



## Liste des délibérations prises par le conseil municipal lors de sa séance du 17 décembre 2024

Le **dix-sept décembre deux mille vingt-quatre**, le conseil municipal de la commune de Saint-Cyr-au-Mont-d'Or, dûment convoqué, s'est rassemblé salle du conseil municipal à Saint-Cyr-au-Mont-d'Or, sous la présidence de monsieur le maire, Patrick Guillot, en session ordinaire.

Date de convocation du conseil municipal : le 4 décembre 2024.

**Étaient présents :** Patrick Guillot, Emmanuelle Foulon, Cyrille Bouvat, Sabine Chauvin, Gilles Catheland, Michel Guinard, Philippe del Vecchio, Elisabeth Rivard, Monique Laugier, Isabelle Druet, Jacques Guinard, Valérie Grogner, Philippe Guignard, Corinne Brun, Nathalie Marrocco, Xavier Larrat, Magali Philit, Christine Talieu, Jérôme Cochet, Xavier Lateltin, Jacqueline Mantelin-Ruiz, Vincent Chadier, Sophie Goullioud.

**Étaient représentés :** Sylvie Maurice (représentée par Emmanuelle Foulon), Marc Grivel (représenté par Patrick Guillot), Christian Laurière (représenté par Sabine Chauvin), Marc Bigot (représenté par Cyrille Bouvat).

**Étaient absents :** Irène Biseau, Daniel Exbrayat.

A été désignée secrétaire de séance Mme Valérie Grogner.

Le quorum étant atteint, le conseil municipal peut valablement délibérer.

### **Délibération n°2024-66** **Décision modificative n°2**

Monsieur Gilles Catheland, adjoint aux Finances, explique à l'assemblée qu'il convient de procéder à la décision modificative n°2 du Budget Principal 2024, telle que présentée ci-dessous, à la suite des évènements suivants :

#### **Dépenses de fonctionnement :**

- Transfert de crédits du chapitre 011 charges à caractère général, article 611 - contrat de prestation de services au chapitre 012 - frais de personnel, article 64111 personnel titulaire – rémunération principale pour un montant de 20 000 € ;

#### **Recettes d'investissement :**

- Intégration de 195 723.41 € de frais d'études à la suite de réalisation de travaux (chapitre 040) ;

#### **Dépenses d'investissement :**

- Intégration de 195 723.41 € de frais d'études à la suite de réalisation de travaux (chapitre 040) ;
- Transfert de crédits de l'opération 54 Maison Ferrier à l'opération 26 Clayette aménagement pour un montant de 30 000 € à l'article 2152.

décision modificative n°2

Désignation	Dépenses (1)		Recettes (1)	
	Diminution de crédits	Augmentation de crédits	Diminution de crédits	Augmentation de crédits
<b>FONCTIONNEMENT</b>				
D-611-01 : Contrats de prestations de services	20 000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
<b>TOTAL D 011 : Charges à caractère général</b>	<b>20 000,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>
D-64111-01 : Personnel titulaire - Rémunération principale	0,00 €	20 000,00 €	0,00 €	0,00 €
<b>TOTAL D 012 : Charges de personnel et frais assimilés</b>	<b>0,00 €</b>	<b>20 000,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>
<b>Total FONCTIONNEMENT</b>	<b>20 000,00 €</b>	<b>20 000,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>
<b>INVESTISSEMENT</b>				
D-2313-01 : Constructions (en cours)	0,00 €	195 723,41 €	0,00 €	0,00 €
R-2031-01 : Frais d'études	0,00 €	0,00 €	0,00 €	188 055,41 €
R-2033-01 : Frais d'insertion	0,00 €	0,00 €	0,00 €	7 668,00 €
<b>TOTAL 041 : Opérations patrimoniales</b>	<b>0,00 €</b>	<b>195 723,41 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>195 723,41 €</b>
D-21351-54-020 : MAISON FERRIER	30 000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
D-2152-26-511 : CLAYETTE AMENAGEMENT	0,00 €	30 000,00 €	0,00 €	0,00 €
<b>TOTAL D 21 : Immobilisations corporelles</b>	<b>30 000,00 €</b>	<b>30 000,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>
<b>Total INVESTISSEMENT</b>	<b>30 000,00 €</b>	<b>225 723,41 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>195 723,41 €</b>
<b>Total Général</b>		<b>195 723,41 €</b>		<b>195 723,41 €</b>

Le conseil municipal, Gilles Catheland entendu, et après en avoir délibéré à 22 voix pour et 5 abstentions (MM Jérôme Cochet, Xavier Larrat, Vincent Chadier, Mmes Christine Talieu et Magali Philit),

**AUTORISE** les mouvements de crédits présentés ci-dessus, dans le cadre de la décision modificative n°2 du Budget Principal 2024.

*Signé : le Maire, Patrick GUILLOT et la secrétaire de séance Valérie GROGNIER*

*Transmis au contrôle de légalité le : 19 décembre 2024*

## Délibération n°2024-67

### Autorisation accordée à M le Maire pour engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement

Monsieur Gilles Catheland, adjoint aux Finances, rappelle à l'assemblée délibérante les dispositions extraites de l'article L.1612-1 du Code Général des Collectivités Territoriales :

*« Dans le cas où le budget d'une collectivité territoriale n'a pas été adopté avant le 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice auquel il s'applique, l'exécutif de la collectivité territoriale est en droit, jusqu'à l'adoption de ce budget, de mettre en recouvrement les recettes et d'engager, de liquider et de mandater les dépenses de la section de fonctionnement dans la limite de celles inscrites au budget de l'année précédente.*

*Il est en droit de mandater les dépenses afférentes au remboursement en capital des annuités de la dette venant à échéance avant le vote du budget.*

*En outre, jusqu'à l'adoption du budget ou jusqu'au 15 avril, en l'absence d'adoption du budget avant cette date, l'exécutif de la collectivité territoriale peut, sur autorisation de l'organe délibérant, engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette.*

*L'autorisation mentionnée à l'alinéa ci-dessus précise le montant et l'affectation des crédits.*

Les crédits correspondants, visés aux alinéas ci-dessus, sont inscrits au budget lors de son adoption. Le comptable est en droit de payer les mandats et recouvrer les titres de recettes émis dans les conditions ci-dessus. »

Dans ce cadre, il est proposé d'autoriser monsieur le Maire à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice 2024, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette, selon les modalités suivantes :

Montant des dépenses d'investissement inscrites au budget primitif 2024 (hors chapitre 16 « Remboursement d'emprunts » et restes à réaliser) = 12 562 625.87 €

Conformément aux textes applicables, il est proposé de faire application de cet article à hauteur de 3 140 000 €, soit 24.99 % de 12 562 625.87 €.

Les dépenses d'investissement concernées sont les suivantes :

### BUDGET PRINCIPAL COMMUNE

Engagement des dépenses d'investissement			
Chapitre	Désignation	Opération	Montant en €
16	165 – dépôt et cautionnement reçus		1 000 €
20	Immobilisation incorporelles		29 000 €
204	Subventions d'équipement versées		1 000 €
21	Immobilisations corporelles		341 000 €
21	Immobilisations corporelles	Programme Vidéoprotection	20 000 €
21	Immobilisations corporelles	10 - Cimetière	50 000 €
20	Immobilisations incorporelles	26 – Clayette aménagement	13 000 €
20	Immobilisation incorporelles	52 – Extension groupe scolaire	2 685 000 €

TOTAL = **3 140 000 €** (inférieur au plafond autorisé de 25% des crédits ouverts au Budget 2024, soit 3 140 656.47 €)

Le conseil municipal, Gilles Catheland entendu, et après en avoir délibéré à l'unanimité,

**AUTORISE** monsieur le Maire à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice 2024, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette, selon les modalités exposées ci-dessus.

*Signé : le Maire, Patrick GUILLOT et la secrétaire de séance Valérie GROGNIER*

*Transmis au contrôle de légalité le : 19 décembre 2024*

### Délibération n°2024-68

#### Redevance d'occupation du domaine public pour l'occupation du local communal situé 1 place Général de Gaulle

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée qu'il appartient au conseil municipal de fixer le montant de la redevance pour occupation du domaine public de la commune au-delà des montants donnés par délégation à M le Maire. En effet, l'article L. 2125-1 du code général de la propriété des personnes publiques (CG3P) dispose que toute occupation ou utilisation du domaine public de l'Etat, des

collectivités territoriales et leurs groupements, et des établissements publics donne lieu au paiement d'une redevance.

La loi n° 2014-626 du 18 juin 2014 relative à l'artisanat, au commerce et aux très petites entreprises a créé l'article L.2124-32-1 au CG3P reconnaissant la possibilité d'exploiter un fonds de commerce sur le domaine public, à l'exception du domaine public naturel.

