



**COMPTE-RENDU  
DU CONSEIL MUNICIPAL DE SAINT GENEST LERPT  
DU 08 NOVEMBRE 2023**

Affiché le 14 novembre 2023

En exécution de l'article L 2121-25 du Code Général des Collectivités Territoriales

Présents :

JULIEN Christian - GIRERD Emmanuel - DELIAVAL Marianne - SERRE André - RAVEL Queletoume - HALLEUX Roselyne - RUARD Patrick - SZEMENDERA Jacqueline - GAUD Jean-François - FREYCENON Juliette - PEREZ Michèle - BOUNOUAR Gilda - CISEK Xavier - DAL'MOLIN Thierry - FAUDRIN Valérie - LAURENSON Nicolas - RIGAUDON Christian - RASCLE Jean-Paul - ~~CHAZELLE Suzanne~~ - ~~KUNZ Stéphane~~ - ZONI Fabien - PATOUILLARD Véronique - ILBOUDO Marie - CLEMENT Guillaume - DERIBREUX Julien - ~~THEOLEYRE Emilie~~ - ~~CAPUANO Julie~~ - ~~TEISSIER Sarah~~ - MOMEIN Robert

Procurations :

Madame Suzanne CHAZELLE à Madame Michèle PEREZ  
Monsieur Stéphane KUNZ à Monsieur André SERRE  
Madame Emilie THEOLEYRE à Madame Véronique PATOUILLARD  
Madame Julie CAPUANO à Monsieur Christian JULIEN  
Madame Sarah TEISSIER à Madame Marianne DELIAVAL

Secrétaire de séance

Monsieur Julien DERIBREUX

**Le procès verbal du conseil municipal du 20 septembre 2023 est approuvé à l'unanimité.**

# Affaires générales & financières

## Affaires financières

### 1. Demande d'un fonds de concours auprès de Saint-Etienne Métropole pour le projet de requalification des préaux de l'école publique Pasteur de St Genest Lerpt

Face à la crise sanitaire et économique hors du commun liée à l'épidémie de COVID 19, l'exécutif de Saint-Etienne Métropole a souhaité mettre en place un plan de relance économique, écologique et solidaire d'envergure intitulé « plan de relance métropolitain », destiné à soutenir la reprise économique et à dynamiser les politiques prioritaires du territoire.

Par délibération n°2021.00084 en date du 25 mars 2021, le Conseil Métropolitain a approuvé le règlement administratif et financier pour l'attribution d'un fonds de concours en investissement pour les communes-membres de Saint-Etienne Métropole dans le cadre du plan de relance métropolitain.

Par renvoi de l'article L.5217-7 du CGCT, l'article L.5215-26 du CGCT précise que des fonds de concours peuvent être versés entre La Métropole et les communes-membres après délibérations concordantes exprimées à la majorité simple du Conseil Métropolitain et des Conseils Municipaux concernés.

La commune a plusieurs projets qui sont éligibles au fonds de concours au titre du plan de relance métropolitain.

Deux projets (démolition et reconstruction de la tribune et du boulodrome - rénovation et l'extension de l'espace culturel Pinatel) ont déjà fait l'objet d'un arbitrage favorable.

Le troisième et dernier projet est la requalification des préaux de l'école publique Pasteur de St Genest Lerpt.

Le programme intègre les études et les travaux.

Les objectifs portés par l'opération sont les suivants :

- Désimperméabilisation et végétalisation des cours d'école
- Démolition des préaux et sanitaires existants
- Construction d'un / de nouveaux préaux et sanitaires
- Réaménagement du parvis de l'école
- Reprise du réseau de chaleur interne de l'école.

Le projet ambitionne également « d'ouvrir l'école sur la cité », et ce tant d'un point de vue visuel qu'éducatif (mise en place de bornes numériques éducatives au sein des cours).

Les travaux estimatifs ont été évalués à 1 703 973,40 € HT. Le plan de financement prévisionnel présenté est le suivant :

Diverses missions	14 234,00 €	Saint Etienne Métropole	620 000,00 €
AMO	13 500,00 €	Emprunt	1 083 973,40 €
Honoraires Maître d'oeuvre	170 635,40 €		
Travaux	1 505 604,00 €		
<b>Total des dépenses (HT)</b>	<b>1 703 973,40 €</b>	<b>Total des recettes (HT)</b>	<b>1 703 973,40 €</b>

Calendrier de réalisation : Début des travaux : Décembre 2023 / Fin des travaux : Avril 2025.

Ce dossier a été examiné en commission générale, lors de sa réunion du 18 octobre 2023.

**Le conseil municipal, à l'unanimité :**

- ☞ **AUTORISE Monsieur le maire à demander un fonds de concours auprès de Saint Etienne Métropole pour le financement de la requalification des préaux, des espaces extérieurs de l'école publique Pasteur de St Genest Lerpt et des espaces publics attenants, à hauteur de 620 000,00 €**
- ☞ **AUTORISE Monsieur le maire, ou son représentant légal, à signer la convention d'attribution.**

## 2. Décision modificative n°1 Budget annexe « Restaurant scolaire »

### FONCTIONNEMENT

DEPENSES	
Comptes	Montant en euros
Chap 011 Charges à caractère général	
60623 Alimentation	19 800,00
Chap 65 Autres charges de gestion courante	
6588 Autres charges diverses de gestion courante	200,00
<b>TOTAL</b>	<b>20 000,00</b>

RECETTES	
Comptes	Montant en euros
Chapitre 013 Atténuation de charges	
6419 Remboursements rémunérations personnel	20 000,00
<b>TOTAL</b>	<b>20 000,00</b>

Il est proposé au conseil municipal de bien vouloir approuver cette décision modificative n°1 - Budget annexe « Restaurant scolaire », telle que définie ci-dessus.

Ce dossier a été examiné en commission générale, lors de sa réunion du 18 octobre 2023.

**Le conseil municipal, à l'unanimité, approuve cette décision modificative n°1 - Budget annexe « Restaurant scolaire », telle que définie ci-dessus.**

## 3. Décision modificative n° 1 Budget annexe « Enseignements Artistiques »

### FONCTIONNEMENT

DEPENSES	
Comptes	Montant en euros
Chap 012 Charges de personnel, frais assimilés	
64131 Personnel non titulaires - Rémunérations	9 000,00
Chap 65 Autres charges de gestion courante	
65888 Autres charges diverses de gestion courante	45,50
<b>TOTAL</b>	<b>9 045,50</b>

RECETTES	
Comptes	Montant en euros
Chapitre 70 Produits des services, du domaine et ventes diverses	
7062 Redevances services à caractère culturel	20 000,00
Chapitre 74 Dotations, subventions et participations	
7473 Participation Départements	- 2 612,00
Chapitre 75 Autres produits de gestion courante	
75822 Prise en charge du déficit du budget annexe par budget principal	-8 342,50
<b>TOTAL</b>	<b>9 045,50</b>

Il est proposé au conseil municipal de bien vouloir approuver cette décision modificative n°1 - Budget « Enseignements Artistiques », telle que définie ci-dessus.

Ce dossier a été examiné en commission générale, lors de sa réunion du 18 octobre 2023.

**Le conseil municipal, à l'unanimité, approuve cette décision modificative n°1 - Budget « Enseignements Artistiques », telle que définie ci-dessus.**

#### 4. Plan Pluriannuel d'Investissements

A l'heure du mi-mandat 2020-2026, la Municipalité souhaite dresser un premier bilan des actions engagées, tout en se projetant sur les trois dernières années de la mandature. C'est ainsi l'occasion de rédiger un document de référence pour une Collectivité : le Plan Pluriannuel d'Investissement. S'il n'avait jamais été formalisé par voie délibérative jusqu'alors, il n'en reste pas moins qu'il a toujours été structuré, et défini conformément à la plateforme électorale de la Municipalité en place.

Les premières années du mandat ont certes été amputées par la crise de la COVID-19, mais elles ont toutefois permis de poser les jalons administratifs, techniques et financiers des projets structurants de la Municipalité. Aujourd'hui, l'entrée dans une phase opérationnelle de ces chantiers conduit la commune à décliner sa stratégie, notamment financière, dans une logique de transparence vis-à-vis de ses administrés.

Outil de programmation de l'intégralité des investissements structurants, le Plan Pluriannuel d'Investissement, est aussi un levier pour conforter la saine gestion de la Collectivité et se placer dans une forme de prospective.

C'est ainsi que, dépassant le principe de l'annualité budgétaire et usant d'outils tels que les Autorisations de programmes avec crédits de paiement, ou le Plan de relance métropolitain, la Collectivité a défini cinq projets « phares » qui devraient trouver leur terme avant la fin du mandat.

1/ Démolition- reconstruction de la tribune et du boulodrome : soucieuse de son tissu associatif et notamment sportif, la Collectivité construit un nouvel équipement de 5 500 000 € qui permettra d'accueillir dans des conditions encore plus favorables qu'actuellement des manifestations d'envergure, comme la Coal Cup

2/ Extension-rénovation de l'Espace Pinatel : en soutien à la culture, la Collectivité investit 2 800 000 € dans cet équipement qui sera emblématique pour la commune. Avec sa salle de spectacle rénovée et son café culturel, ce sera un lieu de bien-vivre ensemble d'importance pour les habitants du territoire, et même au-delà.

3/ Ouverture de l'école sur la Cité : ambitieuse et novatrice dans son approche, la Municipalité entend moderniser le groupe scolaire Pasteur afin de l'ouvrir aux enjeux de demain, et notamment à ceux du développement durable (désimperméabilisation des cours d'écoles), et du numérique. Le projet pèse 2 700 000 €.

4/ Modernisation de l'accueil de la mairie et de la salle du Conseil Municipal : à l'heure de la dématérialisation, la commune entend proposer de nouveaux services aux administrés par le biais du numérique, tout en conservant un accueil à taille humaine, répondant aux besoins des Lerptiens ; pour un montant de 800 000 €.

5/ Couverture de courts de tennis : les pratiques sportives évoluant et les enjeux des clubs s'inscrivant parfois dans une échelle qui dépasse le périmètre strictement communal, la Municipalité a décidé de couvrir deux courts de tennis pour un coût global estimé à 1 200 000 €.

