

CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 13 DECEMBRE 2021

DÉLIBÉRATIONS ADOPTÉES

Monsieur Bertrand AFFILÉ ADOPTÉE 2021-137	COMMUNICATION DU RAPPORT DE NANTES METROPOLE DE L'ANNÉE 2020 - RAPPORT D'ACTIVITÉS ET RAPPORT FINANCIER
Madame Guylaine YHARRASSARRY ADOPTÉE 2021-138	REMBOURSEMENT SÉJOURS 2021 - COVID
Madame Guylaine YHARRASSARRY ADOPTÉE 2021-139	REMBOURSEMENT SÉJOUR "VAR A LA CARTE" ÉTÉ 2021
Monsieur Alain CHAUVET ADOPTÉE 2021-140	SUBVENTIONS FONDS HERBLINOIS DE SOLIDARITÉ POUR LE SECTEUR ASSOCIATIF
Monsieur Marcel COTTIN ADOPTÉE 2021-141	CENTRE DE VACCINATION DU VIGNEAU - AVENANT 2 A LA CONVENTION RELATIVE AUX MODALITÉS DE FINANCEMENT DES CENTRES PÉRENNES DE VACCINATION PAR L'AGENCE RÉGIONALE DE SANTÉ DES PAYS DE LA LOIRE
Monsieur Driss SAÏD ADOPTÉE 2021-142	RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020
Madame Liliane NGENDAHOYO ADOPTÉE 2021-143	RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN 2020
Monsieur Marcel COTTIN ADOPTÉE 2021-144	RAPPORT ET DÉBAT D'ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES 2022
Monsieur Marcel COTTIN ADOPTÉE 2021-145	DÉCISION MODIFICATIVE N°2
Monsieur Marcel COTTIN ADOPTÉE 2021-146	OUVERTURE DES CRÉDITS SUR LE PROGRAMME D'INVESTISSEMENT AVANT LE VOTE DU BUDGET PRIMITIF 2022
Monsieur Marcel COTTIN ADOPTÉE 2021-147	VERSEMENT D'ACOMPTES SUR SUBVENTIONS ET PARTICIPATIONS DE FONCTIONNEMENT AUX ASSOCIATIONS ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE LA COMMUNE AYANT ÉTÉ SUBVENTIONNÉS EN 2021 ET QUI SERONT SUBVENTIONNÉS EN 2022
Monsieur Marcel COTTIN ADOPTÉE 2021-148	RECETTES COMMUNALES - ADMISSION EN NON VALEUR DE CRÉANCES ÉTEINTES
Monsieur Marcel COTTIN ADOPTÉE 2021-149	RECETTES COMMUNALES - ADMISSION EN NON VALEUR DE CRÉANCES IRRÉCOUVRABLES
Monsieur Marcel COTTIN ADOPTÉE 2021-150	REPRISE DE PROVISIONS POUR RECOUVREMENT COMPROMIS DE CRÉANCES AU TITRE DE L'EXERCICE 2021