Depuis 2017, la commune met à disposition un local communal situé 1 place Général de Gaulle à Saint-Cyr-au-Mont-d'Or, afin que ce local soit exploité par un commerçant, en vue de continuer à dynamiser l'activité commerciale de la place Général de Gaulle et de ses alentours. Il est rappelé que ce local se situe dans le périmètre de sauvegarde du commerce et de l'artisanat de proximité mis en place en 2011.

Dans ce cadre, il appartient au conseil municipal de fixer le montant de la redevance due par l'occupant du local retenu à l'issue de la procédure de sélection préalable prévue à l'article L.2122-1-1 du CG3P créé par l'ordonnance n°2017-562 du 19 avril 2017.

Compte-tenu de l'intérêt pour l'occupant de pouvoir installer un fonds de commerce sur le domaine public communal et le bénéfice financier qu'il tirera de son exploitation,

Compte tenu de la procédure de consultation pour l'occupation et l'utilisation temporaire dudit local engagée du 16 septembre au 11 octobre 2024,

Il est proposé que la redevance annuelle pour l'occupation du local communal sis 1 place Général de Gaulle se compose de la façon suivante :

- d'une partie fixe de 6 500 Euros,
- d'une partie variable de 0,3 % du chiffre d'affaires de l'occupant de l'année écoulée, l'occupant s'engagera à présenter des éléments comptables attestant de la véracité du chiffre d'affaires.

**Vu** le code général de la propriété des personnes publiques,

**Vu** le contrat d'occupation du domaine temporaire d'un local situé 1 place du Général de Gaulle à Saint-Cyr-au-Mont-d'Or,

Le conseil municipal, monsieur le Maire entendu, et après en avoir délibéré à l'unanimité,

**ACCEPTTE** la répartition et le montant de la redevance d'occupation du domaine public pour l'occupation du local communal situé 1 place Général de Gaulle ;

**DONNE** à Monsieur le Maire tout pouvoir pour l'application de cette décision.

*Signé : le Maire, Patrick GUILLOT et la secrétaire de séance Valérie GROGNIER*

*Transmis au contrôle de légalité le : 19 décembre 2024*

## **Délibération n°2024-70**

### **Modification des tarifs d'occupation du domaine public**

Monsieur le maire rappelle à l'assemblée que par délibération n°2021-75 en date du 9 novembre 2021, le conseil municipal a institué 7 tarifs d'occupation du domaine public, à savoir :

- Les droits de place sur le marché hebdomadaire et l'installation de camion-restaurant ainsi que l'installation de bancs de vente temporaires,
- Les occupations ponctuelles de la place du marché pour des spectacles,
- Les droits de vogue et d'installation de cirques,
- L'installation des terrasses,
- L'installation de bulle de vente,
- L'installation de bennes,
- L'installation d'échafaudages,
- L'installation de stands de vente au déballage de productions artistiques au sein de l'espace culturel.

Ces tarifs n'ayant pas été modifiés depuis 2017, il convient de les réviser en ajoutant également un forfait pour l'utilisation de l'électricité.

Par ailleurs, dans le cadre de la prochaine implantation de casiers connectés de type conciergerie, il convient de créer un tarif supplémentaire, tout comme pour l'occupation ponctuelle de l'esplanade de la Place de la République, de la cour du château à l'occasion d'événements privés.

Dans ce cadre, il convient de modifier et de compléter le tableau des tarifs d'occupation du domaine public de la façon suivante avec effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 :

	<b>Tarifs actuellement en vigueur</b>	<b>Proposition de nouveaux tarifs à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025</b>
<b>Droits de place sur le marché hebdomadaire ou installation de bancs de vente temporaires / food trucks sur le domaine public</b>	<b>2.50 €/mètre</b> linéaire par jour	<b>2.75 €/mètre</b> linéaire par jour + forfait électricité
<b>Occupation ponctuelle de la place du marché pour des spectacles pour 1 jour maximum</b>	<b>0.50 €/m<sup>2</sup></b>	<b>0.55 €/m<sup>2</sup></b> + forfait électricité
<b>Droits de vogue et d'installation de chapiteaux de cirques ou spectacles de guignol</b>	<b>0.95 €/m<sup>2</sup> pour moins de 100 m<sup>2</sup> occupés</b> <b>0.85 €/m<sup>2</sup> pour plus de 100 m<sup>2</sup> occupés</b>	<b>1.05 €/m<sup>2</sup> pour moins de 100 m<sup>2</sup> occupés</b> + forfait électricité <b>0.90 €/m<sup>2</sup> pour plus de 100 m<sup>2</sup> occupés</b> + forfait électricité
<b>Installation de terrasses, portant, chevalet par les commerces</b>	<b>15.00 €/m<sup>2</sup> par an</b>	<b>16.50 €/m<sup>2</sup> par an</b>
<b>Occupation ponctuelle du domaine public - Zone 1 (sans blocage de la circulation)</b>	/	<b>Forfait de 1000 € par jour</b>
<b>Occupation ponctuelle du domaine public - Zone 2 (sans blocage de la circulation)</b>	/	<b>Forfait de 1000 € par jour</b>
<b>Occupation ponctuelle du domaine public - Zone 3 (sans blocage de la circulation)</b>	/	<b>Forfait de 200 € par jour</b>
<b>Installation de bulle de vente</b>	<b>1.00 €/m<sup>2</sup> par jour</b>	<b>1.10 €/m<sup>2</sup> par jour</b>
<b>Installation de consignes automatisées</b>	/	<b>21 €/m<sup>2</sup>/mois</b> soit un loyer annuel de 252€
<b>Installation de benne</b>	1 à 7 jours ou la semaine : <b>forfait de 15.00 €</b>	1 à 7 jours ou la semaine : <b>forfait de 16.50 €</b>
<b>Installation d'échafaudage</b>	1 à 7 jours ou la semaine : <b>forfait de 10 €</b>	1 à 7 jours ou la semaine : <b>forfait de 11 €</b>
<b>Installation de stands de vente au déballage dans l'espace culturel de productions artistiques</b>	<b>Gratuité</b>	<b>Gratuité</b>

#### **Forfait journalier pour utilisation de l'électricité :**

- Puissance jusqu'à 1kWh : 2,00 €
- Puissance au-delà de 1 et jusqu'à 2 kWh : 5,00 €
- Puissance au-delà de 2 et jusqu'à 3 kWh : 7,00 €
- Puissance au-delà de 3kWh : 10,00 €

**Vu** le code général des collectivités territoriales,

**Vu** le code général de la propriété des personnes publiques et notamment son article L.2125-1,

Le conseil municipal, monsieur le Maire entendu, et après en avoir délibéré à l'unanimité,

**DECIDE** d'approuver les nouveaux tarifs d'occupation du domaine public incluant le forfait journalier pour l'utilisation de l'électricité comme exposé ci-dessus.

**PRECISE** que ces tarifs seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

*Signé : le Maire, Patrick GUILLOT et la secrétaire de séance Valérie GROGNIER*

*Transmis au contrôle de légalité le : 19 décembre 2024*

## **Délibération n°2024-71**

### **Convention - subvention Fédération Française de Tennis**

Monsieur Jacques Guinchard, conseiller délégué au sport, explique à l'assemblée qu'au cours des vacances d'automne 2024, des travaux de réfection des deux terrains extérieurs de tennis ont été entrepris car l'état de ces cours de tennis se dégradant, mettait en danger la sécurité des adhérents.

Il ajoute qu'afin de soutenir les projets visant à améliorer les installations sportives ainsi que les espaces de vie et d'accueil des clubs, la fédération française de tennis (FFT) a mis en place une aide financière, dénommée l'ADCP (Aide au Développement des Clubs et de la Pratique). Cette aide est versée uniquement aux associations et non aux collectivités.

D'un commun accord avec le club de tennis et pour bénéficier de cette subvention, la collectivité a réalisé un dossier de demande de subvention et l'association du tennis club a déposé une demande d'ADCP. Le dossier a été intégralement rédigé et constitué par la commune.

La FFT a accordé au Tennis Club 6 000 euros d'aide financière par terrain de tennis, soit un total de 12 000 euros.

Le conseil municipal, Jacques Guinchard entendu, et après en avoir délibéré à l'unanimité,

**AUTORISE** monsieur le Maire a signé la convention de versement de la subvention perçue par l'association au profit de la commune.

*Signé : le Maire, Patrick GUILLOT et la secrétaire de séance Valérie GROGNIER*

*Transmis au contrôle de légalité le : 19 décembre 2024*

## **Délibération n°2024-72**

### **Convention avec les brigades nature Rhône pour le dispositif brigades vertes 2025**

Monsieur Cyrille Bouvat, adjoint à l'Environnement, rappelle à l'assemblée que depuis 2014, par délibération n°2013-101, la commune s'est inscrite dans le dispositif « Les Brigades Vertes » qui offre un service d'entretien de l'environnement intéressant les espaces naturels, les espaces verts ainsi que le petit patrimoine bâti.