La programmation financière de ces cinq projets d'envergure, inédits pour une commune telle que Saint-Genest-Lerpt est déclinée dans le tableau ci-après. Il établit la capacité d'autofinancement nette de la commune avec une projection sur six années. Les modes de financements attendus apparaissent également. Il ne s'agit, en aucun cas, d'un document budgétaire, mais plutôt d'un outil d'orientation et d'analyse financière.

PLAN PLURIANNUEL D'INVESTISSEMENT 2023/2026 TTC								
PROJETS	ANNÉE	MONTANTS	FC SEM	FCTVA	SUBVENTIONS	CESSIONS	AUTOFINANCEMENT	EMPRUNT
TRIBUNE BOULODROME	2023	2 000 000,00 €	875 000,00 €		267 160,00 €		380 840,00 €	1 500 000,00 €
	2024	3 500 000,00 €	875 000,00 €	328 000,00 €	200 000,00 €			500 000,00 €
	2025			574 000,00 €				
	2026							
	<b>TOTAL</b>	<b>5 500 000,00 €</b>	<b>1 750 000,00 €</b>	<b>902 000,00 €</b>	<b>467 160,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>380 840,00 €</b>	<b>2 000 000,00 €</b>
ESPACE PINATEL	2023	5 000 000,00 €	315 000,00 €					
	2024	2 300 000,00 €	315 000,00 €	82 000,00 €	200 000,00 €		11 000,00 €	1 500 000,00 €
	2025			377 000,00 €				
	2026							
	<b>TOTAL</b>	<b>2 800 000,00 €</b>	<b>630 000,00 €</b>	<b>459 000,00 €</b>	<b>200 000,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>11 000,00 €</b>	<b>1 500 000,00 €</b>
ACCUEIL MAIRIE	2023							
	2024	800 000,00 €		131 000,00 €	9 000,00 €		160 000,00 €	500 000,00 €
	2025							
	2026							
	<b>TOTAL</b>	<b>800 000,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>131 000,00 €</b>	<b>9 000,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>160 000,00 €</b>	<b>500 000,00 €</b>
COURS & PARVIS ÉCOLES	2023							
	2024	1 800 000,00 €	310 000,00 €		100 000,00 €		38 000,00 €	
	2025	900 000,00 €	310 000,00 €	295 000,00 €				1 500 000,00 €
	2026			147 000,00 €				
	<b>TOTAL</b>	<b>2 700 000,00 €</b>	<b>620 000,00 €</b>	<b>442 000,00 €</b>	<b>100 000,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>38 000,00 €</b>	<b>1 500 000,00 €</b>
COURTS TENNIS COUVERTS	2023							
	2024							
	2025	1 200 000,00 €				700 000,00 €	304 000,00 €	
	2026			196 000,00 €				
	<b>TOTAL</b>	<b>1 200 000,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>196 000,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>700 000,00 €</b>	<b>304 000,00 €</b>	<b>0,00 €</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>13 000 000,00 €</b>	<b>3 000 000,00 €</b>	<b>2 130 000,00 €</b>	<b>776 160,00 €</b>	<b>700 000,00 €</b>	<b>893 840,00 €</b>	<b>5 500 000,00 €</b>
	2023	2 500 000,00 €	1 190 000,00 €	0,00 €	267 160,00 €	0,00 €	380 840,00 €	1 500 000,00 €
	2024	8 400 000,00 €	1 500 000,00 €	410 000,00 €	509 000,00 €	0,00 €	209 000,00 €	2 500 000,00 €
	2025	2 100 000,00 €	310 000,00 €	1 377 000,00 €	0,00 €	700 000,00 €	304 000,00 €	1 500 000,00 €
	2026	0,00 €	0,00 €	343 000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Au-delà de ces cinq projets structurants, la Collectivité continuera à investir dans ses équipements afin de maintenir leur qualité (réfection des salles de classes par exemple), tout ceci dans une soutenabilité financière assumée. Car, le PPI s'inscrit bien dans une logique financière et prospective (en vue notamment de la préparation budgétaire), dans une logique de pilotage et d'analyse transversale des projets du mandat, ainsi que dans une logique opérationnelle pour la lisibilité, le suivi et l'évaluation des projets. Emanation du programme politique des élus, le PPI de la commune de Saint-Genest-Lerpt tel que préalablement défini est ainsi soumis à l'approbation de l'assemblée délibérante.

Ce dossier a été examiné en commission générale, lors de sa réunion du 18 octobre 2023.

**Le conseil municipal, à l'unanimité, approuve le Plan Pluriannuel d'Investissements, tel que défini ci-dessus.**

## **5. Mandat spécial accordé au maire dans le cadre de la convention nationale pour la démocratie qui se tiendra le 7 novembre 2023 à Paris, au Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE)**

La loi reconnaît à tous les élus municipaux le droit au remboursement d'un certain nombre de frais, notamment ceux nécessités par l'exécution de mandats spéciaux.

Ce mandat spécial doit être délivré : à des élus nommément désignés ; Pour une mission déterminée de façon précise et circonscrite dans le temps ; accomplie dans l'intérêt communal ; et préalablement à la mission, sauf cas d'urgence ou de force majeure dûment justifié.

Le remboursement des frais que nécessite l'exécution des mandats spéciaux s'applique à tous les élus communaux, départementaux ou régionaux ainsi qu'aux membres des conseils de métropole, de communauté urbaine, de communauté d'agglomération et de communauté de communes.

Pour obtenir le remboursement des dépenses engagées dans le cadre d'un déplacement ou d'une mission, l'intéressé doit agir au titre d'un mandat spécial, c'est-à-dire d'une mission accomplie, en matière municipale par exemple, dans l'intérêt de la commune, par un membre du conseil municipal et avec l'autorisation de celui-ci.

La notion de mandat spécial exclut toutes les activités courantes de l'élu et doit correspondre à une opération déterminée, de façon précise, quant à son objet (organisation d'une manifestation - festival, exposition, lancement d'une opération nouvelle, etc.), et limitée dans sa durée. Le mandat spécial doit entraîner des déplacements inhabituels et indispensables. Un élu ne peut ainsi prétendre au remboursement de ses frais de déplacement pour se rendre à la préfecture ou à la sous-préfecture par exemple dans le cas d'un mandat spécial.

Par ailleurs, dans la mesure où il entraîne une dépense, le mandat spécial doit être conféré à l' élu par une délibération du conseil, cette délibération pouvant être postérieure à l' exécution de la mission en cas d'urgence.

Une fois ces conditions réunies, les intéressés ont un véritable droit au remboursement des frais exposés dans le cadre de leur mission : frais de séjour, frais de transport...

- Les frais de séjour (hébergement et restauration) sont remboursés forfaitairement en vertu de l' article R.2123-22-1 du CGCT. Le remboursement forfaitaire s' effectue dans la limite du montant des indemnités journalières allouées à cet effet aux fonctionnaires de l'Etat. Le montant de l' indemnité journalière (87,50 €, 107,50 € ou 127,50 €) comprend l' indemnité de nuitée dont le montant dépend du lieu d' accueil (70 € en règle générale, 90 € pour les villes de 200 000 habitants et plus et les communes du Grand Paris, 110 € pour Paris) ainsi que l' indemnité de repas (17,50 €).
- Les dépenses de transport sont remboursées selon les modalités définies par délibération en conseil municipal. NB : Il est recommandé que chaque élu présente un état de frais, précisant notamment son identité, son itinéraire ainsi que les dates de départ et de retour, auquel il joint les factures qu' il a acquittées. Toutefois, en raison de la complexité d' établir un état des frais réels, le ministère de l'Intérieur accepte que ces dépenses donnent également lieu à un remboursement forfaitaire, et ce dans les conditions prévues par le décret n° 2019-139 du 26 février 2019 modifiant le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 (art 10) et un arrêté du 11 octobre 2019 modifiant l' arrêté du 3 juillet 2006.
- Tous les autres frais des élus à l' occasion d' un mandat spécial peuvent également donner lieu à remboursement, dès lors qu' ils apparaissent comme nécessaires au bon accomplissement du mandat, et qu' il peut en être justifié.

Le présent mandat spécial est accordé à Monsieur JULIEN dans le cadre de la convention nationale pour la démocratie qui se tiendra le 7 novembre 2023 à Paris, au Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE).

Il est précisé que les remboursements se feront soit sur la base d' un état des frais réels et sur présentation des justificatifs associés, soit sur la base d' un remboursement forfaitaire, comme précédemment énoncé.

Ce dossier a été examiné en commission générale, lors de sa réunion du 18 octobre 2023.

**Le conseil municipal, à l' unanimité, décide de :**

- ☞ **PERMETTRE à M. JULIEN, à de participer à la convention nationale pour la démocratie qui se tiendra le 7 novembre 2023 à Paris, au Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE), dans le cadre d' un mandat spécial**
- ☞ **ACCEPTER la prise en charge directe des frais réels liés au transport ou au séjour de M. JULIEN**

## **6. Mandat spécial accordé au maire, au 1<sup>er</sup> adjoint et au conseiller municipal délégué aux NTIC dans le cadre du congrès des Maires**

La loi reconnaît à tous les élus municipaux le droit au remboursement d' un certain nombre de frais, notamment ceux nécessités par l' exécution de mandats spéciaux.

Ce mandat spécial doit être délivré : à des élus nommément désignés ; Pour une mission déterminée de façon précise et circonscrite dans le temps ; accomplie dans l' intérêt communal ; et préalablement à la mission, sauf cas d'urgence ou de force majeure dûment justifié.

Le remboursement des frais que nécessite l' exécution des mandats spéciaux s' applique à tous les élus communaux, départementaux ou régionaux ainsi qu' aux membres des conseils de métropole, de communauté urbaine, de communauté d' agglomération et de communauté de communes.

Pour obtenir le remboursement des dépenses engagées dans le cadre d' un déplacement ou d' une mission, l' intéressé doit agir au titre d' un mandat spécial, c' est-à-dire d' une mission accomplie, en matière municipale par exemple, dans l' intérêt de la commune, par un membre du conseil municipal et avec l' autorisation de celui-ci.