Monsieur Marcel COTTIN ADOPTÉE 2021-151	DÉTERMINATION DES TARIFS MUNICIPAUX 2021-2022 - GRATUITÉ DES CYBER CENTRES ET CHANGEMENT DES MODALITÉS DE REMBOURSEMENT DE LA MAISON DES ARTS ET DE LA FACTURATION DES MARCHÉS HERBLINOIS - MODIFICATION ET ABROGATION PARTIELLE DE LA DÉLIBÉRATION N°2021-038 DU 12 AVRIL 2021
Monsieur Marcel COTTIN ADOPTÉE 2021-152	AVENANT N°3 A LA CONVENTION DU 20 OCTOBRE 2014 AVEC LA VILLE D'INDRE RELATIVE A L'UTILISATION DE LA PISCINE DE LA BOURGONNIÈRE
Monsieur Marcel COTTIN ADOPTÉE 2021-153	AUGMENTATION DE CAPITAL DE LOIRE-ATLANTIQUE DEVELOPPEMENT-SPL
Monsieur Marcel COTTIN ADOPTÉE 2021-154	PRISE DE PARTICIPATION DE LA SOCIÉTÉ LOIRE ATLANTIQUE DEVELOPPEMENT – SELA AU CAPITAL DU GROUPEMENT LEGENDE ENERGIE / LAD-SELA / ENERCOOP
Monsieur Driss SAÏD ADOPTÉE 2021-155	TABLEAU DES EMPLOIS
Monsieur Driss SAÏD ADOPTÉE 2021-156	ACTUALISATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS MUNICIPAUX
Monsieur Driss SAÏD ADOPTÉE 2021-157	ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL – COMPLÉMENTS A LA DÉLIBÉRATION 2021-083 DU 14 JUIN 2021
Madame Liliane NGENDAHOYO ADOPTÉE 2021-158	PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE À DESTINATION DES AGENTS MUNICIPAUX - CONVENTION DE PARTENARIAT POUR L'ANNÉE 2022 AVEC LE COMITÉ DES ŒUVRES SOCIALES ET CULTURELLES DE SAINT-HERBLAIN
Monsieur Marcel COTTIN ADOPTÉE 2021-159	CONTRAT D'ASSURANCE - REMBOURSEMENT FRANCHISES - ABROGATION DÉLIBÉRATION DU 14 JUIN 2021
Monsieur Marcel COTTIN ADOPTÉE 2021-160	DÉROGATION AU REPOS DOMINICAL DES SALARIÉS DANS LES COMMERCES DE DÉTAIL EN 2022
Monsieur Marcel COTTIN ADOPTÉE 2021-161	OUVERTURE DES BIBLIOTHÈQUES LE DIMANCHE EN 2022 – AVIS DU CONSEIL MUNICIPAL
Monsieur Dominique TALLÉDEC ADOPTÉE 2021-162	CONVENTION ENTRE LA VILLE DE SAINT-HERBLAIN ET LA VILLE DE NANTES RELATIVE AU FINANCEMENT ET À LA GESTION DU MULTIACCUEIL SECTEUR GRAND BELLEVUE
Madame Nelly LEJEUSNE ADOPTÉE 2021-163	CONVENTION DE PARTENARIAT ET DE SUBVENTIONNEMENT ENTRE LA VILLE DE SAINT HERBLAIN ET L'ASSOCIATION LA MAISON DES POUPES - PÉRIODE 2022-2024
Monsieur Dominique TALLÉDEC ADOPTÉE 2021-164	PLAN D'ACTIONS VILLE AMIE DES ÂÎNÉS
Monsieur Dominique TALLÉDEC ADOPTÉE 2021-165	CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE MOYENS ENTRE LA VILLE DE SAINT-HERBLAIN ET L'OFFICE HERBLINOIS DES RETRAITÉS ET PERSONNES ÂGÉES (OHRPA) – ESPACE RETRAITES
Madame Guylaine YHARRASSARY ADOPTÉE 2021-166	SUBVENTION PROJETS PÉDAGOGIQUES ASSOCIATION ZEPPELIN
Madame Guylaine YHARRASSARY ADOPTÉE 2021-167	SUBVENTIONS CLASSES RELAIS COLLÈGE ERNEST RENAN