Ce dispositif des « Brigades Vertes », créé par le conseil général du Rhône en 1992 pour favoriser l'insertion de personnes éloignées de l'emploi et permettre de répondre au besoin d'entretien et d'aménagement d'espaces naturels, a connu par la suite plusieurs modifications. Avec la création de la Métropole de Lyon au 1<sup>er</sup> janvier 2015, la mise à disposition des équipes des « Brigades Vertes » a ainsi été modifiée. En effet, la collectivité travaille maintenant directement avec l'association Les Brigades Nature Rhône qui gère ce dispositif.

Le conseil municipal, Cyrille Bouvat entendu, et après en avoir délibéré à l'unanimité,

**AUTORISE** monsieur le Maire à signer avec Les Brigades Nature Rhône la convention de mise à disposition d'une équipe « Brigades Vertes » pour l'entretien des espaces verts et naturels de la commune durant l'année 2025. L'équipe interviendra sur 4 passages de 4 jours par semaine (4 trimestres de l'année, soit un total de 16 jours) pour un montant total de 9 920 €.

**PRECISE** que les crédits correspondants seront prévus au budget principal 2025.

*Signé : le Maire, Patrick GUILLOT et la secrétaire de séance Valérie GROGNIER*

*Transmis au contrôle de légalité le : 19 décembre 2024*

## **Délibération n°2024-73**

### **Convention entre communes membres du réseau d'aides spécialisées aux élèves en difficulté (RASED)**

Madame Sabine Chauvin, adjointe à l'enfance, rappelle à l'assemblée que les écoles publiques de la commune de Saint-Cyr-au-Mont-d'Or faisaient partie d'un Réseau d'Aides Spécialisées aux Elèves en Difficulté (RASED) avec les écoles des communes de Limonest, Lissieu, Quincieux, Saint-Didier-au-Mont-d'Or et Saint-Germain-au-Mont-d'Or.

Elle ajoute que depuis la rentrée scolaire 2024, la commune de Saint-Cyr-au-Mont-d'Or a été rattachée au RASED de Fontaines-sur-Saône incluant également les communes de d'Albigny-sur-Saône, de Couzon-au-Mont-d'Or, de Fontaines-Saint-Martin, de Fontaines-sur-Saône, de Rochetaillée et de Saint-Romain-au-Mont-d'Or ; dont le siège est situé à l'école élémentaire du Centre – 7, avenue Simon Rousseau 69270 Fontaines-sur-Saône.

Les RASED sont des structures dépendant du ministère de l'Education Nationale. Ils rassemblent des psychologues scolaires et des professeurs des écoles spécialisés qui sont membres à part entière de l'équipe enseignante des écoles où ils exercent. Ils interviennent auprès des élèves de la maternelle au CM2, en classe ou en petits groupes.

Les RASED renforcent les équipes pédagogiques des écoles. Ils les aident à analyser les situations des élèves en grande difficulté et à construire des réponses adaptées. Ils contribuent à l'aide personnalisée et à la mise en œuvre des programmes personnalisés de réussite éducative.

Lorsqu'un élève éprouve des difficultés dans ses apprentissages, le membre du RASED aide l'enseignant de la classe à :

- identifier les obstacles à la réussite,
- établir des objectifs avec l'élève en difficulté,
- proposer des situations, activités, supports, échéances et modalités d'évaluation.

L'aide spécialisée vise à remédier aux difficultés qui résistent aux aides que l'enseignant de la classe apporte. Elle permet de prévenir leur apparition chez des élèves ayant une fragilité particulière.

Mme Sabine Chauvin indique que la participation financière de chaque commune est calculée sur la base de la dépense annuelle proratisée au nombre d'enfants scolarisés par commune.

#### **Dépense par commune =**

$$\frac{\text{Dépense totale} \times \text{Nombre d'enfants scolarisés de la commune}}{\text{Total d'enfants scolarisés sur les 7 communes}}$$

Le montant total des dépenses comprend :

- Les charges de gestion courante (achat de fournitures diverses, matériel pédagogique, bureautique, etc.)
- Les charges d'investissement courant (ordinateur, téléphonie, mobilier)
- Les charges de mise à disposition des locaux (fluides, entretien)

Ces montants seront établis par la commune de Fontaines-sur-Saône en charge des achats pour le compte du RASED sur la base d'un état des factures pour les charges de gestion courante et d'investissement courant et d'un forfait de mise à disposition des locaux de 200€ par an.

Toutes dépenses exceptionnelles (fonctionnement ou investissement) dépassant le cadre des charges courantes, devra faire l'objet d'un avenant financier signé par l'ensemble des communes, après discussion préalable sur l'opportunité de la dépense. La participation financière de cette dépense exceptionnelle sera calculée sur la base du montant de la dépense divisée par le nombre de communes signataires.

La convention, annexée à la présente, débute à compter de la signature de chaque commune et sera reconduite tacitement chaque année scolaire.

Le conseil municipal, Sabine Chauvin entendue, et après en avoir délibéré à l'unanimité,

**APPROUVE** ladite convention et autorise monsieur le Maire à la signer ainsi que tout document afférent à ce dossier.

*Signé : le Maire, Patrick GUILLOT et la secrétaire de séance Valérie GROGNIER*

*Transmis au contrôle de légalité le : 19 décembre 2024*

## **Délibération n°2024-74**

### **Saint-Cyr-au-Mont-d'Or, ville ambassadrice du don d'organes**

Monsieur Philippe del Vecchio, adjoint, indique à l'assemblée qu'à ce jour, en France, 70 000 personnes vivent grâce à un organe greffé. En revanche, 1 000 personnes par an décèdent faute d'avoir pu bénéficier d'une greffe. Depuis plus de 30 ans, l'écart entre le nombre de personnes en attente de greffe et le nombre de greffes réalisées continue d'augmenter, malgré l'évolution de la législation indiquant que chacun est donneur d'organes et de tissus, sauf s'il a exprimé de son vivant le refus de donner (soit en informant ses proches, soit en s'inscrivant sur le registre national des refus).

Par ailleurs, bien que 80% des Français soient favorables au don de leurs organes, 53% n'en ont pas discuté avec leurs proches, générant un taux d'opposition de 33% lorsqu'il devrait avoisiner 20%.

Face à ce constat, le don d'organes étant devenu une priorité nationale, le collectif d'associations Greffes +, a lancé en janvier 2023 le label « Ville ambassadrice du don d'organes » (VADO) dans le but de promouvoir la discussion entre proches sur le don, sans tabou. L'idée est de diffuser la culture du don et d'augmenter le nombre de donneurs.

M. Philippe del Vecchio ajoute que pour devenir une ville ambassadrice, il suffit de poser un panneau arborant le ruban vert, symbole du don d'organes, à chaque entrée principale de la commune.

Une fois labellisée et afin de renforcer sa mobilisation, la commune est invitée, à sa discrétion, à mener tout au long de l'année des actions de sensibilisation comme des cinés débats, des pièces de théâtre, des interventions dans les écoles par exemple mais aussi d'autres événements comme la journée mondiale du don d'organe le 17 octobre.

Obtenir le label est une opportunité pour la commune de Saint-Cyr-au-Mont-d'Or de lever le tabou sur le sujet en sensibilisant ses habitants et toute personne pouvant se rendre sur le territoire communal.

Le conseil municipal, Philippe del Vecchio entendu, et après en avoir délibéré à l'unanimité,

**APPROUVE** la charte « Ville ambassadrice du don d'organes », annexée à la présente,

**AUTORISE** monsieur le Maire à signer tout document afférent à ce dossier.

*Signé : le Maire, Patrick GUILLOT et la secrétaire de séance Valérie GROGNIER*

*Transmis au contrôle de légalité le : 19 décembre 2024*

## **Délibération n°2024-75**

### **Convention de partenariat entre la maison métropolitaine d'insertion pour l'emploi (MMIE) et la commune de Saint-Cyr-au-Mont-d'Or**

Monsieur Philippe del Vecchio, adjoint au Social, indique à l'assemblée que la maison métropolitaine d'insertion pour l'emploi est un groupement d'intérêt public qui compte 45 membres : l'État, la Région Auvergne-Rhône-Alpes, la Métropole de Lyon, Pôle emploi, les villes de Lyon, Bron, Caluire-et-Cuire, Champagne-au-Mont d'Or, Chassieu, Corbas, Collonges-au-Mont-d'Or, Craponne, Dardilly, Décines, Écully, Feyzin, Fontaines-sur-Saône, Genay, Givors, Grigny, Irigny, Jonage, La Mulatière, La Tour de

Salvagny, Limonest, Meyzieu, Mions, Neuville-sur-Saône, Oullins-Pierre-Bénite, Rillieux-la-Pape, Saint-Cyr-au-Mont-d'Or, Saint-Didier-au-Mont-d'Or, Saint-Fons, Saint Genis Laval, Saint-Priest, Sathonay Camp, Solaize, Vaulx-en-Velin, Vénissieux, Villeurbanne, Lyon Métropole Habitat, Est Métropole Habitat, Grand Lyon Habitat, la CCI Lyon Métropole et la Chambre des Métiers et de l'Artisanat du Rhône.