La notion de mandat spécial exclut toutes les activités courantes de l' élu et doit correspondre à une opération déterminée, de façon précise, quant à son objet (organisation d'une manifestation - festival, exposition, lancement d'une opération nouvelle, etc.), et limitée dans sa durée. Le mandat spécial doit entraîner des déplacements inhabituels et indispensables. Un élu ne peut ainsi prétendre au remboursement de ses frais de déplacement pour se rendre à la préfecture ou à la sous-préfecture par exemple dans le cas d'un mandat spécial.

Par ailleurs, dans la mesure où il entraîne une dépense, le mandat spécial doit être conféré à l' élu par une délibération du conseil, cette délibération pouvant être postérieure à l'exécution de la mission en cas d'urgence.

Une fois ces conditions réunies, les intéressés ont un véritable droit au remboursement des frais exposés dans le cadre de leur mission : frais de séjour, frais de transport...

- Les frais de séjour (hébergement et restauration) sont remboursés forfaitairement en vertu de l'article R.2123-22-1 du CGCT. Le remboursement forfaitaire s'effectue dans la limite du montant des indemnités journalières allouées à cet effet aux fonctionnaires de l'Etat. Le montant de l'indemnité journalière (87,50 €, 107,50 € ou 127,50 €) comprend l'indemnité de nuitée dont le montant dépend du lieu d'accueil (70 € en règle générale, 90 € pour les villes de 200 000 habitants et plus et les communes du Grand Paris, 110 € pour Paris) ainsi que l'indemnité de repas (17,50 €).
- Les dépenses de transport sont remboursées selon les modalités définies par délibération en conseil municipal. NB : Il est recommandé que chaque élu présente un état de frais, précisant notamment son identité, son itinéraire ainsi que les dates de départ et de retour, auquel il joint les factures qu'il a acquittées. Toutefois, en raison de la complexité d'établir un état des frais réels, le ministère de l'Intérieur accepte que ces dépenses donnent également lieu à un remboursement forfaitaire, et ce dans les conditions prévues par le décret n° 2019-139 du 26 février 2019 modifiant le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 (art 10) et un arrêté du 11 octobre 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006.
- Tous les autres frais des élus à l'occasion d'un mandat spécial peuvent également donner lieu à remboursement, dès lors qu'ils apparaissent comme nécessaires au bon accomplissement du mandat, et qu'il peut en être justifié.

Le présent mandat spécial est accordé 0 Messieurs JULIEN, GIRERD et LAURENSON dans le cadre de la tenue de la 105<sup>e</sup> édition du Congrès des maires et des présidents d'intercommunalité de France qui se tiendra les 20, 21, 22, et 23 novembre 2023, au Parc des expositions de la Porte de Versailles à Paris.

Il est précisé que les remboursements se feront soit sur la base d'un état des frais réels et sur présentation des justificatifs associés, soit sur la base d'un remboursement forfaitaire, comme précédemment énoncé.

Ce dossier a été examiné en commission générale, lors de sa réunion du 18 octobre 2023.

**Le conseil municipal, à l'unanimité, décide de :**

- ☞ **PERMETTRE à M. JULIEN, à M. GIRERD et à M. LAURENSON de se rendre au congrès des Maires dans le cadre d'un mandat spécial**
- ☞ **ACCEPTER la prise en charge directe des frais réels liés au transport ou au séjour de ces personnes.**

## Affaires générales

### **7. Délibération portant création de postes permanents**

Conformément à l'article L313-1 du Code Général de la Fonction publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services. La décision est soumise à l'avis préalable du Comité social territorial.

Afin de retrouver une assise juridique conforme à la nouvelle réglementation, il convient de repreciser formellement la création de tous les postes permanents de la collectivité.

Aussi, afin de régulariser la situation actuelle, le conseil municipal est invité à revalider formellement la création des postes listés ci-dessous :

**Filière administrative :**

- 1 poste ouvert sur le grade de Directeur général des services à temps complet
- 2 postes ouverts sur le grade de d'Attaché principal à temps complet (dont 1 personne en disponibilité pour convenance personnelle)
- 3 postes ouverts sur le grade de d'Attaché à temps complet
- 3 postes ouverts sur le grade de Rédacteur principal de 1ère classe à temps complet
- 4 postes ouverts sur le grade de Rédacteur principal de 2ème classe à temps complet
- 2 postes ouverts sur le grade de Rédacteur à temps complet
- 2 postes ouverts sur le grade d'Adjoint administratif principal de 1ère classe à temps complet
- 2 postes ouverts sur le grade d'Adjoint administratif principal de 2ème classe à temps complet
- 3 postes ouverts sur le grade d'Adjoint administratif à temps complet et 1 poste ouvert sur le même grade à temps non complet, à hauteur de 26 heures hebdomadaires suite à une création de poste

**Filière Police municipale :**

- 1 poste ouvert sur le grade de Chef brigadier à temps complet
- 1 poste ouvert sur le grade de Gardien brigadier à temps complet

**Filière Technique :**

- 1 poste ouvert sur le grade de Technicien principal de 1ère classe à temps complet
- 1 poste ouvert pour le grade de Technicien principal de 2ème classe à temps complet
- 1 poste ouvert sur le grade de Technicien territorial à temps complet
- 1 poste ouvert sur le grade d'Agent de maîtrise principal à temps complet
- 3 postes ouverts sur le grade d'Agent de maîtrise à temps complet
- 6 postes ouverts sur le grade d'Adjoint technique principal de 1ère classe à temps complet et 1 poste ouvert sur le même grade à temps non complet, à hauteur de 28 heures hebdomadaires.
- 8 postes ouverts sur le grade d'adjoint technique principal de 2ème classe à temps complet et 1 poste ouvert sur le même grade à temps non complet, à hauteur de 34 heures 04 hebdomadaires.
- 11 postes ouverts sur le grade d'Adjoint technique territorial à temps complet et 6 postes ouverts sur le même grade à temps non complet, à hauteur de :
  - 1 poste à 31 heures 87 hebdomadaires
  - 1 poste à 33 heures hebdomadaires
  - 1 poste à 31 heures 91 hebdomadaires
  - 1 poste à 25 heures 31 hebdomadaires
  - 1 poste à 29 heures 35 hebdomadaires
  - 1 poste à 32 heures hebdomadaires

**Filière sociale :**

- 1 poste ouvert sur le grade de Cadre de santé de 1ere classe à temps complet
- 1 poste sur le grade d'Infirmière puéricultrice à temps complet
- 3 postes ouverts sur le grade d'éducateur de jeunes enfants à temps complet
- 2 postes ouverts sur le grade d'auxiliaire de puériculture principal de classe supérieur à temps complet et 1 poste ouverte sur le même grade, à hauteur de :
  - 1 poste à 28 heures hebdomadaires
- 1 poste ouvert sur le grade d'auxiliaire de puériculture principal de classe normale à temps complet et 4 postes sur le même grade, à hauteur de :
  - 1 poste à 27 heures hebdomadaires
  - 1 poste à 32 heures hebdomadaires
  - 1 poste à 30 heures hebdomadaires
  - 1 poste à 34 heures hebdomadaires

- 3 postes ouverts sur le grade d'A.T.S.E.M principal de 1ère classe à temps complet
- 1 poste ouvert sur le grade d'A.T.S.E.M de 2ème classe à temps complet
- 2 postes ouverts sur le grade d'Agent social à temps non complet, à hauteur de :
  - 1 poste à 25 heures hebdomadaires
  - 1 poste à 17 heures 50 hebdomadaires

**Filière animation :**

- 2 postes ouverts sur le grade d'Adjoint d'animation à temps complet et 14 postes ouverts sur le même grade à temps non complet à hauteur de :
  - 1 poste à 6 heures hebdomadaires
  - 3 postes à 9 heures hebdomadaires
  - 3 postes à 28 heures hebdomadaires
  - 1 poste à 30 heures hebdomadaires
  - 1 poste à 31 heures hebdomadaires
  - 3 postes à 32 heures hebdomadaires
  - 2 postes à 34 heures hebdomadaires

**Filière culturelle :**

- 1 poste ouvert sur le grade d'Assistant de conservation à temps complet
- 1 poste ouvert sur le grade d'Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe à temps complet
- 1 poste ouvert sur le grade d'Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe à temps complet
- 2 postes ouverts sur le grade d'Adjoint du patrimoine de classe normale à temps complet
- 1 poste ouvert sur le grade de Professeur d'enseignement artistique à temps non complet, à hauteur de 7 heures hebdomadaires (7/20)
- 1 poste à temps complet sur le grade de d'Assistants d'enseignements artistiques de 2ème classe à temps complet et 5 postes ouverts sur le même grade à temps non complet à hauteur de :
  - 1 poste à 6 heures hebdomadaires (6/20)
  - 1 poste à 4 heures hebdomadaires (4/20)
  - 1 poste à 7 heures hebdomadaires (7/20)
  - 1 poste à 5 heures hebdomadaires (5/20)
  - 1 poste à 9 heures hebdomadaires (9/20)
  - 1 poste à 1 heure hebdomadaire (1/20)

Ces emplois pourront également être occupés par un agent contractuel recruté au titre de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, conformément à la procédure de recrutement précisée par le décret 2019-1414 du 19 décembre 2019.

Toute nouvelle demande de modification de temps de travail devra s'accompagner d'une délibération portant création ou suppression de poste.

Ce dossier a été examiné en comité social territorial du 17 octobre 2023 et en commission générale, lors de sa réunion du 18 octobre 2023.