Madame Guylaine YHARRASSARRY ADOPTÉE 2021-168	PRIX PRÉVISIONNEL DE FOURNITURE DU REPAS PAR LA VILLE DE REZÉ ARRÊTÉ DANS LE CADRE DE L'ENTENTE POUR L'ANNEE 2022 – APPROBATION DE L'AVENANT N° 2 A LA CONVENTION DE L'ENTENTE INTERCOMMUNALE
Madame Guylaine YHARRASSARRY ADOPTÉE 2021-169	CONVENTION D'ADHÉSION A UN GROUPEMENT DE COMMANDES POUR LA MISE EN PLACE D'UN ENVIRONNEMENT NUMÉRIQUE DE TRAVAIL DANS LES ÉCOLES DE L'ACADÉMIE DE NANTES – APPROBATION ET AUTORISATION DE SIGNATURE
Monsieur Alain CHAUVET ADOPTÉE 2021-170	SUBVENTIONS 2021 AU SECTEUR ASSOCIATIF
Monsieur Alain CHAUVET ADOPTÉE 2021-171	SUBVENTIONS 2021 AUX ASSOCIATIONS DU SECTEUR SOLIDARITÉ INTERNATIONALE
Monsieur Dominique TALLÉDEC ADOPTÉE 2021-172	JUMELAGE SANKT-INGBERT – SAINT-HERBLAIN : DEMANDE D'ACCREDITATION DE LA VILLE DE SAINT-HERBLAIN DANS LE CADRE DU PROGRAMME EUROPEEN ERASMUS +
Madame Frédérique SIMON ADOPTÉE 2021-173	CONTRAT TERRITOIRE LECTURE GRAND BELLEVUE 2020-2022 ENTRE L'ETAT ET LES VILLES DE SAINT-HERBLAIN ET NANTES - CONVENTION D'EXÉCUTION 2021 - ABROGATION DÉLIBÉRATION N°2021-088 DU 14 JUIN 2021
Monsieur Laurent FOUILLOUX ADOPTÉE 2021-174	CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE MOYENS ENTRE LA VILLE DE SAINT-HERBLAIN ET L'ASSOCIATION MJC LA BOUVARDIERE
Monsieur Laurent FOUILLOUX ADOPTÉE 2021-175	CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE MOYENS ENTRE LA VILLE DE SAINT-HERBLAIN ET L'ASSOCIATION KREIZENN DAFAR SEVENADUREL KELTIEK (KDSK)
Madame Léa MARIE ADOPTÉE 2021-176	CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE MOYENS ENTRE LA VILLE DE SAINT-HERBLAIN ET L'ASSOCIATION MAISON DES JEUX
Madame Guylaine YHARRASSARRY ADOPTÉE 2021-177	LABELLISATION INFO JEUNESSE
Madame Marine DUMÉRIL ADOPTÉE 2021-178	CONTRAT D'OBJECTIFS ENTRE LA VILLE DE SAINT HERBLAIN ET LE CLUB SPORTIF "SAINT HERBLAIN BASKET CLUB" POUR SA SECTION BASKET FAUTEUIL
Monsieur Jean Pierre FROMNTEIL ADOPTÉE 2021-179	CONTRAT D'OBJECTIFS ENTRE LA VILLE DE SAINT HERBLAIN ET L'ASSOCIATION "L'UNION SPORTIVE SAINT HERBLAIN CYCLISME"
Monsieur Laurent FOUILLOUX ADOPTÉE 2021-180	CONTRAT D'OBJECTIF ENTRE LA VILLE DE SAINT HERBLAIN ET L'ASSOCIATION "SAINT HERBLAIN VOLLEY-BALL"
Monsieur Bertrand AFFILÉ ADOPTÉE 2021-181	VŒU POUR DAVANTAGE DE MOYENS ALLOUÉS PAR L'ETAT A L'ECOLE INCLUSIVE

L'an deux mil vingt-et-un, le lundi 13 décembre à 14h00, le Conseil Municipal de SAINT-HERBLAIN, dûment convoqué le mardi 7 décembre, s'est réuni en session ordinaire, Salle de la Carrière à Saint-Herblain, sous la présidence de Monsieur Bertrand AFFILÉ, Maire.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Bertrand AFFILÉ, Françoise DELABY, Marcel COTTIN, Dominique TALLÉDEC, Marine DUMÉRIL, Jocelyn BUREAU, Liliane NGENDAHAYO, Eric COUVEZ, Guylaine YHARRASSARRY, Jérôme SULIM, Frédérique SIMON, Driss SAÏD, Christian TALLIO, Virginie GRENIER, Sarah TENDRON, Nelly LEJEUSNE, Jean Pierre FROMONTEIL, Myriam GANDOLPHE, Alain CHAUVET, Joao DE OLIVEIRA, Evelyne ROHO, Jean-Benjamin ZANG, Laurent FOUILLOUX, Jean-François TALLIO, Christine NOBLET, Vincent OTEKPO, Florence GASCOIN, Éric BAINVEL, Amélie GERMAIN, Primaël PETIT, Matthieu ANNEREAU, Alexandra JACQUET, Catherine MANZANARÈS, Sébastien ALIX.