Il ajoute que la maison métropolitaine d'insertion pour l'emploi a pour objet de participer aux dispositifs d'insertion, aux actions d'intérêt général relevant de l'insertion et de l'emploi au bénéfice de tous publics en difficulté sur le territoire de compétence de la Métropole de Lyon, qui constitue le territoire d'intervention du groupement d'intérêt public (GIP).

Elle est notamment l'opérateur privilégié de mise en œuvre du programme métropolitain d'insertion pour l'emploi (PMI'e), et en particulier de la mobilisation des entreprises afin de créer les conditions pour un développement du territoire inclusif. La MMI'e s'inscrit également dans la déclinaison locale de la loi plein emploi et du contrat de ville de la Métropole de Lyon. Elle participe à l'animation et la mise en œuvre du réseau des acteurs pour l'emploi.

En outre, le GIP met en œuvre les actions suivantes :

- observer la situation de l'emploi et anticiper les mutations économiques du territoire ;
- contribuer à la coordination des actions du service public de l'emploi, des réseaux spécialisés et des acteurs locaux :
  - o à l'accueil, l'information, l'orientation et l'accompagnement des personnes à la recherche d'une formation ou d'un emploi ;
  - o au maintien et au développement de l'activité et de l'emploi ;
- contribuer au développement de la gestion territorialisée des ressources humaines ;
- mener également des actions d'information et de sensibilisation aux phénomènes des discriminations à l'embauche et dans l'emploi ainsi que relatives à l'égalité professionnelle et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

M. Philippe del Vecchio indique également que la MMIE met à disposition de la commune un conseiller numérique 3 heures 2 fois par mois. Les locaux et le matériel sont mis à disposition par la commune.

La commune de Saint-Cyr-au-Mont-d'Or est membre de la MMI'e depuis le 27/12/2022.

Dans ce cadre, le GIP MMI'e et la commune de Saint-Cyr-au-Mont-d'Or souhaitent poursuivre leur collaboration concernant le déploiement du plan d'actions du GIP et formaliser une convention de partenariat pour définir et organiser leurs modalités d'intervention respectives en vue de cet objectif.

A ce titre, la commune de Saint-Cyr-au-Mont-d'Or s'acquittera annuellement de la cotisation au GIP pour un montant de 500 euros. Ladite convention s'étale sur la période du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2026. Elle peut être révisée par voie d'avenant et prend fin de plein droit en cas de dissolution du GIP MMI'e.

À la suite du désengagement de l'Etat, la Métropole sollicite la commune pour un co-financement du conseiller numérique à hauteur de 325€ au titre de l'année 2025.

Le Conseil Municipal, Philippe del Vecchio entendu, et après en avoir délibéré à l'unanimité,

**AUTORISE** monsieur le Maire à signer la convention de partenariat avec la Maison Métropolitaine d'Insertion pour l'emploi (MMIE) annexée à la présente ;

**APPROUVE** la cotisation annuelle de 500€, ainsi que le co-financement à hauteur de 325€ pour le maintien du conseiller numérique au titre de l'année 2025 ;

**AUTORISE** monsieur le Maire à signer l'ensemble des documents afférents à ce dossier ;

**PRECISE** que les crédits nécessaires seront inscrits aux budgets correspondants.

## Délibération n°2024-76

### Mise en place de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement de la filière police municipale

Monsieur le maire indique à l'assemblée qu'en application de l'article L.714-13 du code général de la fonction publique, les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes-champêtres bénéficient d'un régime indemnitaire spécifique qui ne relève pas du régime indemnitaire général dénommé « RIFSEEP » attribué aux autres cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Or, un nouveau régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale a été institué par le décret n°2024-614 du 26 juin 2024. Il prend la dénomination d'I.S.F.E. (indemnité spéciale de fonction et d'engagement). Il remplace le précédent régime indemnitaire composé de l'indemnité spéciale mensuelle de fonction (ISMF) et de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

Composée d'une part fixe et d'une part variable, l'ISFE s'adresse désormais à l'ensemble des fonctionnaires des cadres d'emplois de la filière de police municipale.

Il appartient à l'organe délibérant de la collectivité de fixer le cadre général de l'instauration de ce nouveau régime indemnitaire, dans les conditions et les limites prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

La mise en place de ce dispositif indemnitaire nécessite ainsi :

- d'en définir les bénéficiaires,
- de déterminer, pour chaque part, le taux et le plafond,
- d'en préciser les conditions d'attribution et de versement (périodicité, maintien en cas d'absence, ...),
- de préciser la date d'effet.

#### **1/ BÉNÉFICIAIRES**

Une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) est versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires relevant de la filière de police municipale selon les modalités précisées aux articles 2 et suivants de la présente note de synthèse.

Elle s'adresse aux fonctionnaires titulaires et stagiaires des cadres d'emplois suivants :

- Cadre d'emplois des agents de police municipale,
- Cadre d'emploi des cadres d'emplois des chefs de service de police municipale.

#### **2/ MODALITÉS ET CONDITIONS D'ATTRIBUTION**

L'ISFE est constituée d'une part fixe et d'une part variable, déterminées dans les conditions suivantes :

- La part fixe de l'ISFE est calculée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel,
- La part variable de l'ISFE est fixée dans la limite de montants réglementaires.

Il est ainsi fixé les taux et montants maximums comme suit :

<b>CADRES D'EMPLOIS</b>	<b>Part fixe</b> (Dans la limite des taux maximums suivants)	<b>Part variable</b> (Dans la limite des montants maximums suivants)
<b>Agents de police municipale</b>	30 %	800 €

<b>Chef de service de police municipale</b>	32 %	1 000 €
---	------	---------

### **A) La part fixe**

La part fixe sera déterminée, dans la limite des taux maximums précités, selon des critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
  - du profil du poste, apprécié par la nécessité d'encadrer et d'entraîner les agents sous sa responsabilité (management) ;
  - de la capacité à avoir une projection dans l'avenir et la capacité de gestion du quotidien.
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions au regard :
  - de la complexité des tâches ;
  - de la variété des missions du poste ;
  - de la complexité des tâches du poste immédiate et/ou à long terme.
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - Prise en compte de la responsabilité pour la sécurité d'autrui ;
  - Prise en compte des relations de travail internes et externes et de l'environnement de travail.

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

- La capacité à exploiter l'expérience acquise en relation avec la fonction,
- La connaissance de l'environnement de travail,
- L'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques ainsi que la montée en compétences.

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

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

Il convient de préciser que ce réexamen ne donnera lieu à revalorisation du taux que s'il est avéré que l'agent a enrichi son expérience professionnelle et exploite celle-ci pour mener à bien ses missions. Le pourcentage de la part fixe de l'ISFE respectera la limite des taux maximums du décret n°2024-614 du 26 juin 2024.

### **B) La part variable**

La part variable de l'ISFE tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon des critères suivants :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- les compétences professionnelles et techniques ;
- les qualités relationnelles ;
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, éventuellement à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

L'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel.

La part variable n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Les critères sus-énumérés se traduiront dans le montant déterminé individuellement par voie d'arrêté pris par l'autorité territoriale.

L'ISFE est cumulable avec :

- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires attribuées dans les conditions fixées par le décret du 14 janvier 2002 mentionné ci-dessous,
- Les primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret du 12 juillet 2001 mentionné ci-dessous.

L'ISFE est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir (exemples : RIFSEEP, IAT...).

### **3/ MODALITÉS ET CONDITIONS DE VERSEMENT**

#### **A) La part fixe**

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement.

Les modalités applicables sont :

- L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement sera proratisée en fonction du temps de travail et du taux d'emploi (temps partiel ou temps non complet) de l'agent ;

#### **Les cas de maintien de la part fixe de l'ISFE :**

Le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant :

- les congés payés, les journées de réduction du temps de travail, les autorisations spéciales d'absence,
- les congés pour formation et les congés syndicaux,
- les congés liés aux responsabilités parentales : congé de naissance, congé de maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé d'adoption,
- les congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) : accident de service, accident de trajet, et maladie professionnelle ou imputable au service,
- la période de préparation au reclassement (PPR) prévue par l'article L826-2 du code général de la fonction publique,
- le congé longue maladie ou congé de grave maladie : l'indemnité spéciale de fonctions et d'engagement est maintenue à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxième et troisième années.

Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée ou de grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire antérieurement accordé, les primes et indemnités sont recalculées et un rappel est effectué en prenant en compte les parts de régime indemnitaire.

Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue durée à la suite d'une période de congé de longue maladie rémunérée à plein traitement, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de longue maladie lui demeurent acquises.

#### **Les cas de suspension de la part fixe de l'ISFE :**

Le régime indemnitaire est retiré dès le premier jour d'absence à concurrence de 1/30<sup>ème</sup> par jour

d'absence durant :

- le congé pour maladie ordinaire,
- le congé de longue durée,
- le temps partiel thérapeutique : versement de l'IFSE au prorata de la quotité du temps partiel pour raison thérapeutique.

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement sera retirée au cours du mois m+1 au prorata du nombre de jour(s) d'absence.

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement fera l'objet d'un ajustement automatique selon les textes réglementaires en vigueur.

## **B) La part variable**

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement sera versée annuellement sur la rémunération du mois de novembre de l'année n.

Le montant de la part variable est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent et de son temps d'emploi (temps partiel, temps non complet) sur la période de référence du 1<sup>er</sup> novembre de l'année n-1 au 31 octobre de l'année n.

Il est versé en fonction de l'appréciation globale de l'entretien professionnel annuel :

<b>Appréciation de l'année issue de l'entretien professionnel</b>	<b>Pourcentage du montant maximum attribué</b>
Très satisfaisant	100%
Satisfaisant	66%
Peu satisfaisant	33%
Non satisfaisant	0 €

Sur la période de référence du 1<sup>er</sup> novembre de l'année n-1 au 31 octobre de l'année n, l'absentéisme est appliqué de la manière suivante sur la part variable :

- De 0 à 14 jours calendaires : 100 % de la part variable,
- A compter du 15<sup>ème</sup> jour d'absence, un décompte est réalisé au prorata du nombre de jours d'absence sur le nombre de jours de l'année (365-366) avec une carence de 14 jours.

En cas d'arrivée ou de départ de la collectivité au cours de l'exercice considéré :

- Arrivée : 6 mois de travail effectif minimum pour percevoir la part variable,
- Départ : 6 mois de présence minimum avec un entretien d'évaluation avant le départ pour prétendre à la part variable.

Les jours d'absence sont calculés sur la maladie ordinaire, le temps partiel thérapeutique et le congé de longue durée. Pour le congé de longue maladie, les jours sont décomptés dans les mêmes proportions que le traitement.

**Vu** le code général de la fonction publique,

**Vu** le décret n°94-731 du 24 août 1994 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres ;

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

**Vu** le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;

**Vu** le décret n°2006-1391 du 17 novembre 2006 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale ;

**Vu** le décret n°2006-1392 du 17 novembre 2006 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale ;

**Vu** le décret n°2011-444 du 21 avril 2011 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;

**Vu** le décret n°2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres ;

**Vu** la délibération n° 0603del06 du 6 mars 2007 instituant l'indemnité spéciale mensuelle de fonction pour les agents de la police municipale ;

**Vu** la délibération n°2016-82 en date du 29 novembre 2016, modifiant le régime indemnitaire de la filière sécurité à savoir l'indemnité spéciale mensuelle de fonction et l'indemnité d'administration et de technicité ;

**Vu** l'avis favorable du comité social territorial rendu lors de sa séance du 10 décembre 2024 ;

Le conseil municipal, monsieur le Maire entendu, et après en avoir délibéré à l'unanimité,

**INSTAURE** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement des agents de la police municipale dans les conditions fixées ci-dessus,

**ABROGE** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 le versement de l'indemnité spéciale mensuelle de fonction (ISMF) et de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT),

**AUTORISE** l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des parts fixes et variables de l'indemnité précitée dans le respect des principes définis ci-dessus,

**APPLIQUE** ces dispositions à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025,

**PRECISE** que les crédits correspondants seront inscrits au budget.

*Signé : le Maire, Patrick GUILLOT et la secrétaire de séance Valérie GROGNIER*

*Transmis au contrôle de légalité le : 19 décembre 2024*

## **Délibération n°2024-77**

### **Mise à jour des modalités de maintien ou de suppression du RIFSEEP**

Monsieur le maire indique à l'assemblée que par décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, l'Etat a institué le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), devant entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Ce décret a pour objectif de supprimer toutes les primes existantes créées par la collectivité et de créer une « prime unique » à terme.

Il est rappelé que par délibérations n°2016-81, n°2017-15, n°2019-76 et n°2020-74, le conseil municipal a instauré le RIFSEEP pour les cadres d'emplois suivants :

- Les attachés,
- Les rédacteurs,
- Les éducateurs des APS,
- Les animateurs,
- Les adjoints administratifs,
- Les ATSEM,
- Les adjoints d'animation,
- Les adjoints techniques,
- Les agents de maîtrise,
- Les adjoints du patrimoine,
- Les bibliothécaires,

- Les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques,
- Les ingénieurs,
- Les techniciens territoriaux.

Il rappelle également que la prime de responsabilité cumulable avec le RIFSEEP a été créée par délibération du 26 mars 1991 et les modalités d'attribution de cette dernière ont été mises à jour par délibération n°2019-76.

Dans la fonction publique territoriale, aucune disposition ne prévoit l'évolution du régime indemnitaire en cas d'absence.

L'organe délibérant de la collectivité est donc compétent pour fixer par délibération le régime indemnitaire des agents, dans la limite de celui prévu dans la fonction publique d'Etat (article L.714-4 du CGFP).

Le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'État a notamment modifié 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. La modification a introduit le maintien du régime indemnitaire en cas de congé longue maladie (CLM) ou congé de grave maladie (CGM) pour les fonctionnaires de l'État.

Monsieur le Maire propose d'actualiser les modalités de maintien du RIFSEEP et de la prime de responsabilité en cas d'absence selon les modalités suivantes :

<b>MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE ET DE LA PRIME DE RESPONSABILITE</b>		<b>MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)</b>
<b>Maladie ordinaire</b>	Les indemnités sont retirées dès le premier jour d'absence à concurrence de 1/30 <sup>ème</sup> par jour d'absence.  Le retrait s'effectue au cours du mois m+1 au prorata du nombre de jours d'absence.	Sur la période de référence du 1 <sup>er</sup> novembre de l'année n-1 au 31 octobre de l'année n, l'absentéisme est appliqué de la manière suivante sur le CIA :  - De 0 à 14 jours calendaires : 100 % de la part variable,  - A compter du 15 <sup>ème</sup> jour d'absence, un décompte est réalisé au prorata du nombre de jours d'absence sur le nombre de jours de l'année (365-366) avec une carence de 14 jours.
<b>Les congés liés aux responsabilités parentales : congé de naissance, congé de maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé d'adoption</b>	Maintenu dans les mêmes proportions que le traitement	En cas d'arrivée ou de départ de la collectivité au cours de l'exercice considéré :  - Arrivée : 6 mois de travail effectif minimum pour percevoir la part variable,  - Départ : 6 mois de présence minimum avec un entretien d'évaluation avant le départ pour prétendre à la part variable.
<b>Congé pour invalidité temporaire imputable au service CITIS – accident de service, accident de trajet et maladie professionnelle</b>	Maintenu dans les mêmes proportions que le traitement	

<b>Congé Grave maladie</b>	Maintien : 33% la 1 <sup>ère</sup> année et 60% les 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> années	Les jours d'absence sont calculés sur la maladie ordinaire, le temps partiel thérapeutique et le congé de longue durée. Pour le congé de longue maladie, les jours sont décomptés dans les mêmes proportions que le traitement.
<b>Congé Longue Maladie</b>	Maintien : 33% la 1 <sup>ère</sup> année et 60% les 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> années	
<b>Congé Longue Durée</b>	Suspendue (sauf application rétroactive*)	
<b>Temps partiel Thérapeutique</b>	Versement des indemnités au prorata de la quotité du temps partiel pour raison thérapeutique	
<b>Congés annuels</b>	Maintenu	
<b>La période de préparation au reclassement (PPR) prévue par l'article L 826-2 du code général de la fonction publique</b>	Maintenu dans les mêmes proportions que le traitement	
<b>Les congés pour formation et les congés syndicaux</b>	Maintenu dans les mêmes proportions que le traitement	

\* Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée ou de grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire antérieurement accordé, les primes et indemnités sont recalculées et un rappel est effectué en prenant en compte les parts de régime indemnitaire mentionnées dans le tableau ci-dessus.

Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue durée à la suite d'une période de congé de longue maladie rémunérée à plein traitement, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de longue maladie lui demeurent acquises.

M. le Maire précise que les autres modalités d'attribution du RIFSEEP énoncés dans les délibérations citées ci-avant restent inchangées.