**Le conseil municipal, à l'unanimité, décide de :**

- ☞ ADOPTER la proposition du Maire et VALIDER à nouveau formellement la création des postes listés ci-dessus
- ☞ INSCRIRE au budget les crédits correspondants
- ☞ ADOPTER le tableau des effectifs, tel que défini ci-dessous :

Filière	Date et n° de délibération portant création de l'emploi	Statut	Catégorie	Grade	Libellé de l'emploi	Service d'affectation	Durée hebdo.	Poste budgété	Poste occupé	Poste vacant		
Administrative	Délibération n° ... Du .../11/2023	Titulaire	A	Directeur Général des Services	Directrice Générale des Services	Mairie	35h	1	1			
		Titulaire	A	Attaché principal	Responsable des finances et continuité de direction	Mairie/Finances	35h	1	1			
		Titulaire	A	Attaché principal	Responsable des finances et chargée de missions	Mairie/Finances	35h	1	1	1		
		Titulaire	A	Attaché	Directrice Générale des Services	Mairie	35h	0	0	1		
		Contractuelle	A	Attaché	Responsable du Pôle enfance jeunesse éducation	Mairie	35h	1	1	1		
		Titulaire	A	Attaché	Responsable urbanisme et accueil	Mairie/Accueil	35h	1	1	1		
		Titulaire	B	Rédacteur principal de 1er classe	Responsable assemblée/archives/informatique	Mairie/Archives	35h	1	1	1		
		Titulaire	B	Rédacteur principal de 1er classe	Responsable communication et Secrétariat du Maire	Mairie/Communication	35h	1	1	1		
		Titulaire	B	Rédacteur principal de 1er classe		Mairie	35h	0	0	1		
		Contractuelle	B	Rédacteur principal de 2ème classe	Responsable du service culturel	Mairie/Culture	35h	1	1	1		
		Titulaire	B	Rédacteur principal de 2ème classe	Gestionnaire RH	Mairie/RH	35h	1	1	1		
		Titulaire	B	Rédacteur principal de 2ème classe	Gestionnaire finances/RH/Marché Public	Mairie/Finances/RH	35h	1	1	1		
		Titulaire	B	Rédacteur principal de 2ème classe		Mairie	35h	0	0	1		
		Titulaire	B	Rédacteur	Gestionnaire état civil et aide sociale	Mairie	35h	1	1	1		
		Titulaire	B	Rédacteur		Mairie	35h	0	0	1		
		Titulaire	C	Adjoint administratif principal de 1er classe	Agent polyvalent d'accueil	Mairie/Accueil	35h	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint administratif principal de 1er classe		Mairie	35h	0	0	1		
		Titulaire	C	Adjoint administratif principal de 2ème classe	Secrétariat du service technique	Mairie/Technique	35h	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint administratif principal de 2ème classe		Mairie	35h	0	0	1		
		Titulaire	C	Adjoint administratif	Agent d'accueil/restaurant scolaire	Mairie/Accueil	35h	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint administratif	Agent comptable et RH	Mairie/Finance/RH	35h	0	0	1		
		Contractuelle	C	Adjoint administratif	Agent comptable	Mairie/Finances	35h	1	1	1		
		Contractuelle	C	Adjoint administratif	Gestionnaire carte identité et passeports	Mairie/Accueil	26h	1	1	1		
		PM	Délibération n° ... Du .../11/2023	Titulaire	C	Chef Brigadier	Policier municipal	Police municipale	35h	1	1	
				Titulaire	C	Gardien/Brigadier	Policier municipal	Police municipale	35h	0	0	1
Technique	Délibération n° ... Du .../11/2023	Contractuel	B	Technicien principal de 1er classe	Directeur des services techniques	CTM	35h	1	1			
		Titulaire	B	Technicien principal de 2ème classe		CTM	35h	0	0	1		
		Titulaire	B	Technicien		CTM	35h	0	0	1		
		Titulaire	C	Agent de maîtrise principal	Responsable logistique, fêtes et cérémonies	Mairie	35h	1	1	1		
		Titulaire	C	Agent de maîtrise	Responsable Cadre de vie	CTM	35h	1	1	1		
		Titulaire	C	Agent de maîtrise	Cuisinier	Restaurant scolaire	35h	1	1	1		
		Titulaire	C	Agent de maîtrise	Responsable patrimoine arboré	CTM	35h	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint technique principal de 1er classe	Responsable bâtiment	CTM	35h	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint technique principal de 1er classe	Agent technique - Bâtiment	CTM	35h	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint technique principal de 1er classe	Référent Voirie/Événementiel	CTM	35h	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint technique principal de 1er classe	Agent d'entretien des bâtiments	Technique	35h	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint technique principal de 1er classe	Agent d'entretien des bâtiments	Technique	35h	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint technique principal de 1er classe	Agent d'entretien des bâtiments	Technique	26h	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint technique principal de 1er classe	Agent d'entretien des bâtiments	CTM/Technique	35h	0	0	1		
		Titulaire	C	Adjoint technique principal de 2ème classe	Référent Espaces verts	CTM	35h	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint technique principal de 2ème classe	Agent technique - Nettoyement	CTM	35h	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint technique principal de 2ème classe	Référent Nettoyement	CTM	35h	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint technique principal de 2ème classe	Agent technique - Voirie/Événementiel	CTM	35h	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint technique principal de 2ème classe	Agent technique - Espaces verts	CTM	35h	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint technique principal de 2ème classe	Agent d'entretien des bâtiments	Technique	34.04h	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint technique principal de 2ème classe		CTM/Technique	35h	0	0	1		
		Titulaire	C	Adjoint technique principal de 2ème classe		CTM/Technique	35h	0	0	1		
		Titulaire	C	Adjoint technique principal de 2ème classe		CTM/Technique	35h	0	0	1		
		Titulaire	C	Adjoint technique principal de 2ème classe		CTM/Technique	35h	0	0	1		
		Titulaire	C	Adjoint technique	Responsable du centre technique communal	CTM	35h	1	1	1		
		Stagiaire	C	Adjoint technique	Agent technique - Espaces verts	CTM	35h	1	1	1		
		Stagiaire	C	Adjoint technique	Agent technique - Patrimoine arboré	CTM	35h	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint technique	Agent technique - Nettoyement	CTM	35h	1	1	1		
		Stagiaire	C	Adjoint technique	Agent technique - Espaces verts	CTM	35h	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint technique	Gardien du complexe sportif	CTM/Complexe sportif	35h	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint technique	Agent d'entretien des bâtiments	Ecole primaire	32h	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint technique	Agent d'entretien des bâtiments	Technique	29h35	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint technique	Agent d'entretien des bâtiments	Crèche	25h31	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint technique	Agent d'entretien des bâtiments	Technique	31h01	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint technique	Second de cuisine	Restaurant scolaire	35h	1	1	1		
Stagiaire	C	Adjoint technique	Responsable de salle	Restaurant scolaire	35h	1	1	1				
Stagiaire	C	Adjoint technique	Agent d'entretien des bâtiments	Restaurant scolaire	33h	1	1	1				
Titulaire	C	Adjoint technique	Agent de surveillance de la voie publique	Police municipale	35h	1	1	1				
Titulaire	C	Adjoint technique	Agent d'entretien des bâtiments	Technique	31h87	1	1	1				
Contractuel	C	Adjoint technique	Gardien du complexe sportif	CTM/Complexe sportif	35h	1	1	1				
Titulaire	C	Adjoint technique			35h	0	0	1				
Sociale	Délibération n° ... Du .../11/2023	Titulaire	A	Cadre de santé de 1er classe		Petite enfance	35h	0	0	1		
		Contractuelle	A	Infirmière puériculture	Responsable de la crèche	Petite enfance	35h	1	1	1		
		Titulaire	A	Educateur de jeunes enfants	Responsable de la micro-crèche	Petite enfance	35h	1	1	1		
		Contractuelle	A	Educateur de jeunes enfants	Surte de direction à la crèche	Petite enfance	35h	1	1	1		
		Stagiaire	A	Educateur de jeunes enfants	Responsable du Jardin d'enfant	Petite enfance	35h	1	1	1		
		Titulaire	B	Auxiliaire de puériculture principal classe supérieur	Auxiliaire puériculture	Petite enfance/Crèche	35h	1	1	1		
		Titulaire	B	Auxiliaire de puériculture principal classe supérieur	Auxiliaire puériculture	Petite enfance/Crèche	28h	1	1	1		
		Titulaire	B	Auxiliaire de puériculture principal classe supérieur	Auxiliaire puériculture	Petite enfance	35h	0	0	1		
		Titulaire	B	Auxiliaire de puériculture principal classe normale	Auxiliaire puériculture	Petite enfance/Crèche	27h	1	1	1		
		Titulaire	B	Auxiliaire de puériculture principal classe normale	Auxiliaire puériculture	Petite enfance/IDE	32h	1	1	1		
		Titulaire	B	Auxiliaire de puériculture principal classe normale	Auxiliaire puériculture	Petite enfance/IDE	34h	1	1	1		
		Titulaire	B	Auxiliaire de puériculture principal classe normale	Auxiliaire puériculture	Petite enfance/Micro	36h	1	1	1		
		Titulaire	B	Auxiliaire de puériculture principal classe normale	Auxiliaire puériculture	Petite enfance	35h	0	0	1		
		Titulaire	C	ATSEM principal de 1er classe	Agent d'accueil	Mairie	35h	1	1	1		
		Titulaire	C	ATSEM principal de 1er classe	ATSEM	Ecole maternelle	35h	1	1	1		
		Titulaire	C	ATSEM principal de 1er classe	ATSEM	Petite enfance/IDE	35h	1	1	1		
		Titulaire	C	ATSEM principal de 2ème classe	ATSEM		35h	0	0	1		
Titulaire	C	Agent social	Agent de portage des repas	Mairie	25h	1	1	1				
Titulaire	C	Agent social	Agent d'animation	Crèche	17h50	0	0	1				
Animation	Délibération n° ... Du .../11/2023	Titulaire	C	Adjoint d'animation	Agent d'animation sportif	Mairie	35h	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint d'animation	Agent d'animation école maternelle	Ecole maternelle	35h	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint d'animation	Agent d'animation petite enfance	Micro crèche	32h	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint d'animation	Agent d'animation école maternelle	Ecole maternelle	28h	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint d'animation	Agent d'animation petite enfance	Crèche	32h	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint d'animation	Agent d'animation petite enfance	Crèche	30h	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint d'animation	Agent d'animation petite enfance	Jardin d'enfant	34h	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint d'animation	Agent d'animation petite enfance	Jardin d'enfant	34h	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint d'animation	Agent d'animation petite enfance	Micro crèche	28h	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint d'animation	Agent d'animation petite enfance	Micro crèche	31h	1	1	1		
		Contractuelle	C	Adjoint d'animation	Agent d'animation petite enfance	Jardin d'enfant	32h	1	1	1		
		Contractuel	C	Adjoint d'animation	Agent de surveillance	Restaurant scolaire	6h	1	1	1		
		Contractuel	C	Adjoint d'animation	Agent de surveillance	Restaurant scolaire	6h	1	1	1		
Contractuelle	C	Adjoint d'animation	Agent de surveillance	Restaurant scolaire	9h	1	1	1				
Contractuelle	C	Adjoint d'animation	Agent de surveillance	Restaurant scolaire	9h	1	1	1				
Contractuelle	C	Adjoint d'animation	Agent d'animation école maternelle	Ecole maternelle	28h	1	1	1				
Culturelle	Délibération n° ... Du .../11/2023	Titulaire	B	Assistant de conservation	Directeur de la médiathèque	Médiathèque	35h	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint du patrimoine principal de 1er classe	Suite de direction à la médiathèque	Médiathèque	35h	1	1	1		
		Titulaire	C	Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe		Médiathèque	35h	0	0	1		
		Contractuel	C	Adjoint du patrimoine principal	Agent de médiathèque	Médiathèque	35h	1	1	1		
		Contractuelle	C	Adjoint du patrimoine principal	Agent de médiathèque	Médiathèque	35h	1	1	1		
		Contractuelle	A	Professeur d'enseignement artistique	Professeur de danse	EMEA	7h	1	1	1		
		Contractuel	B	Assistant d'enseignement artistique de 2ème classe	Professeur de guitare	EMEA	9h	1	1	1		
		Contractuel	B	Assistant d'enseignement artistique de 2ème classe	Professeur de piano	EMEA	6h	1	1	1		
		Contractuelle	B	Assistant d'enseignement artistique de 2ème classe	Professeur de théâtre	EMEA	7h	1	1	1		
		Contractuelle	B	Assistant d'enseignement artistique de 2ème classe	Professeur d'éveil musical	EMEA	5h	1	1	1		
Contractuel	B	Assistant d'enseignement artistique de 2ème classe	Directeur de l'école de musique	EMEA	26h	1	1	1				
Contractuel	B	Assistant d'enseignement artistique de 2ème classe	Professeur de chant	EMEA	1h	1	1	1				
Contractuel	B	Assistant d'enseignement artistique de 2ème classe	Professeur de Batterie	EMEA	4h	1	1	1				
								92	92	22		