EXCUSES AYANT DONNE PROCURATION : Farida REBOUH à Alain CHAUVET, Newroz CALHAN à Eric COUVEZ, Jocelyn GENDEK à Driss SAÏD, Baghdadi ZAMOUM à Christian TALLIO, Mohamed HARIZ à Guylaine YHARRASSARRY, Hélène CRENN à Virginie GRENIER, Didier GÉRARD à Myriam GANDOLPHE, Guillaume FORGEON à Matthieu ANNEREAU

ABSENTS : Léa MARIÉ

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Primaël PETIT

DÉLIBÉRATION : 2021-137

OBJET : COMMUNICATION DU RAPPORT DE NANTES METROPOLE DE L'ANNÉE 2020 - RAPPORT D'ACTIVITÉS ET RAPPORT FINANCIER

Le Maire certifie que cette délibération a été :
Reçue à la Préfecture de Nantes le 15 décembre 2021
Affichée à la porte de la Mairie le 16 décembre 2021

DÉLIBÉRATION : 2021-137
SERVICE : DIRECTION DU SECRETARIAT GENERAL ET DE L'OBSERVATOIRE

OBJET : COMMUNICATION DU RAPPORT DE NANTES METROPOLE DE L'ANNÉE 2020 -
RAPPORT D'ACTIVITÉS ET RAPPORT FINANCIER

RAPPORTEUR : Bertrand AFFILÉ

Conformément à l'article L. 5211-39 du Code Général des Collectivités Territoriales, la Présidente de Nantes Métropole est tenue d'adresser chaque année, avant le 30 septembre, au Maire de chaque commune membre, un rapport retraçant l'activité de la Métropole.

Le rapport présenté aujourd'hui, constitue donc une réponse permettant de satisfaire l'obligation légale de transparence vis-à-vis des 24 communes membres de Nantes Métropole, mais également d'offrir un document de référence pour une Métropole opérationnelle.

Le rapport s'articule autour de quatre éléments :

- les actions thématiques,
- les actions territoriales,
- le rapport financier,
- les partenaires de Nantes Métropole.

Ce rapport, en application de l'article L.5211-39 du Code Général des Collectivités Territoriales, doit faire l'objet d'une « communication par le Maire au Conseil Municipal en séance publique au cours de laquelle les délégués de la commune à l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale sont entendus ».

Ce rapport a été présenté lors de la séance du Conseil métropolitain du 29 juin 2021.

Il est proposé au Conseil Municipal de prendre acte de la communication du rapport annuel d'activités et financier 2020 de Nantes Métropole.

Le Conseil Municipal prend acte de la communication du rapport annuel d'activités et financier 2020 de Nantes Métropole.

L'an deux mil vingt-et-un, le lundi 13 décembre à 14h00, le Conseil Municipal de SAINT-HERBLAIN, dûment convoqué le mardi 7 décembre, s'est réuni en session ordinaire, Salle de la Carrière à Saint-Herblain, sous la présidence de Monsieur Marcel COTTIN, Premier Adjoint.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Françoise DELABY, Marcel COTTIN, Dominique TALLÉDEC, Marine DUMÉRIL, Jocelyn BUREAU, Liliane NGENDAHAYO, Eric COUVEZ, Guylaine YHARRASSARRY, Jérôme SULIM, Frédérique SIMON, Driss SAÏD, Christian TALLIO, Virginie GRENIER, Sarah TENDRON, Nelly LEJEUSNE, Jean Pierre FROMONTEIL, Myriam GANDOLPHE, Alain CHAUVET, Joao DE OLIVEIRA, Evelyne ROHO, Jean-Benjamin ZANG, Laurent FOUILLOUX, Jean-François TALLIO, Christine NOBLET, Vincent OTEKPO, Florence GASCOIN, Éric BAINVEL, Amélie GERMAIN, Primaël PETIT, Matthieu ANNÉREAU, Alexandra JACQUET, Catherine MANZANARÈS, Sébastien ALIX.

