agents titulaires
- aux agents stagiaires
- aux agents contractuels de droit public s'ils sont employés au moins 6 mois dans l'année

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les attachés
- Les assistants socio-éducatifs
- Les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Les rédacteurs
- Les agents de maîtrise
- Les adjoints administratifs
- Les adjoints du patrimoine
- Les adjoints techniques
- Les ATSEM

Les cadres d'emplois de techniciens territoriaux et d'agents de police municipale conservent les primes fixées par les délibérations des 24/11/2014 et 13/12/2016, mais les règles de dégressivité définies à l'article 1<sup>er</sup>, partie A) c - *Les absences*, de la présente délibération, s'appliquent à eux.

**Article 3** - Les indemnités et primes seront revalorisées automatiquement en fonction des modifications des textes en vigueur, ou en fonction du point d'indice de la fonction publique quand les textes le spécifient.

**Article 4** – Il est prévu le maintien à titre individuel, aux fonctionnaires concernés, de leur montant antérieur plus élevé en application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984.

**Article 5** - La présente délibération prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

**Article 6** - Toutes dispositions contenues dans des délibérations antérieures et qui seraient contraires, ou contreviendraient à l'application de la présente délibération se trouvent abrogées et donc devraient être considérées comme inapplicables et sans effet.

**Vote : unanimité**

#### **14. INTERCOMMUNALITÉ - MODIFICATION DES STATUTS DU SYNDICAT INTERCOMMUNAL DE GESTION DU GYMNASSE PIERRE DAMON**

Le syndicat intercommunal du Collège Pierre et Marie Curie a été constitué le 23 septembre 1965 entre les Communes de Saint-Jean-Bonnefonds, Sorbiers et La Talaudière, en vue d'assurer le fonctionnement et la gestion du Collège d'enseignement général.

Quatre modifications des statuts, les 3 avril 1968, 23 février 1972, 15 octobre 1974 et 18 novembre 2003, ont permis un changement d'appellation et une nouvelle répartition des contributions communales.

Aujourd'hui, il est à nouveau nécessaire de mettre à jour ces statuts.

En effet, au cours des années, les participations des trois communes membres et des communes utilisatrices n'ont jamais été réellement déterminées et approuvées. Il convient donc de mettre à jour les statuts du Syndicat intercommunal et notamment ses articles 6 et 7 comme suit :

##### Libellé de l'article 6 en vigueur :

Les dépenses occasionnées par les opérations menées par le Syndicat Intercommunal (charges immobilières et frais de fonctionnement) seront réparties entre les trois Communes adhérentes, chaque année, proportionnellement au nombre respectif des élèves du Collège résidant dans chaque Commune d'entre elles, par rapport au nombre total des élèves de ces Communes adhérentes.

##### Libellé de l'article 6 modifié :

Les dépenses occasionnées par les opérations menées par le Syndicat Intercommunal (les dépenses d'investissement comprenant l'acquisition de matériel et les travaux de bâtiment, les frais de fonctionnement et les annuités d'emprunts) seront réparties entre les trois Communes membres et les Communes utilisatrices ayant + de 5 élèves, au prorata.

Le montant par élève sera calculé sur la base de :

- **55 %** des dépenses (charges de fonctionnement et annuités d'emprunts) + la totalité des dépenses d'investissement, le coût d'utilisation de la salle omnisports de La Talaudière par les élèves et la subvention versée à l'amicale du personnel pour le salarié,

##### **déduction faite :**

- de la subvention du Département pour l'utilisation, par les élèves du collège, du gymnase,
- des recettes éventuelles (ex. FCTVA)

Le total obtenu sera divisé par le nombre total d'élèves (communes au-delà de 5 élèves).

L'effectif pris en compte sera celui de l'année scolaire en cours pour la préparation du budget de l'année suivante (ex. budget 2018 : effectif de l'année scolaire du mois de septembre pour 2017/2018).

- **Les 45 %** restant des charges de fonctionnement (charges de fonctionnement et annuités d'emprunts) seront à la charge de la Commune de La Talaudière pour l'utilisation du gymnase par les associations municipales.

Ce nouveau mode calcul sera pris en compte dès le budget 2018.

##### Libellé de l'article 7 en vigueur :

Les dépenses mises à la charge des Communes par ledit Syndicat dans les conditions prévues par les délibérations susvisées constitueront des dépenses obligatoires et pourront être, le cas échéant, inscrites d'office aux Budgets communaux.

##### Libellé de l'article 7 modifié :

Les dépenses mises à la charge des trois Communes membres et les communes utilisatrices ayant + de 5 élèves, dans les conditions prévues par l'article 6 des statuts, constitueront des dépenses obligatoires et pourront être, le cas échéant, inscrites d'office aux Budgets communaux.

Il est proposé au Conseil de modifier en ce sens les articles 6 et 7 des statuts du Syndicat Intercommunal de gestion du gymnase Pierre Damon.

**Vote : unanimité**

## 15. DÉCISIONS DU MAIRE

M. le Maire rend compte des décisions prises en vertu des articles L.2122-22 et L.2122-23 du code général des collectivités territoriales, à savoir :

- Décision n°2017-51 : Contrat conclu avec la compagnie La Baroufada pour le spectacle « Anatomix », pour un montant de 3 165 € TTC.
- Décision n°2017-52 : Contrat conclu avec l'association Carnets de voyage pour la présentation du film-conférence « Dans les montagnes du Pamir », pour un montant de 410 € TTC.
- Décision n°2017-53 : Convention de mise à disposition de la salle de réunion annexée à l'Épicerie sociale à l'association Vie Libre, pour la tenue de ses permanences mensuelles.
- Décision n°2017-54 : Contrat conclu avec la compagnie Halte pour le spectacle « La cogneuse », pour un montant de 1 100 € TTC.

**L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 20h50**

**Dates des prochaines séances : 9 février, 2 mars, 6 avril et 15 juin 2018 à 19h00**

Vœux à la population, aux associations et aux entreprises : jeudi 11 janvier 2018 à 19h

Vœux au personnel : vendredi 12 janvier 2018 à 18h30

} au Pôle festif du Fay