**Vu** le code général de la fonction publique et, notamment, ses articles L. 712-1, L. 714-4 à L. 714-13;

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

**Vu** le décret n° 2010-997 modifié 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 modifié 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** le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'État ;

**Vu** l'arrêté ministériel du 27 août 2015 modifié pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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'Etat ;

**Vu** l'avis du Comité Social Territorial (CST) en date du 10 décembre 2024 relatif à la mise à jour des modalités de maintien ou de suppression du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

Le conseil municipal, monsieur le Maire entendu, et après en avoir délibéré à l'unanimité,

**APPROUVE** les nouvelles modalités de maintien ou de suppression du RIFSEEP (IFSE+CIA) et de la prime de responsabilité comme présenté dans le tableau ci-dessus ;

**APPLIQUE** ces dispositions à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

*Signé : le Maire, Patrick GUILLOT et la secrétaire de séance Valérie GROGNIER*

*Transmis au contrôle de légalité le : 19 décembre 2024*

## **Délibération n°2024-78**

### **Temps de travail : lancement d'une expérimentation de la semaine en 4 ou 4,5 jours**

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée la définition, la durée et l'organisation du temps de travail des agents de la commune, respectant les principes réglementaires en vigueur pour la fonction publique territoriale, qui ont été précisées par délibérations du Conseil municipal en vigueur n°03-28del26 du 28/03/2002 relative à la mise en œuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail et n° 2012-48 du 26/06/2012 relative à l'organisation des services administratifs.

#### **1/ Contexte**

Ces délibérations précitées organisent, notamment, les cycles de travail possibles sur 5 jours pour les agents à 1 607 heures annuelles, incluant la journée de solidarité, hors sujétions particulières et cycles spécifiques.

Le travail des agents est organisé selon des périodes de référence nommées cycles de travail.

Le cycle de travail de base est de 35 heures hebdomadaire pour un agent à temps plein, réparties sur 5 journées de 7 heures.

Il est précisé que les 3 cycles spécifiques suivants s'ajoutent à ce cycle de travail :

- les agents exerçant leurs fonctions au sein du service périscolaire et les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles sont sur un temps de travail annualisé alternant périodes de haute activité (périodes scolaires) et périodes de moindre activité (vacances scolaires) conformément à la délibération n°03-28del26 du 28/03/2002 relative à la mise en œuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail ;
- les agents du service de la police municipale, compte tenu des contraintes spécifiques de leurs fonctions effectuent leurs missions sur une cycle moyen annuel de 36h00 hebdomadaire réparti sur deux périodes de mai à septembre (période haute) et d'octobre à avril (période basse) conformément à la délibération n°2019-37 du 21 mai 2019 ;

- les agents du service accueil/état civil compte tenu des horaires d'ouverture du public effectuent leurs missions sur un cycle de 3 semaines avec une moyenne de 37h30 hebdomadaire conformément à la délibération n°2019-37 du 21 mai 2019.

Les agents exerçant leurs fonctions sur les cycles susmentionnés ne seront pas concernés par l'expérimentation.

Par ailleurs, les agents effectuant leurs missions dans les autres services de la collectivité sont soumis à l'un des deux cycles ci-dessous :

	<b>Cycle de 35h00 Formule n°1</b>	<b>Cycle de 37h30 Formule n°1</b>
<b>Obligations hebdomadaires de service (jours de travail)</b>	5	5
<b>Nombre de jours de congés annuels</b>	25	25
<b>Durée hebdomadaire de travail</b>	35 heures	37 heures 30
<b>Durée quotidienne de travail effectif (hors pause méridienne)</b>	7 heures	7 heures 30
<b>Nombre de jours de RTT</b>	0	15
<b>Nombre de jours de RTT (journée de solidarité déduite)</b>	0	14
<b>Public concernés</b>	Agent à temps non complet	Agent à temps complet

En complément de ces cycles de travail, et pour les seuls agents soumis à ces deux derniers cycles hebdomadaires, la commune souhaite expérimenter des cycles alternatifs sur 4 jours, 4,5 jours hebdomadaires ou alternant les semaines de 4 jours et 5 jours avec les objectifs de pouvoir :

- améliorer la qualité de vie au travail des agents en leur permettant de mieux concilier leur vie personnelle et professionnelle ;
- favoriser l'égalité professionnelle femmes-hommes, principalement en donnant la possibilité à des agents à temps partiel, de passer à temps plein, tout en maintenant le même rythme de présence au travail, avec une augmentation de leur rémunération et de leur cotisation retraite,
- participer à l'attractivité de la collectivité et à la fidélisation des agents de la commune de Saint-Cyr-au-Mont-d'Or.

### **Modalités de l'expérimentation**

L'expérimentation d'une durée de 12 mois s'effectuera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 dans le respect de la réglementation concernant le temps de travail des agents de la fonction publique territoriale et à effectif constant tout en préservant la continuité et la qualité du service aux agents et aux usagers.

Une attention particulière sera portée aux risques professionnels qui pourraient être engendrés avec l'allongement des journées de travail : pénibilité, fatigue, usure... Durant l'année d'expérimentation, les agents pourront sortir de ce nouveau dispositif au terme de chaque mois. Chaque responsable de service instruit les demandes sur le choix des cycles de travail présentés par les agents de son service et détermine les horaires de travail pour tenir compte des nécessités de service. Les cycles et les formules proposées seront donc appréciées par chaque responsable de service qui pourra décider de sélectionner ou retirer des cycles ou des formules incompatibles avec l'organisation et le principe de continuité du service.

Seuls les agents à temps plein, titulaires, stagiaires ou les contractuels disposant d'un contrat d'une durée au moins égale à un an sur un cycle de travail non annualisé et travaillant sur une base de 4.5

ou 5 jours sans sujétion particulière seront éligibles. À noter que les agents à temps partiel pourront demander à passer à temps plein pour intégrer ledit dispositif.

Le télétravail, actuellement plafonné à un jour par semaine, est maintenu pour les agents ayant des postes télétravaillables conformément à la délibération n°2022-81 du 18 octobre 2022. Durant l'expérimentation, le télétravail sera étendu à un maximum de 1.5 jours par semaine uniquement pour les cycles comprenant 4.5 jours. L'extension sera possible uniquement sur la demi-journée complémentaire à la demi-journée de repos.

La journée ou demi-journée non travaillée sera fixe, et ne pourra qu'exceptionnellement être décalée (pour nécessité de service ou formation par exemple) dans la même semaine ou dans la semaine précédente ou suivante, après accord du supérieur hiérarchique.

Les horaires variables pour les agents éligibles sont maintenus durant l'expérimentation conformément à la délibération n°2017-88 du 5 décembre 2017.

La règle de 3 jours de présence sur site est également maintenue dans le cadre de l'expérimentation.

Compte tenu de l'allongement des journées, la pause méridienne sera d'au minimum 1 heure pour les agents souhaitant travailler sur l'un des nouveaux cycles ou formules proposés.

Sur la base de ce cadre général, sous réserve des nécessités de service et après accord de son responsable hiérarchique direct, l'agent qui en fait la demande pourra être autorisé à travailler selon l'un des 4 cycles de travail (deux existants et 2 nouveaux) et sur l'une des deux ou trois formules proposées ci-dessous en fonction de la durée du cycle.

	<b>Cycle 1 (cycle existant) : 35h00 hebdomadaire</b>			
<b>Formule</b>	<b>Formule n°1 Semaine de 5 jours (formule existante)</b>	<b>Formule n°2 Semaine de 4 jours</b>	<b>Formule n°3 Semaine de 4,5 jours</b>	<b>Formule n°4 Alternance semaine de 4 et 5 jours</b>
<b>Obligations hebdomadaires de service (jours de travail)</b>	5	4	4.5	semaine de 4 jours : 31 heures 15 semaine de 5 jours : 38 heures 45
<b>Nombre de jours de congés annuels</b>	25	20	22.5	22.5
<b>Durée quotidienne de travail effectif (Hors pause méridienne)</b>	7h00	8h45	7h45 pour les 4 journées complètes 4 heures pour la demi-journée	7h45 pour la semaine de 5 jour 7h45 sur 3 jours et 8h sur 1 jour pour la semaine de 4 jours
<b>Nombre de jours de RTT</b>	0	0	0	0

	<b>Cycle 2 (nouveau cycle) : 36h00 hebdomadaire</b>	
<b>Formule</b>	<b>Formule n°1 Semaine de 4,5 jours</b>	<b>Formule n°2 Alternance semaine de 4 et 5 jours</b>

<b>Obligations hebdomadaires de service (jours de travail)</b>	4.5	Semaine de 4 jours : 32 heures  Semaine de 5 jours : 40 heures
<b>Nombre de jours de congés annuels</b>	22.5	22.5
<b>Durée quotidienne de travail effectif (hors pause méridienne)</b>	8h00 pour les 4 journées complètes 4 heures pour la demi-journée	8h00
<b>Nombre de jours de RTT</b>	6	6
<b>Nombre de jours de RTT (journée de solidarité déduite)</b>	5	5