EXCUSES AYANT DONNE PROCURATION : Farida REBOUH à Alain CHAUVET, Newroz CALHAN à Eric COUVEZ, Jocelyn GENDEK à Driss SAÏD, Baghdadi ZAMOUM à Christian TALLIO, Mohamed HARIZ à Guylaine YHARRASSARRY, Hélène CRENN à Virginie GRENIER, Didier GÉRARD à Myriam GANDOLPHE, Guillaume FORGEON à Matthieu ANNÉREAU

ABSENTS : Léa MARIÉ, Bertrand AFFILÉ

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Primaël PETIT

DÉLIBÉRATION : 2021-138

OBJET : REMBOURSEMENT SÉJOURS 2021 - COVID

Le Maire certifie que cette délibération a été :
Reçue à la Préfecture de Nantes le 15 décembre 2021
Affichée à la porte de la Mairie le 16 décembre 2021

DÉLIBÉRATION : 2021-138
SERVICE : DIRECTION DE L'ÉDUCATION

OBJET : REMBOURSEMENT SÉJOURS 2021 - COVID

RAPPORTEUR : Guylaine YHARRASSARRY

Les séjours d'été sont organisés par la Ville de Saint-Herblain dans le respect des dispositions réglementaires imposées par le décret n° 2021-699 du 1^{er} juin 2021, fixant les règles de gestion de la sortie de crise sanitaire et le protocole sanitaire du 18 juin 2021 applicable à compter du 20 juin 2021 aux accueils collectifs de mineurs (ACM) avec hébergement.

Cinq enfants ont été rapatriés des séjours d'été organisés par la Ville de Saint-Herblain, du 16 au 20 août 2021, dans le respect des directives de l'ARS et du protocole sanitaire des ACM, suite à une déclaration de cas contacts et de suspicions de cas positifs à la Covid 19.

La liste des bénéficiaires, précisant le nombre de jours à rembourser, les titres et les montants concernés, est annexée à la présente délibération.

Il est donc proposé au Conseil Municipal :

- d'approuver le remboursement des droits d'inscription aux familles usagers, listées en annexe de la présente délibération, au prorata des jours d'absences des enfants, pour un montant total de 264,40 €

Le Conseil, après délibéré, adopte la présente délibération à l'unanimité

L'an deux mil vingt-et-un, le lundi 13 décembre à 14h00, le Conseil Municipal de SAINT-HERBLAIN, dûment convoqué le mardi 7 décembre, s'est réuni en session ordinaire, Salle de la Carrière à Saint-Herblain, sous la présidence de Monsieur Marcel COTTIN, Premier Adjoint.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Françoise DELABY, Marcel COTTIN, Dominique TALLÉDEC, Marine DUMÉRIL, Jocelyn BUREAU, Liliane NGENDAHAYO, Eric COUVEZ, Guylaine YHARRASSARRY, Jérôme SULIM, Frédérique SIMON, Driss SAÏD, Christian TALLIO, Virginie GRENIER, Sarah TENDRON, Nelly LEJEUSNE, Jean Pierre FROMONTEIL, Myriam GANDOLPHE, Alain CHAUVET, Joao DE OLIVEIRA, Evelyne ROHO, Jean-Benjamin ZANG, Laurent FOUILLOUX, Jean-François TALLIO, Christine NOBLET, Vincent OTEKPO, Florence GASCOIN, Éric BAINVEL, Amélie GERMAIN, Primaël PETIT, Matthieu ANNEREAU, Alexandra JACQUET, Catherine MANZANARÈS, Sébastien ALIX.

EXCUSES AYANT DONNE PROCURATION : Farida REBOUH à Alain CHAUVET, Newroz CALHAN à Eric COUVEZ, Jocelyn GENDEK à Driss SAÏD, Baghdadi ZAMOUM à Christian TALLIO, Mohamed HARIZ à Guylaine YHARRASSARRY, Hélène CRENN à Virginie GRENIER, Didier GÉRARD à Myriam GANDOLPHE, Guillaume FORGEON à Matthieu ANNEREAU

ABSENTS : Léa MARIÉ, Bertrand AFFILÉ

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Primaël PETIT

DÉLIBÉRATION : 2021-139

OBJET : REMBOURSEMENT SÉJOUR "VAR A LA CARTE" ÉTÉ 2021

Le Maire certifie que cette délibération a été :
Reçue à la Préfecture de Nantes le 15 décembre 2021
Affichée à la porte de la Mairie le 16 décembre 2021