## 8. Règlement du Comité Social Territorial (CST)

Ce règlement intérieur a pour objet de fixer, dans le cadre des lois et règlements en vigueur, les conditions de fonctionnement du Comité Social Territorial (CST) de la commune de SAINT-GENEST-LERPT : composition, mandat, droits et obligations des membres, présidence, secrétariat, périodicité des séances, convocations, ordre du jour, quorum, déroulement de la séance, avis, vote et comptes rendus, urgence ou circonstances particulières....

Il est demandé au conseil municipal de bien vouloir approuver le règlement intérieur du comité social territorial, dont un exemplaire a été transmis par voie dématérialisée à chaque conseiller municipal.

Ce dossier a été examiné en comité social territorial du 17 octobre 2023 et en commission générale, lors de sa réunion du 18 octobre 2023.

**Le conseil municipal, à l'unanimité, approuve le règlement intérieur du comité social territorial, dont un exemplaire est annexé à la présente délibération.**

## 9. Mise en place du RIFSEEP Régime indemnitaire des agents de la commune de Saint-Genest-Lerpt

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales,

**Vu** le Code Général de la Fonction Publique notamment les articles L. 712-1, L. 714-1, L. 714-4 à 13,

**Vu** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

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

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

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

**Vu** la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

**Vu** la délibération 16-65 du 1<sup>er</sup> décembre 2016 relative à l'entretien professionnel, aux sous-critères d'évaluation et à l'attribution du complément indemnitaire,

**Vu** l'avis du Comité Social Territorial en date du 17 octobre 2023 et celui du 27 octobre 2023,

**Vu** le tableau des effectifs,

**Considérant** qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

**Considérant** ce qui suit :

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale, pour différents cadres d'emplois.

Le décret n°2020-182 du 27 février 2020 procède à la création d'équivalences provisoires pour permettre d'étendre l'application du RIFSEEP à d'autres cadres d'emplois.

Ce nouveau régime indemnitaire se substitue aux régimes institués antérieurement, hormis ceux pour lesquels un maintien est explicitement prévu. Il s'inscrit dans une démarche de valorisation de l'exercice des fonctions, de l'expérience et de l'engagement professionnel ainsi que de la manière de servir.

Il se compose :

- **D'une part fixe** : indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE),
- **D'une part variable** : complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Monsieur le Maire propose d'instaurer le RIFSEEP selon le dispositif suivant :

**Article 1er**

**I. Mise en place de L'IFSE (L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)**

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- de la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

*Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères de notation présentés à l'Annexe 1*

Définition des critères pour la classification des emplois dans les groupes de fonctions : la part fixe tiendra compte des critères ci-après :

<b>Critère professionnel 1</b>	<b>Critère professionnel 2</b>	<b>Critère professionnel 3</b>
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
<b>Définition</b>	<b>Définition</b>	<b>Définition</b>
Tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.	Valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent	Contraintes particulières liées au poste : physiques, responsabilités prononcées, lieux d'affectation, ...

Monsieur le Maire propose de fixer les groupes de fonctions suivants et de retenir les montants maximums annuels suivants :

**Filière administrative :**

GROUPES	MONTANTS ANNUELS DE L'IFSE (EN €)
Catégorie A	
A1	9 000€
A2	8 000€
A3	7 000€
Catégorie B	
B1	5 000€
B2	4 500€
Catégorie C	
C1	3 200€
C2	2 500€

**Filière technique :**

GROUPES	MONTANTS ANNUELS DE L'IFSE (EN €)
Catégorie B	
B1	5 000€
Catégorie C	
C1	4 500€
C2	3 800€
C3	3 500€
C4	2 500€

**Filière sociale :**

GROUPES	MONTANTS ANNUELS DE L'IFSE (EN €)
Catégorie A	
A1	8 000€
A2	5 000€
A3	4 800€
Catégorie B	
B1	4 500€
Catégorie C	
C1	2 700€
C2	2 500€

**Filière d'animation :**

GROUPES	MONTANTS ANNUELS DE L'IFSE (EN €)
Catégorie C	
C1	2 500€

**Filière culturelle**

GROUPES	MONTANTS ANNUELS DE L'IFSE (EN €)
Catégorie B	
B1	5 000€
Catégorie C	
C1	3 000€
C2	2 500€

*Les groupes de fonctions par cadre d'emploi sont présentés à l'Annexe 2*

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

L'IFSE est versée mensuellement sur le bulletin de paie de l'agent.

**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.

**c - Les absences :**

Pour les agents de la collectivité de SAINT-GENEST-LERPT, conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État dans certaines situations de congés, l'I.F.S.E. :

- **Sera maintenue** intégralement pendant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, maladie professionnelle et accident de travail.
- **Sera proratisée en fonction des jours d'absence.** Elle ne sera donc pas versée en cas de congé de maladie ordinaire, longue maladie, longue durée et grave maladie et ce, dès le premier jour d'absence.

Pour les agents à temps partiel thérapeutique, le montant de l'I.F.S.E. sera proratisé en fonction du temps de travail.

**d - Exclusivité :**

L'I.F.S.E. est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature.

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, heures de nuit, astreintes...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

#### e- L' « IFSE Régie »

L'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels responsables d'une régie.

L'indemnité susvisée fait l'objet d'une part « IFSE régie » versée en complément de la part fonctions « IFSE » prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur, ceci permettant de l'inclure dans le respect des plafonds réglementaires prévus au titre de la part fonctions.

#### Montant de la part IFSE Régie :

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT annuel de la part « IFSE régie » (en euros)
<i>Montant maximum de l'avance pouvant être consentie</i>	<i>Montant moyen des recettes encaissées mensuellement</i>	<i>Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement</i>		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110 minimum
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110 minimum
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120 minimum
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140 minimum
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160 minimum
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200 minimum
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320 minimum
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410 minimum
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550 minimum
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640 minimum
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690 minimum
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820 minimum
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050 minimum
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000 minimum

#### Identification des régisseurs présents au sein de la collectivité :

Pour les cadres d'emploi concernés par le RIFSEEP, les régisseurs sont identifiés parmi chaque groupe de fonction définis dans la délibération n°2017-139 en date du 20 décembre 2017. Ainsi les montants versés au titre de « l'IFSE régie », correspondant aux montants définis dans le tableau ci-dessus selon les fonctions, et ne peuvent entraîner un dépassement des plafonds annuels définis dans ces mêmes groupes au titre de l'IFSE. Les agents dont le cadre d'emplois n'est pas encore impacté par le RIFSEEP restent soumis aux délibérations antérieures régissant l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes (arrêté ministériel du 3 septembre 2001).

#### Conditions d'attribution et de versement de « l'IFSE régie » individuelle :

- « L'IFSE régie » fera l'objet d'un versement annuel qui sera proratisé en fonction de la date de nomination ou de fin de fonctions en qualité de régisseur.
- « L'IFSE régie » sera versée en totalité au mois de décembre de chaque année.
- « L'IFSE régie » fera l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonctions.

L'attribution de « L'IFSE régie » fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale, notifié à l'agent.

Il est rappelé que « L'IFSE régie » est cumulable avec :

- L'IFSE mensuelle correspondant à la part fixe du RIFSEEP ;
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences...).

**En cas d'absence du titulaire :**

L'IFSE Régie est suspendue en cas de congé maternité, de congé de longue maladie, de congé de longue durée, de maladie et d'accident de service supérieur à 30 jours.

Les régisseurs suppléants amenés à remplacer les titulaires en cas d'absence bénéficieront de l'indemnité seulement pour la durée du remplacement au prorata du temps effectif de remplacement.

**f - Attribution :**

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

**g- Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :**

- en cas de changement de fonctions,
- à minima tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement.

**II – Mise en place du complément indemnitaire Annuel (CIA)**

Le complément indemnitaire annuel (CIA) tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée au moment de l'évaluation. L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants : **L'investissement, l'implication de l'agent dans le service public et au regard de son assiduité.**

Les attributions individuelles, non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, seront déterminées par arrêté de l'autorité territoriale. Elles seront comprises entre 0 et 100 % du montant maximal, pour chaque groupe de fonctions. Cette part pourra être modulée chaque année suite à l'entretien professionnel. Cette part n'est facultative qu'à titre individuel.