<b>Cycle 3 (nouveau cycle) : 37h00 hebdomadaire</b>		
<b>Formule</b>	<b>Formule n°1 Semaine de 4,5 jours</b>	<b>Formule n°2 Alternance semaine de 4 et 5 jours</b>
<b>Obligations hebdomadaires de service (jours de travail)</b>	4.5	semaine de 4 jours : 33 heures  semaine de 5 jours : 41 heures
<b>Nombre de jours de congés annuels</b>	22.5	22.5
<b>Durée quotidienne de travail effectif (hors pause méridienne)</b>	8h15 pour les 4 journées complètes 4 heures pour la demi-journée	8h15 sur 4 jours et 8h sur 1 jour pour la semaine de 5 jours 8h15 pour la semaine de 4 jours
<b>Nombre de jours de RTT</b>	12	12
<b>nombre de jours de RTT (journée de solidarité déduite)</b>	11	11

<b>Cycle 4 (cycle existant) : 37h30 hebdomadaire</b>			
<b>Formule</b>	<b>Formule n°1 Semaine de 5 jours (formule existante)</b>	<b>Formule n°2 Semaine de 4,5 jours</b>	<b>Formule n°3 Alternance semaine de 4 et 5 jours</b>

<b>Obligations hebdomadaires de service (jours de travail)</b>	5	4.5	semaine de 4 jours : 33 heures 20 semaine de 5 jours : 41 heures 40
<b>Nombre de jours de congés annuels</b>	25	22.5	22.5
<b>Durée quotidienne de travail effectif (hors pause méridienne)</b>	7h30	8h20 pour les 4 journées complètes 4h10 heures pour la demi-journée	8h20
<b>Nombre de jours de RTT</b>	15	15	15
<b>nombre de jours de RTT (journée de solidarité déduite)</b>	14	14	14

Ces nouvelles formules seraient soumises aux mêmes règles et principes que les deux formules préexistantes :

- le respect de la durée légale de travail des agents publics des collectivités territoriales à temps complet, à savoir 1 607 heures annuelles, selon l'article L611-1 et suivants du CGCP et du décret n°2000-815 du 25 août 2000, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, rendu applicable aux agents territoriaux par l'article 1er du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,
- le principe de continuité et de bon fonctionnement du service public,
- le principe des horaires variables et, notamment, les plages fixes, définis par la délibération du Conseil n° 2017-88 susmentionnée prise en application de l'article L.611-2 du code général de la fonction publique.

Le nombre de jours de congés et le nombre de RTT seront calculés en fonction des obligations de service hebdomadaires et dans le respect des 1607h.

Ces cycles sont proposés uniquement dans le cadre de l'expérimentation et pourront être conservés en cas de pérennisation du dispositif.

À l'exception de ces modalités particulières d'organisation du temps de travail (cycles, nombre de RTT, temps partiel), les délibérations relatives au temps de travail demeurent applicables aux agents concernés par l'expérimentation.

L'évaluation de l'expérimentation de la semaine en 4 jours sera conduite sur les 12 premiers mois de mise en œuvre. Le rapport d'évaluation sera rendu auprès du comité social territorial et au conseil municipal au cours du dernier trimestre 2025 afin d'envisager ou non la pérennisation du dispositif. En cas d'abandon du dispositif, les agents positionnés sur l'un des cycles de l'expérimentation pourront maintenir leur activité sur le cycle expérimental jusqu'au 31 août 2026.

Les modalités pratiques de mise en œuvre des jours de permanence précités (délai de prévenance, gestion technique de la pose de ces jours travaillés et des jours de récupération afférents) ainsi que celles concernant le dispositif d'accompagnement au changement (planning, modalités de saisine notamment) seront détaillées dans une note de service.

Vu l'avis du comité social territorial en date du 10 décembre 2024,

Le conseil municipal, monsieur le Maire entendu, et après en avoir délibéré à l'unanimité,

**APPROUVE** la mise en place de l'expérimentation de la semaine en 4 jours ou 4,5 jours au sein de la commune de Saint-Cyr-au-Mont-d'Or à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 selon les conditions, cycles et formules de travail décrits ci-dessus ;

**PRECISE** que l'expérimentation durera 1 an et donnera lieu à une évaluation en vue de sa pérennisation avant la fin de l'année 2025 ;

**PRECISE** qu'en cas d'abandon du dispositif les agents positionnés sur l'un des cycles de l'expérimentation pourront maintenir leur activité sur le cycle expérimental jusqu'au 31 août 2026.

**PRECISE** qu'à l'exception des modalités d'organisation de la semaine à 4 jours et 4,5 jours décrites ci-avant, les délibérations et règlements relatifs au temps de travail des agents de la commune de Saint-Cyr-au-Mont-d'Or demeurent applicables.

**ETANT PRECISE** que cette délibération modifie la délibération relative au télétravail n°2022-81 du 18/10/2022 durant la période d'expérimentation comme suit : le télétravail peut-être est étendu à 1.5 jour hebdomadaire si l'agent exerce ses fonctions sur un cycle de travail comprenant la formule « semaine de 4.5 jours ».

*Signé : le Maire, Patrick GUILLOT et la secrétaire de séance Valérie GROGNIER*

*Transmis au contrôle de légalité le : 19 décembre 2024*

## **Délibération n°2024-79**

### **Renouvellement de l'adhésion au dispositif cdg69 de signalement des actes de violence de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique**

Monsieur le maire expose à l'assemblée que l'article L135-6 du code général de la fonction publique prévoit l'obligation de mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes pour les employeurs des 3 versants de la fonction publique.

Les objectifs majeurs de ce dispositif sont les suivants :

- Effectivité de la lutte contre tout type de violence, discrimination, harcèlement et en particulier les violences sexuelles et sexistes ;
- Protection et accompagnement des victimes ;
- Sanction des auteurs ;
- Structuration de l'action dans les 3 versants de la fonction publique pour offrir des garanties identiques ;
- Exemplarité des employeurs publics.

Le décret n°2020-256 d'application prévu pour ce dispositif est paru le 13 mars 2020. Il détermine avec précision les composantes du dispositif à mettre en œuvre par les employeurs publics.

L'article L452-43 du code général de la fonction publique indique que « *sur demande des collectivités et établissements (...), les centres de gestion mettent en place le dispositif de signalement (...) ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.*»

Le centre de gestion du Rhône et de la Métropole de Lyon (cdg69) propose depuis 2021, une nouvelle prestation pour la mise en œuvre de ce dispositif obligatoire. Monsieur le Maire rappelle que la commune adhère à cette prestation depuis le 14 décembre 2021 et que la convention actuelle se termine le 31 décembre 2024.

Le cdg69 a choisi de piloter ce dispositif par l'intermédiaire d'un contrat auprès de prestataires externes afin de garantir une totale indépendance entre les conseils dispensés aux employeurs par

les services du cdg69 et l'accompagnement et le soutien prévus par le dispositif en direction des agents.

Les collectivités et établissements publics qui le demandent peuvent adhérer au dispositif qui comprend a minima les composantes ci-après, telles que prévues par le décret précité :

- Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements,
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien,
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée.

Le traitement des faits signalés peut également être assuré par le dispositif ainsi que diverses prestations complémentaires.

Cette adhésion permet à la collectivité ou l'établissement de répondre aux obligations fixées par le décret n°2020-256 et de bénéficier des services suivants :

- fourniture d'un outil dématérialisé permettant de recueillir les signalements des agents et de suivre le traitement du signalement (traçabilité des échanges),
- prestations de conseil, d'accompagnement et de traitement des situations.

Les collectivités et établissements adhérents verseront une participation annuelle à la mise en place du dispositif dont le montant est fixé dans la convention d'adhésion. Les collectivités et établissements publics dont un ou plusieurs agents effectuent un signalement via la plateforme, devront verser au prestataire en charge de l'orientation et de l'accompagnement des agents et, le cas échéant, du traitement du signalement, une participation correspondant aux prestations délivrées dans ce cadre. Un certificat d'adhésion tripartite (cdg69, bénéficiaire et prestataire) précisera le coût unitaire de chaque prestation.

L'accès à la plateforme et le pilotage du dispositif sont assurés par le cdg69, en lien avec le prestataire.

L'adhésion au dispositif se matérialise par la signature :

- d'une convention d'adhésion avec le cdg69 qui définit les modalités de mise en œuvre, la durée, les droits et obligations de chacune des parties, les mesures de protection des données personnelles ainsi que les modalités de résiliation,
- d'un certificat d'adhésion tripartite (cdg69, bénéficiaire et prestataire) qui fixe les conditions de mise en œuvre de l'accompagnement des agents et des employeurs le cas échéant.

Il est à noter que les statistiques fournies par les prestataires font état d'un nombre annuel de signalements correspondant à 0,5 % de l'effectif.

La durée de la convention est de quatre ans.