DÉLIBÉRATION : 2021-139
SERVICE : DIRECTION DES JEUNESSES DES SPORTS ET DE L'ACTION
SOCIOCULTURELLE

OBJET : REMBOURSEMENT SÉJOUR "VAR A LA CARTE" ÉTÉ 2021

RAPPORTEUR : Guylaine YHARRASSARRY

Dans le cadre des séjours 13-17 ans de l'été 2021, cinq séjours étaient proposés par la Direction des jeunes, des sports et de l'action socioculturelle dans le respect des dispositions réglementaires imposés par le décret n° 2021-699 du 1^{er} juin 2021, fixant les règles de gestion de la sortie de crise sanitaire et le protocole sanitaire du 18 juin 2021 applicable à compter du 20 juin 2021 aux accueils collectifs de mineurs avec hébergement.

Les séjours « Var à la carte » de juillet et août 2021 ont fait l'objet d'un rapatriement pour cause de cas de COVID au sein de la structure d'accueil.

Les 15 enfants du séjour de juillet ont été rapatriés le 17 juillet et une jeune fille du séjour d'août est rentrée sur Nantes le 15 août 2021.

Il est proposé au Conseil Municipal :

- de rembourser les familles listées en annexe de la présente délibération sur les jours non effectués, soit 8 jours pour le séjour de juillet et 7 jours pour le séjour d'août. Le montant total du remboursement s'élève à 5 265.10 € (réduction partielle du titre 2338/21).

Le Conseil, après délibéré, adopte la présente délibération à l'unanimité

L'an deux mil vingt-et-un, le lundi 13 décembre à 14h00, le Conseil Municipal de SAINT-HERBLAIN, dûment convoqué le mardi 7 décembre, s'est réuni en session ordinaire, Salle de la Carrière à Saint-Herblain, sous la présidence de Monsieur Marcel COTTIN, Premier Adjoint.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Françoise DELABY, Marcel COTTIN, Dominique TALLÉDEC, Marine DUMÉRIL, Jocelyn BUREAU, Liliane NGENDAHAYO, Eric COUVEZ, Guylaine YHARRASSARRY, Jérôme SULIM, Frédérique SIMON, Driss SAÏD, Christian TALLIO, Virginie GRENIER, Sarah TENDRON, Nelly LEJEUSNE, Jean Pierre FROMONTEIL, Myriam GANDOLPHE, Alain CHAUVET, Joao DE OLIVEIRA, Evelyne ROHO, Jean-Benjamin ZANG, Laurent FOUILLOUX, Jean-François TALLIO, Christine NOBLET, Vincent OTEKPO, Florence GASCOIN, Éric BAINVEL, Amélie GERMAIN, Primaël PETIT, Matthieu ANNEREAU, Alexandra JACQUET, Catherine MANZANARÈS, Sébastien ALIX.

EXCUSES AYANT DONNE PROCURATION : Farida REBOUH à Alain CHAUVET, Newroz CALHAN à Eric COUVEZ, Jocelyn GENDEK à Driss SAÏD, Baghdadi ZAMOUM à Christian TALLIO, Mohamed HARIZ à Guylaine YHARRASSARRY, Hélène CRENN à Virginie GRENIER, Didier GÉRARD à Myriam GANDOLPHE, Guillaume FORGEON à Matthieu ANNEREAU

ABSENTS : Léa MARIÉ, Bertrand AFFILÉ

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Primaël PETIT

DÉLIBÉRATION : 2021-140

OBJET : SUBVENTIONS FONDS HERBLINOIS DE SOLIDARITÉ POUR LE SECTEUR ASSOCIATIF

Le Maire certifie que cette délibération a été :
Reçue à la Préfecture de Nantes le 15 décembre 2021
Affichée à la porte de la Mairie le 16 décembre 2021

DÉLIBÉRATION : 2021-140
SERVICE : DIRECTION CITOYENNETE ET USAGERS

OBJET : SUBVENTIONS FONDS HERBLINOIS DE SOLIDARITÉ POUR LE SECTEUR ASSOCIATIF

RAPPORTEUR : Alain CHAUVET

Le fonds herblinois de solidarité pour le secteur associatif, créé au conseil municipal du 7 mai 2020, s'adresse aux associations mises en difficulté par les conséquences de l'épidémie Covid-19 et portant des missions d'intérêt général pour les Herblinois. Elles doivent être implantées ou agir sur le territoire de Saint-Herblain. Les demandes adressées par les partenaires réguliers de la Ville seront prioritaires, mais sans exclusivité.