*Voir Annexe 3*

Les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

**Filière administrative :**

GROUPES	MONTANTS ANNUELS DU CIA (EN €)
Catégorie A	
A1	1 300€
A2	1 200€
A3	1 000€
Catégorie B	
B1	600€
B2	500€
Catégorie C	
C1	300€
C2	250€

**Filière technique :**

GROUPES	MONTANTS ANNUELS DU CIA (EN €)
Catégorie B	
B1	600€
Catégorie C	
C1	450€
C2	350€
C3	300€
C4	250€

**Filière sociale :**

GROUPES	MONTANTS ANNUELS DU CIA (EN €)
Catégorie A	
A1	1 200€
A2	750€
A3	700€
Catégorie B	
B1	500€
Catégorie C	
C1	270€
C2	250€

**Filière d'animation :**

GROUPES	MONTANTS ANNUELS DU CIA (EN €)
Catégorie C	
C1	250€

**Filière culturelle :**

GROUPES	MONTANTS ANNUELS DU CIA (EN €)
Catégorie B	
B1	600€
Catégorie C	
C1	300€
C2	250€

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

Le complément indemnitaire est versé en une fois en fin d'année N, en décembre.

**b - Modalités de versement :**

Le complément Indemnitaire annuel sera versé aux agents dans la limite des plafonds maximums prévue par la présente délibération et dans la limite des crédits disponibles.

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.

À noter que pour les agents de la collectivité de SAINT GENEST LERPT, une condition de présence au 15 septembre de l'année N et une ancienneté de 3 mois est exigée pour percevoir le complément indemnitaire en année N conformément aux règles fixées dans la présente délibération.

**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 du RIFSEEP**

Il est décidé d'attribuer, dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'État l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) et le complément indemnitaire (C.I.) aux bénéficiaires suivants :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité.
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel à l'exception des renforts occasionnels (contrat d'accroissement temporaire d'activité inférieur à 4 mois)

Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

### **Filière administrative :**

- La/Le DGS
- La/Le Directrice(teur) des finances et suite de direction
- La/Le Responsable Urbanisme et Accueil du public
- La/Le Responsable Enfance Jeunesse Education et Restaurant scolaire
- La/Le gestionnaire des salles et du restaurant scolaire
- La/Le secrétaire des services techniques
- La/Le Gestionnaire comptabilité et RH
- La/Le Gestionnaire comptabilité et commande publique
- La/Le Gestionnaire de Ressources humaines
- La/Le Gestionnaire des assemblées, informatique et archives
- La/Le secrétaire du Maire et Gestionnaire communication
- La/Le Gestionnaire Etat Civil et aide sociale
- La/Le Gestionnaire des cartes d'identité et Passeport
- Les agents d'accueil
- La/Le Gestionnaire logistique, transport, fêtes et cérémonies

### **Filière technique :**

- La/Le directeur des services techniques (DST)
- La/Le Responsable du centre technique municipal
- La/Le Responsable Cadre de vie
- La/Le Gestionnaire comptabilité et RH
- La/Le Gestionnaire comptabilité et commande publique
- La/Le Gestionnaire de Ressources humaines
- La/Le Gestionnaire des assemblées, informatique et archives
- La/Le secrétaire du Maire et Gestionnaire communication
- La/Le Gestionnaire Etat Civil et aide sociale
- La/Le Gestionnaire des cartes d'identité
- Les agents d'accueil
- La/Le Surveillant de la voie publique
- La/Le Gestionnaire logistique, transport, fêtes et cérémonies
- Cuisiniers du restaurant scolaire
- Second de cuisine du restaurant scolaire et surveillant(e) de salle
- La/Le Référent(e) Nettoyement
- La/Le Référent(e) Espaces Verts
- La/Le Référent(e) Patrimoine arboré
- La/Le Référent(e) Voirie
- La/Le Référent(e) Bâtiment
- La/Le Référent(e) Ménage
- Gardiens du complexe sportif
- Agents d'entretien des locaux
- Agents en charge de la plonge au restaurant scolaire
- Agents polyvalents techniques Voirie du centre technique municipal
- Agents polyvalents techniques Nettoyement du centre technique municipal
- Agents polyvalents techniques Espaces Verts du centre technique municipal

**Filière sociale :**

- Coordonnatrice du pôle petite enfance
- La/Le Responsable de la microrecherche
- La/Le Responsable du jardin d'enfants
- La/Le suite de direction de crèche
- Auxiliaires de puériculture
- Les ATSEM
- Agent social en charge des portages des repas

**Filière animation :**

- Surveillant(e)s de cantine
- La/Le Gestionnaire des sports
- Les agents d'animations du pôle petite enfance à écoles maternelles

**Filière culturelle :**

- La/Le Responsable de la Médiathèque
- La/Le suite de direction de la Médiathèque
- Les agents de la Médiathèque

**Sont exclus le cadre d'emploi de la Police Municipale, les Professeurs et Assistants territoriaux d'enseignement artistique pour la filière culturelle.**

**Article 3 :** Au titre du principe de libre administration des collectivités, la collectivité de SAINT GENEST LERPT décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents au 31 décembre 2023, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

**Article 4 :** La présente délibération prendra effet au **1er janvier 2024**

**Article 5 :** Toutes dispositions contenues dans des délibérations antérieures et qui seraient contraire, ou contreviendraient à l'application de la présente délibération se trouvent abrogées et donc devraient être considérées comme inapplicables et sans effet.

Ainsi, il est demandé au conseil municipal de bien vouloir :

- ☞ ADOPTER la délibération de mise en place du RIFSEEP telle que présentée ci-dessus
- ☞ INSCRIRE les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

**Annexes :**

1. *Critères d'évaluation retenus pour l'élaboration des groupes de fonctions*
2. *Groupes de fonctions*
3. *Fiche d'entretien professionnel*

Annexe 1 - Critères d'évaluation retenus pour l'élaboration des groupes de fonctions

	A1	A2	A3	
	Poste 1	Poste2	Poste3	Poste 4
si encadrement + 5				
niveau d'encadrement (5 DG - 4 second - 3 cadres A et intermédiaires - 2 autres cadres - 1 suite direction et chefs d'équipe)				
encadrement d'agents (de filières ou métiers différents si oui + 2)				
volume d'agents encadrés (moins de 30 - moins de 10 + 1 - entre 10 et 20 + 2 - + de 20 + 3)				
gestion de projet et/ou d'opération (pilotage gros projets 4 - pilotage projets moyens 3 - contribution forte 2 - assistance 1)				
responsabilité dans la formation et/ou l'information d'autrui (très très forte 5 - très forte 4 - forte 3 - moyenne 2 - faible 1)				
un champ d'action important (très très forte 5 - très forte 4 - forte 3 - moyenne 2 - faible 1)				
une contribution et une responsabilité sur la décision et/ou les résultats (forte 5 - moyenne 4 - faible 3)				
une contribution sur la décision et/ou les résultats (forte 2 - faible 1)				
un emploi de supervision et de conception (forte 5 - moyenne 4 - faible 3)				
un emploi de conception et d'application (forte 2 - faible 1)				
sous-total critère 1				
Niveau des connaissances (expert 5 - très bon 4 - bon 3 - moyen 2 - faible 1)				
un diplôme, certifications spécifiques (3 diplôme - 2 habilitations - 1 diplôme de base)				
la maîtrise des outils métier (3 outils complexes - 2 outils moyens - 1 outils simples)				
être une personne référente de la collectivité (très très forte 5 - très forte 4 - forte 3 - moyenne 2 - faible 1)				
une forte polyvalence et/ ou une diversité des domaines de compétences (très très forte 5 - très forte 4 - forte 3 - moyenne 2 - faible 1)				
Niveau d'autonomie (très très forte 5 - très forte 4 - forte 3 - moyenne 2 - faible 1)				
sous-total critère 2				
Soumis à des contraintes (5 quotidiennes - 4 très fréquentes - 3 fréquentes - 2 occasionnelles - 1 rares <sup>e</sup> )				
un effort physique (si oui + 2)				
de nombreuses relations externes (si oui + 2)				
de nombreuses relations internes (si oui + 2)				
un travail en contact avec du public (si oui + 2)				
un travail isolé (si oui + 2)				
une exigence de confidentialité et discrétion forte (très très forte 5 - très forte 4 - forte 3 - moyenne 2 - faible 1)				
sous-total critère 3				

Annexe 2 – Groupe de fonctions

POSTES
<b>ADMINISTRATIVE</b>
<b>A1 - DIRECTION GENERALE DES SERVICES</b>
Directrice Générale des Services
<b>A2 - SUITE DE DIRECTION</b>
Directrice des finances - Continuité de direction
<b>A2 - ENCADREMENT DE SERVICES</b>
Responsable des services à la population et urbanisme
Responsable Restaurant scolaire / Enfance / Jeunesse
<b>B1 - RESPONSABLES DE SERVICES</b>
Gestionnaire Assemblée / Informatique / Archives
Gestionnaire Communication / Secrétariat du Maire
Gestionnaire Culture
Gestionnaire Comptabilité RH Marché Public
Gestionnaire RH
<b>B2 - RESPONSABLES INTERMEDIAIRES</b>
Gestionnaire Etat Civil et aide sociale
<b>C1 - AGENTS EN CONTACT AVEC LE PUBLIC AYANT DES TACHES PARTICULIERES</b>
Agent polyvalent d'accueil
<b>C2 - AGENTS ADMINISTRATIFS</b>
Agent d'accueil / Salle polyvalente et restaurant scolaire
Secrétariat des services techniques
Agent en charge des cartes d'identité et des Passeports
Agent comptable
<b>TECHNIQUE</b>
<b>B1 - ENCADREMENT DE SERVICES</b>
Directeur des services techniques
<b>B2 - RESPONSABLES</b>
Responsable du Centre technique communal
<b>C1 - AGENTS AYANT QUELQUE EXPERIENCE PARTICULIERE</b>
Responsable cadre de vie
Responsable cuisine
Responsable bâtiment
Responsable Voirie
Responsable logistique, fêtes et cérémonies
<b>C2 - AGENTS AYANT QUELQUE EXPERIENCE PARTICULIERE</b>
Référent Patrimoine arboré
Référent Espaces verts
Référent Nettoyement
Référente ménage
<b>C3 - AGENTS TECHNIQUES</b>
Agent CTM
Agent de surveillance de la voie publique
Gardien complexe sportif
Agent d'entretien des bâtiments
Second de cuisine
<b>SOCIALE</b>
<b>A1 - COORDINATION DE SERVICES</b>
Coordonnatrice pôle petite enfance
<b>A2 - ENCADREMENT DE SERVICES</b>
Responsable de la crèche
Responsable de la micro-crèche
Responsable du jardin d'enfant
<b>A3 - SUITE DE DIRECTION</b>
Continuité de direction crèche
<b>B1 - AUXILIAIRES PUERICULTRICES</b>
Auxiliaire de puériculture
<b>C1 - ATSEM</b>
ATSEM
<b>C2 - AGENTS SOCIAUX</b>
Agent en charge du portage de repas
<b>ANIMATION</b>
<b>C1 - AGENTS D'ANIMATION</b>
Agent d'animation en structure petite enfance
Agent d'animation en école maternelle
Agent d'animation sportif
Surveillants de cantine
<b>CULTURELLE</b>
<b>B1 - ENCADREMENT DE SERVICES</b>
Responsable de la Médiathèque
<b>C1 - AGENTS EN DIRECTION A SUITE DE DIRECTION</b>
Agent d'accueil et suite de direction
<b>C2 - AGENTS D'ACCUEIL</b>
Agent d'accueil