**VU** les articles L135-6 et L452-43 du Code général de la fonction publique,

**VU** le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique,

**VU** l'avis du Comité Social Territorial du 10 décembre 2024,

**VU** la convention d'adhésion au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique annexée et le certificat tripartite avec le cdg69 et le cabinet Strada avocats,

**Considérant** l'intérêt pour la commune d'adhérer au dispositif précité,

Le conseil municipal, monsieur le Maire entendu, et après en avoir délibéré à l'unanimité,

**APPROUVE** la convention d'adhésion ci-annexée à intervenir avec le cdg69 ;

**AUTORISE** Monsieur le Maire à signer ladite convention ainsi que le certificat d'adhésion tripartite pour la période s'étalant du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2028, ainsi que leurs éventuels avenants;

**APPROUVE** le paiement annuel au cdg69 d'une somme de 300 euros relative aux frais de gestion et au pilotage du contrat jusqu'au terme de la convention et calculée compte tenu de ses effectifs qui comptent 74 agents ;

**DÉCIDE** de provisionner une somme annuelle correspondant aux signalements potentiels, égale à 0,5% de l'effectif x 520 € (coût moyen de traitement), soit une enveloppe de 193 € ;

**PRECISE** que les dépenses inhérentes à la mise en œuvre de la présente délibération seront imputées sur le budget de l'exercice correspondant.

*Signé : le Maire, Patrick GUILLOT et la secrétaire de séance Valérie GROGNIER*

*Transmis au contrôle de légalité le : 19 décembre 2024*

## **Délibération n°2024-80**

### **Convention de mise à disposition de la responsable des affaires sociales au CCAS**

M. Philippe del Vecchio, adjoint au social, expose à l'assemblée qu'afin de permettre la délégation de signature auprès du responsable des affaires sociales de la commune et d'assurer pleinement les fonctions de responsable du CCAS, il propose de mettre à disposition cet agent communal actuellement sur le grade de rédacteur principal de 1<sup>ère</sup> classe à hauteur de 10% d'un équivalent temps plein à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

La commune continuera à gérer la carrière de l'agent et à verser à l'agent mis à disposition, la rémunération correspondant à son grade (traitement de base, indemnité de résidence, supplément familial, indemnités et primes liées à l'emploi).

Le CCAS remboursera à la commune 10% de la rémunération de l'agent conformément aux dispositions prévues dans la convention annexée à la présente.

Cette mise à disposition peut prendre fin avant le terme prévu :

- Sur demande de la commune ou du CCAS après avoir respecté un préavis de six mois ;
- Sur demande de l'agent après que celui-ci ait respecté un préavis de trois mois ;

Le conseil municipal, M. Philippe del Vecchio entendu, et après en avoir délibéré à l'unanimité,

**APPROUVE** la mise à disposition d'un agent « rédacteur principal de 1<sup>ère</sup> classe » auprès du CCAS de Saint-Cyr-au-Mont-d'Or, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, dans les conditions proposées dans le projet de convention annexé à la présente.

*Signé : le Maire, Patrick GUILLOT et la secrétaire de séance Valérie GROGNIER*

*Transmis au contrôle de légalité le : 19 décembre 2024*

## **Délibération n°2024-81**

### **Modification du tableau des effectifs du personnel**

Monsieur le maire expose à l'assemblée que conformément à l'article L.313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de la collectivité. Il appartient donc au conseil municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services.

Afin d'assurer le bon fonctionnement du service de l'accueil de la mairie, il convient d'apporter une modification de quotité de temps de travail d'un agent afin d'assurer la continuité du service.

Aussi, il est proposé de modifier le poste, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 :

- d'adjoint administratif à temps non complet (17.5/37.5<sup>ème</sup>) en augmentant la quotité de temps de travail à 28/35<sup>ème</sup>.

Il est précisé que cet emploi pourrait être occupé par un agent contractuel recruté à durée déterminée pour une durée maximale d'un an en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires au vu de l'application de l'article L.332-14 du code général de la fonction publique.

La durée du contrat pourra être prolongée, dans la limite d'une période totale de 2 ans, lorsque, au terme de la durée fixée au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article L.332-14 du code général de la fonction publique, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'aura pu aboutir au terme de la première année.

L'ensemble de ces modifications représente + 0.3 ETP au tableau des effectifs, il convient donc de modifier le poste concerné dans le tableau des effectifs comme défini ci-après :

<b>Tableau des effectifs de la collectivité - au 17.12.2024</b>				
		Catégorie d'emploi	Nombre d'équivalent temps plein créé par la collectivité	ETP pourvus au 17.12.2024
<b>Filière Administrative</b>				
<b>Cadre d'emplois des emplois administratifs de direction</b>				
Grade	Directeur général des villes de 2.000 à 10.000 habitants	A	1,00	1,00
<b>Cadre d'emplois des Attachés territoriaux</b>				
Grade	Attaché principal	A	2,00	1,00
Grade	Attaché territorial	A	3,00	3,00
<b>Cadre d'emplois des rédacteurs</b>				
Grade	Rédacteur	B	2,80	2,60
Grade	Rédacteur principal 2 <sup>ème</sup> classe	B	2,00	1,00
Grade	Rédacteur principal 1 <sup>ère</sup> classe	B	2,00	2,00
<b>Cadre d'emplois des Adjoints Administratifs</b>				
Grade	Adjoint administratif	C	5,30	4,30
Grade	Adjoint administratif principal de 2 <sup>ème</sup> classe	C	2,00	2,00
Grade	Adjoint administratif principal de 1 <sup>ère</sup> classe	C	2,00	2,00
<b>TOTAL FILIERE ADMINISTRATIVE</b>			<b>22,10</b>	<b>18,90</b>
<b>Filière Technique</b>				
<b>Cadre d'emplois des Ingénieurs</b>				
Grade	Ingénieur principal	A	1,00	1,00
<b>Cadre d'emploi des techniciens</b>				
Grade	Technicien	B	1,00	1,00
<b>Cadre d'emploi des agents de maitrise</b>				
Grade	Agent de maitrise principal	C	1,00	0,00
<b>Cadre d'emplois des adjoints techniques</b>				
Grade	Adjoint technique	C	7,00	6,00
Grade	Adjoint technique principal 2 <sup>ème</sup> classe	C	2,00	2,00
<b>TOTAL FILIERE TECHNIQUE</b>			<b>12,00</b>	<b>10,00</b>
<b>Filière Animation</b>				
<b>Cadre d'emplois des animateurs</b>				

Grade	Animateur	B	2,66	2,66
<b>Cadre d'emplois des Adjoints d'animation</b>				
Grade	Adjoint d'animation	C	4,81	3,28
Sans grade	Animateurs périscolaires contractuels (art L.332-8-5° du CGFP)	C	5,50	4,84
<b>TOTAL FILIERE ANIMATION</b>			<b>12,97</b>	<b>10,78</b>
<b>Filière Médico-Sociale</b>				
<b>Cadre d'emplois des Agents spécialisés des écoles maternelles</b>				
Grade	ATSEM Principal de 2 <sup>ème</sup> classe	C	3,80	3,80
Grade	ATSEM Principal de 1 <sup>ère</sup> classe	C	2,00	1,90
<b>TOTAL FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>			<b>5,80</b>	<b>5,70</b>
<b>Filière Sécurité</b>				
<b>Cadre d'emplois des agents de police municipale</b>				
Grade	Brigadier-chef principal	C	2,00	2,00
Grade	Gardien-Brigadier	C	1,00	1,00
<b>TOTAL FILIERE SECURITE</b>			<b>3,00</b>	<b>3,00</b>
<b>Filière Culturelle</b>				
<b>Cadre d'emplois d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques</b>				
Grade	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal 1 <sup>ère</sup> classe	B	1,00	1,00
<b>Cadre d'emplois des assistants d'enseignement artistique</b>				
Grade	Assistant d'enseignement artistique	B	0,40	0,00
<b>Cadre d'emplois des adjoints du patrimoine</b>				
Grade	Adjoint du patrimoine principal 2 <sup>ème</sup> classe	B	1,00	1,00
<b>TOTAL FILIERE CULTURELLE</b>			<b>2,40</b>	<b>2,00</b>
<b>Hors Filière</b>				
Sans grade	Collaborateur de cabinet		1,00	1,00
<b>TOTAL HORS FILIERE</b>			<b>1,00</b>	<b>1,00</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>			<b>59,27</b>	<b>51,38</b>

**Vu** le code général de la fonction publique, notamment son article L.313-1,

Le conseil municipal, monsieur le Maire entendu, et après en avoir délibéré à l'unanimité,

**Adopte** les modifications indiquées dans le tableau des effectifs présenté ci-dessus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025,

**Précise** que les crédits nécessaires seront inscrits au budget principal 2025.

*Signé : le Maire, Patrick GUILLOT et la secrétaire de séance Valérie GROGNIER*

*Transmis au contrôle de légalité le : 19 décembre 2024*

**La séance est levée à 21h40.**

**Le Maire,**

**Patrick GUILLOT**