Deux motifs d'intervention principaux sont retenus dans le cadre de l'instruction de ces dossiers :

1. activités nouvelles liées aux obligations résultant de la Covid-19 (notamment actions solidaires liées à la crise)
2. annulation d'activités, de manifestations et de projets ayant entraîné une perte de recettes et/ou maintien de dépenses non couvertes du fait de l'épidémie.

Les crédits disponibles en 2021 du FHSSA initialement de 100 000 € sont de 67 588 €.

Imputation 6574 025 42002 (ligne de crédit 23617)

ASSOCIATIONS	MONTANT VALORISATION (référence 2021 - €)	DEMANDE FHS 2021 (-€)	PROPOSITION FHS 2021 (-€)
A Contretemps	943	3 000	1 500
Minh Long Vo Dao Saint-Herblain	104	2 900	2 900
SAEL – Société des amis de l'école laïque	201	20 000	20 000
SHOC – Saint-Herblain Olympic club	3 196	3 000	3 000
USSH Cyclisme	4 978	10 000	5 000
USSH Cyclotourisme	-	3 000	2 600

Il est donc proposé au Conseil Municipal :

- d'accorder aux associations qui ont sollicité l'intervention financière de la ville, les subventions au titre du Fonds herblinois de solidarité pour un montant total 35 000 €.

Le Conseil, après délibéré, adopte la présente délibération à l'unanimité

L'an deux mil vingt-et-un, le lundi 13 décembre à 14h00, le Conseil Municipal de SAINT-HERBLAIN, dûment convoqué le mardi 7 décembre, s'est réuni en session ordinaire, Salle de la Carrière à Saint-Herblain, sous la présidence de Monsieur Marcel COTTIN, Premier Adjoint.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Françoise DELABY, Marcel COTTIN, Dominique TALLÉDEC, Marine DUMÉRIL, Jocelyn BUREAU, Liliane NGENDAHAYO, Eric COUVEZ, Guylaine YHARRASSARRY, Jérôme SULIM, Frédérique SIMON, Driss SAÏD, Christian TALLIO, Virginie GRENIER, Sarah TENDRON, Nelly LEJEUSNE, Jean Pierre FROMONTEIL, Myriam GANDOLPHE, Alain CHAUVET, Joao DE OLIVEIRA, Evelyne ROHO, Jean-Benjamin ZANG, Laurent FOUILLOUX, Jean-François TALLIO, Christine NOBLET, Vincent OTEKPO, Florence GASCOIN, Éric BAINVEL, Amélie GERMAIN, Primaël PETIT, Matthieu ANNEREAU, Alexandra JACQUET, Catherine MANZANARÈS, Sébastien ALIX.

EXCUSES AYANT DONNE PROCURATION : Farida REBOUH à Alain CHAUVET, Newroz CALHAN à Eric COUVEZ, Jocelyn GENDEK à Driss SAÏD, Baghdadi ZAMOUM à Christian TALLIO, Mohamed HARIZ à Guylaine YHARRASSARRY, Hélène CRENN à Virginie GRENIER, Didier GÉRARD à Myriam GANDOLPHE, Guillaume FORGEON à Matthieu ANNEREAU

ABSENTS : Léa MARIÉ, Bertrand AFFILÉ

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Primaël PETIT

DÉLIBÉRATION : 2021-141

OBJET : CENTRE DE VACCINATION DU VIGNEAU - AVENANT 2 A LA CONVENTION RELATIVE AUX MODALITÉS DE FINANCEMENT DES CENTRES PÉRENNES DE VACCINATION PAR L'AGENCE RÉGIONALE DE SANTÉ DES PAYS DE LA LOIRE