Annexe 3 – Fiche d'entretien professionnel

Ce dossier a été examiné en comité social territorial du 17 octobre 2023 et du 27 octobre 2023, et en commission générale, lors de sa réunion du 18 octobre 2023,

**Le conseil municipal, à l'unanimité, décide de :**

- ☞ **ADOPTER la délibération de mise en place du RIFSEEP telle que présentée ci-dessus**
- ☞ **INSCRIRE les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.**

## **10. Délibération fixant le régime indemnitaire pour la filière police municipale**

Le régime indemnitaire des agents relevant de la filière police municipale n'entre pas dans le cadre du RIFSEEP et fait l'objet d'une construction autonome, avec une grille spécifique résultant de l'article 68 de la loi du 16 décembre 1996 et par dérogation à l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Cette particularité est liée à la spécificité des fonctions exercées et de l'absence de corps assurant des missions équivalentes dans la fonction publique d'Etat.

Le régime indemnitaire des agents relevant de la filière Police municipale est composé de 3 parts :

- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- L'indemnité spéciale mensuelle de fonction (ISMF)
- Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)

### **1. L'indemnité d'administration et de technicité :**

#### **Textes de références**

- Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO 7 septembre 1991)
- Décret n° 97-702 du 31 mai 1997 modifié (JO 1er juin 1997)
- Décret n° 2000-45 du 20 janvier 2000 modifié (JO 21 janvier 2000)
- Décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 (JO 15 janvier 2002)

Dans le cadre du régime indemnitaire prévu par le décret du 6 septembre 1991, une indemnité d'administration et de technicité, instituée par le décret 2002-61 du 14 janvier 2002, peut être accordée aux agents de catégorie C et aux agents de catégorie B dont la rémunération n'excède pas l'indice brut 380, en fonction de leur manière de servir.

#### **Bénéficiaires et grades concernés :**

- Chef de service de police municipale jusqu'à l'indice brut 380
- Chef de police municipale (grade en voie d'extinction)
- Brigadier-chef principal
- Gardien brigadier
- Garde champêtre chef principal
- Garde champêtre chef

#### **Montants annuels de référence au 1er juillet 2023 :**

GRADE	MONTANT DE REFERENCE ANNUEL AU 01/07/2023 (*)
Chef de service de police municipale **	0.00 €
Chef de police municipale	521.01 €
Brigadier-chef principal	521.01 €
Gardien brigadier	499.33 €
Garde champêtre chef principal	506.16 €
Garde champêtre chef (ancien garde champêtre chef)	499.33 €
Garde champêtre chef (ancien garde champêtre principal)	493.62 €

(\*) Ces indemnités sont indexées sur l'indice de la fonction publique.

(\*\*) les 1 ers échelons des deux 1ers grades sont désormais avec un indice brut supérieur à 380 depuis le 1er septembre 2022. Aussi l'IAT ne peut plus être versée mais en revanche, le plafond de l'indemnité spéciale de fonctions est de 30% au lieu de 22 %.

Le crédit global de l'IAT peut être calculé en multipliant le montant moyen annuel applicable à chaque grade par un coefficient compris entre 0 et 8, retenu par l'organe délibérant, puis par l'effectif des membres de chaque grade dans la collectivité.

Il est proposé à l'assemblée de modifier le coefficient multiplicateur d'IAT maximum prévu dans la délibération du 29 juin 2006 pouvant être servi aux agents de la filière police municipale en le portant à 8.

GRADE	COEFFICIENT IAT
Chef de service de police municipale **	8
Chef de police municipale	8
Brigadier-chef principal	8
Gardien brigadier	8
Garde champêtre chef principal	8
Garde champêtre chef (ancien garde champêtre chef)	8
Garde champêtre chef (ancien garde champêtre principal)	8

L'Autorité territoriale de la collectivité dans la limite du montant règlementaire maximal procédera librement aux attributions individuelles en tenant compte de la manière de servir de chaque agent concerné ainsi que des missions auxquelles il participe pour le compte de la Mairie de Saint-Genest-Lerpt. Cette faculté s'exercera notamment à l'occasion de la notation et de l'entretien annuel d'évaluation.

Cette indemnité sera servie aux agents concernés par fractions mensuelles.

**Cumul :**

L'IAT est cumulable avec l'indemnité spéciale mensuelle de fonction et avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

**2. L'indemnité spéciale mensuelle de fonction (ISME) :**

**Textes de références**

- o Loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 (JO du 17 décembre 1996)
- o Décret n° 97-702 du 31 mai 1997 (JO du 1er juin 1997)
- o Décret n° 2000-45 du 20 janvier 2000 (JO du 21 janvier 2000)
- o Décret n° 2006-1397 du 17 novembre 2006 (JO du 18 novembre 2006)

**Cadres d'emplois concernés :**

- o Directeur de police municipale ;
- o Chef de service de police municipale ;
- o Agent de police municipale.

**Montant au 1er janvier 2017 :**

- o Directeur de police municipale : indemnité constituée d'une part fixe d'un montant annuel maximum de 7 500€ et d'une part variable égale au maximum à 25 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension
- o Chef de service de police municipale principal de 1re classe, principal de 2e classe et chef de service de police municipale à partir du 3e échelon : indemnité égale au maximum à 30 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension
- o Chef de service de police municipale jusqu'au 2e échelon inclus : indemnité égale au maximum à 22 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension
- o Grades du cadre d'emplois des agents de police municipale : indemnité égale au maximum à 20 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension

L'Autorité territoriale de la collectivité dans la limite du montant règlementaire maximal procédera librement aux attributions individuelles en tenant compte de la manière de servir de chaque agent concerné ainsi que des missions auxquelles il participe pour le compte de la Mairie de Saint-Genest-Lerpt.

**Cumul :**

Indemnité cumulable avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires et avec l'indemnité d'administration et de technicité.

### 3. Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) des personnels de la filière police

#### Textes de références

- o Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO du 7 septembre 1991)
- o Décret n° 97-702 du 31 mai 1997 modifié (JO du 1er juin 1997)
- o Décret n° 2000-45 du 20 janvier 2000 modifié (JO du 21 janvier 2000)
- o Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 (JO du 15 janvier 2002)

#### Cadres d'emplois concernés :

- o Chef de service de police municipale ;
- o Agent de police municipale ;
- o Garde champêtre.

Des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) peuvent être versées principalement aux agents de catégories B et C qui font des heures supplémentaires sur la base du décret 2002-60 du 14 janvier 2002. Cette indemnité est versée en contrepartie de la réalisation effective d'heures supplémentaires.

Sont considérés comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du chef de service dès qu'il y a un dépassement de la durée réglementaire du travail. Les travaux supplémentaires ne peuvent excéder 25 heures au cours d'un même mois pour un agent à temps complet (au prorata du temps de travail si l'agent est à temps non complet), les heures de dimanches, de jours fériés, ou de nuits sont prises en compte pour l'appréciation de ce plafond.

Par ailleurs, les heures supplémentaires sont rémunérées différemment selon qu'il s'agit des 14 premières heures ou des heures au-delà, d'heures de nuit ou d'heures effectuées un dimanche ou un jour férié.

#### Montant pour les agents à temps complet :

Majorations :

- 100 % pour les heures de nuit,
- 2/3 pour les heures de dimanches et jours fériés. Ces deux majorations ne pouvant se cumuler.

Une majoration est aussi appliquée à partir de la 15<sup>e</sup> heure accomplie dans le mois.

Heures supplémentaires réalisées	Rémunération	
Les 14 premières heures	Heure de jour (accomplie entre 7 heures et 22 heures)	$[(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\ 820] \times 1,25$
	Heure de nuit (accomplie entre 22 heures et 7 heures)	$[(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\ 820] \times 1,25 \times 2$
	Heure accomplie un dimanche ou un jour férié	$(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\ 820] \times 1,25 + [(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\ 820] \times 1,25] \times 2/3$
À partir de la 15 <sup>e</sup> heure	Heure de jour (accomplie entre 7 heures et 22 heures)	$[(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\ 820] \times 1,27$
	Heure de nuit (accomplie entre 22 heures et 7 heures)	$[(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\ 820] \times 1,27 \times 2$
	Heure accomplie un dimanche ou un jour férié	$(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\ 820] \times 1,27 + [(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\ 820] \times 1,27] \times 2/3$

#### Montant pour les agents à temps partiel :

Pour un agent à temps partiel, le montant de l'heure supplémentaire est calculé en divisant par 1 820 la somme du traitement brut annuel et de l'indemnité de résidence annuelle d'un agent au même indice à temps plein.

Les majorations de nuit et de dimanche ou jour férié ne se cumulent pas. Elles ne s'appliquent pas aux agents à temps partiel.

#### Montant pour les agents à temps non complet :

Si les fonctionnaires à temps non complet sont exceptionnellement appelés à accomplir un service d'une durée supérieure à celle de leurs obligations hebdomadaires, les heures effectuées au-delà de la durée de service normal sont payées :

- Jusqu'à 35 heures (ou la durée de service en vigueur dans la collectivité) au taux normal des heures de service (ce sont des heures complémentaires) et non aux taux fixés pour les heures supplémentaires ;
- Au-delà de cette durée, aux taux fixés pour les heures supplémentaires des agents à temps complet

#### Cumul :

Indemnité cumulable avec l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

Ce dossier a été examiné en comité social territorial du 17 octobre 2023, et en commission générale, lors de sa réunion du 18 octobre 2023,

**Le conseil municipal, à l'unanimité, décide d'adopter le régime indemnitaire de la filière police municipale, tel que défini ci-dessus.**

## Affaires sociales & éducatives

### Education & citoyenneté

#### **11. Modification de la composition du conseil d'exploitation du restaurant scolaire**

Par délibération en date du 16 décembre 2020, amendée par les délibérations du 4 mai 2022 et du 14 décembre 2022, le conseil municipal a fixé la composition du conseil d'exploitation du restaurant scolaire comme suit :

- Président : Christian JULIEN
- Conseillers municipaux : E. GIRERD – S. TEISSIER – J. SZEMENDERA – V. FAUDRIN – G. BOUNOUAR
- Personnes qualifiées :
  - Damien MUNOZ (Personnalité qualifiée – Centre de Loisirs)
  - Morgane FERMOND (Représentante des parents du Pôle Petite Enfance)
  - Pierre ANQUETIL (Représentant des parents d'élèves de l'école maternelle Pasteur)
  - Marilyne KRUK (Représentante des parents d'élèves de l'école élémentaire Pasteur)
  - Muriel PIRRERA (Représentant des parents d'élèves de l'école privée Notre-Dame)

Considérant que depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2023, Madame Sarah TEISSIER n'assume plus les fonctions de conseillère municipale déléguée en matière d'éducation et de citoyenneté, il convient de la remplacer au sein du conseil d'exploitation du restaurant scolaire.

Il est demandé au conseil municipal de bien vouloir désigner Madame Marianne DELIAVAL, en sa qualité de deuxième adjointe en charge du domaine « Jeunesse et loisirs ».

Ce dossier a été examiné en commission générale, lors de sa réunion du 18 octobre 2023.

**Le conseil municipal, à l'unanimité, approuve la nouvelle composition du conseil d'exploitation du restaurant scolaire comme suit :**

- **Président : Christian JULIEN**
- **Conseillers municipaux : E. GIRERD – M. DELIAVAL – J. SZEMENDERA – V. FAUDRIN – G. BOUNOUAR**
- **Personnes qualifiées :**
  - o **Damien MUNOZ (Personnalité qualifiée – Centre de Loisirs)**
  - o **MORGANE FERMOND (Représentante des parents du Pôle Petite Enfance)**
  - o **Pierre ANQUETIL (Représentant des parents d'élèves de l'école maternelle Pasteur)**
  - o **Marilyne KRUK (Représentante des parents d'élèves de l'école élémentaire Pasteur)**
  - o **Muriel PIRRERA (Représentant des parents d'élèves de l'école privée Notre-Dame)**

## **12. Convention de mise à disposition du centre aquatique de l'Ondaine dans le cadre des séances de natation « Savoir nager en sécurité » à l'école**

Selon l'article D. 312-47-2 du Code de l'Education et l'arrêté du 28 février 2022 relatif à l'attestation du « savoir-nager » en sécurité, cet apprentissage scolaire est obligatoire au socle de compétences à acquérir à l'école primaire. Les modalités d'enseignements doivent apporter à l'élève la garantie de de 3 modules (un module équivaut à 10 à 12 séances) durant sa scolarité élémentaire (du CP au CM2).

Le Recteur d'Académie a décidé pour l'année scolaire 2023-2024 de donner la priorité d'enseignement de la natation aux niveaux suivants : CP – CE1 et CM1.

La Ville du Chambon Feugerolles met à disposition le Centre Aquatique de l'Ondaine pour cet enseignement selon le planning établi en accord avec les services municipaux lerptiens, la direction de l'école, le conseiller pédagogique chargé des sports et la directrice de la piscine.

L'utilisation devra se faire conformément au règlement intérieur et aux dispositions du Plan d'organisation de la Surveillance et des Secours de la Piscine. Une attention particulière devra être faite en ce qui concerne les règles d'hygiène et de sécurité. Les espaces mis à disposition dans le cadre des séances sont exclusivement réservés aux scolaires concernés et à leurs accompagnateurs désignés.

Pour chaque séance, le centre aquatique de l'Ondaine met à disposition les vestiaires, les lignes d'eau, les sanitaires nécessaires à l'enseignement de la natation ainsi que du personnel aquatique dédié : un maître-nageur-sauveteur dédié exclusivement à la surveillance des bassins et un maître-nageur-sauveteur par classe.

La participation de la commune de Saint-Genest-Lerpt est fixée à 153 € par séance.

Dans l'optique de formaliser cette mise à disposition par la Ville du Chambon-Feugerolles, il est proposé au conseil municipal de bien vouloir approuver cette convention de mise à disposition du centre aquatique de l'Ondaine passée entre la Ville du Chambon Feugerolles et la Ville de Saint-Genest-Lerpt, et autoriser Monsieur le Maire, ou son représentant légal, à signer cette convention de mise à disposition du centre aquatique de l'Ondaine, établie pour l'année 2023-2024, dont un exemplaire a été transmis par voie dématérialisée à chaque conseiller municipal.

Ce dossier a été examiné en commission générale, lors de sa réunion du 18 octobre 2023.

**Le conseil municipal, à l'unanimité :**

- ☞ **APPROUVE** cette convention de mise à disposition du centre aquatique de l'Ondaine passée entre la Ville du Chambon Feugerolles et la Ville de Saint-Genest-Lerpt,
- ☞ **AUTORISE** Monsieur le Maire, ou son représentant légal, à signer cette convention de mise à disposition du centre aquatique de l'Ondaine, établie pour l'année 2023-2024, dont un exemplaire est annexé à la présente délibération.

# Affaires sociales & éducatives

## Culture & jumelage

### **13. Adhésion à compter du 01/07/2025 au marché 24-25 Gaz du SIEL**

**Monsieur le Maire** expose au conseil municipal qu'il y a lieu d'envisager l'adhésion à compter du 01/07/2025 au marché 24-25 Gaz du SIEL.

**Considérant** que le SIEL-Territoire d'Énergie Loire est coordonnateur d'un groupement d'achat élargi à toute énergie, d'une part, et à tout organisme public du département, d'autre part,

**Considérant** que l'adhésion d'un futur membre peut intervenir à tout moment,

**Considérant** la décision en date du 16 janvier 2020 portant convention d'adhésion au groupement d'achat,

**Considérant** que la commune participe déjà au marché d'achat d'électricité,

**Considérant** la possibilité d'intégrer une part d'achat d'énergie verte dans les marchés d'achat d'électricité et de gaz,

**Considérant** les besoins de la collectivité pour l'achat d'énergie(s),

**Considérant** que pour l'énergie considérée seuls les contrats transférés au SIEL-TE Loire entrent dans le groupement au libre choix de la commune,

**Considérant** que seule l'énergie transférée pourra faire l'objet d'un appel de cotisation conformément à la convention de groupement.

Ce dossier a été examiné en commission générale, lors de sa réunion du 18 octobre 2023.

**Le conseil municipal, à l'unanimité :**

☞ **APPROUVE** la participation de la commune au(x) marché(s) d'achat suivant(s), dans le cadre du groupement d'achat d'énergies du SIEL selon les modalités sus mentionnées

<input type="checkbox"/> Electricité	<input type="checkbox"/> Bois granulés
<input checked="" type="checkbox"/> Gaz naturel	<input type="checkbox"/> Bois plaquettes

☞ **DECIDE** pour le prochain marché d'achat de GAZ du 01/07/2025 au 31/12/2025 de ne pas intégrer une part d'énergie verte,

☞ **AUTORISE** Monsieur le Maire à signer toutes pièces à intervenir relatives à ce dossier

# Affaires culturelles & sportives

## Associations & animations

### 14. Attribution d'une subvention exceptionnelle à l'association « La Mosaïque »

L'association a sollicité une subvention exceptionnelle afin de financer une partie des frais engagés pour sa future exposition de peintures et de différentes techniques artistiques.

Cette association a pour but le développement de toute forme d'art. Avec des rencontres hebdomadaires, les membres débutants ou confirmés pourront s'épanouir, s'exprimer à travers des créations à différents techniques de peinture.

Le budget prévisionnel de l'exposition a été arrêté à 850 € (200 € de prestation musicale, 400 € de fournitures et matériels et 250 € de publicité).

L'association demande à la commune de participer au financement de cet événement prévu pour les 18 et 19 novembre prochain à la salle Louis Richard.

Le conseil municipal est amené à se prononcer sur la demande suivante :

Association	Montant de la subvention demandée	Objet de la subvention exceptionnelle
La mosaïque	400 €	Exposition du 18 et 19 novembre 2023

Il est proposé au conseil municipal d'attribuer une subvention d'un montant de 400 € à l'association « La Mosaïque »  
Ce dossier a été examiné en commission générale, lors de ses réunions du 16 novembre et du 6 décembre 2023

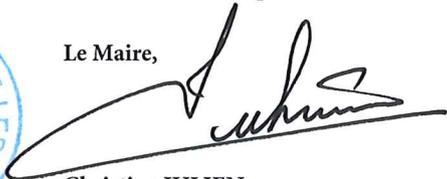
**Le conseil municipal, à l'unanimité, approuve l'attribution d'une subvention d'un montant de 400 € à l'association « La Mosaïque ».**

Les questions inscrites à l'ordre du jour étant épuisées, la séance est levée à 21h45.

Fait à St-Genest-Lerpt, le 14 novembre 2023,

Le Maire,



  
Christian JULIEN