Le Maire certifie que cette délibération a été :
Reçue à la Préfecture de Nantes le 15 décembre 2021
Affichée à la porte de la Mairie le 16 décembre 2021

DÉLIBÉRATION : 2021-141
SERVICE : DIRECTION DES RESSOURCES STRATÉGIQUES

OBJET : CENTRE DE VACCINATION DU VIGNEAU - AVENANT 2 A LA CONVENTION RELATIVE AUX MODALITÉS DE FINANCEMENT DES CENTRES PÉRENNES DE VACCINATION PAR L'AGENCE RÉGIONALE DE SANTÉ DES PAYS DE LA LOIRE

RAPPORTEUR : Marcel COTTIN

Afin de contribuer au déploiement de la vaccination sur le département de Loire-Atlantique, la ville de Saint-Herblain, mobilisée depuis le début de la pandémie auprès l'ARS des Pays de la Loire, a répondu favorablement à la mise en place d'un centre de vaccination sur la commune.

La couverture vaccinale ayant fortement augmenté à fin septembre, l'ARS a souhaité que la ville de Saint-Herblain poursuive son action au plus proche des publics fragiles et éloignés de la vaccination en proposant une équipe mobile qui se déplace sur l'ensemble du territoire.

L'ARS accompagne et contribue à la prise en charge des frais inhérents au fonctionnement de cette équipe mobile, aussi il convient de mettre à jour la convention de prise en charge des coûts liés à ce nouveau dispositif. A ce jour le montant des dépenses estimées est de 7 890.66 € (6 890.66 € de frais de personnel et 1 000 € de fournitures diverses et carburant).

Au vu des éléments présentés, il est proposé au Conseil Municipal :

- d'approuver les termes de l'avenant n°2 à la convention financière permettant la participation financière de l'ARS aux frais supportés par la ville dans le cadre du déploiement de l'équipe mobile entre le 02/10/2021 au 30/11/2021 ;
- d'autoriser Monsieur le Maire ou l'Adjoint aux finances, relations aux entreprises et affaires générales à signer l'avenant N°2 ;
- de charger Monsieur le Maire ou l'Adjoint aux finances, relations aux entreprises et affaires générales de toutes les démarches utiles à l'exécution de la présente délibération.

Les dépenses sont inscrites au budget 2021, chapitres 011 et 012

Le Conseil, après délibéré, adopte la présente délibération à l'unanimité

Identification des postes de dépenses de l'équipe mobile

estimation des dépenses

Actions	Porteur 1	0,7	Porteur 2	0,7
		subvention ARS 70 % à la signature		subvention ARS 70 % à la signature
Equipe mobile	6 890,66 €	4 823,46 €		0,00 €
Organisation				
Recrutement	6 890,66 €			
Investissement	0,00 €	0,00 €		0,00 €
Installation et sécurisation du site (barrières de sécurité, plots...)				
▫ Equipement en prises RJ 45				
PC				
Réfrigérateurs				
Téléphonie				
Logiciels ou applications pour la prise de rendez-vous				
▫ Lecteurs carte vitale				
Accès internet (SI Vaccins COVID, santé.fr, etc)				
Groupe électrogène				
Coordination médicale		0,00 €		0,00 €
Recrutement et gestion du personnel médical				
Gestion des plannings				
Coordination départementale : visio CHU/ARS				
Coordination départementale avec référents				
Coordination paramédicale		0,00 €		0,00 €
Recrutement et gestion du personnel paramédical				
accueil et formations ide				
gestion plannings				
mail + signal ou whatsapp + tél				
logiqtiq : cde vaccins, matériels, etc				
Coordination départementale visio CHU ARS				
coordination dép. avec référents				
Pharmaciens des officines référentes : forfait au prorata du nombre de vaccin traité pour chaque livraison, correspondant à :		0,00 €		0,00 €
Réception des livraisons (vaccins + kit d'équipement)				
Vérification du matériel et des lots de vaccin				
Vérification chaine du froid				
Stockage des colis/maintien chaine du froid				
Livraisons au centre de vaccination				
Création de kits pour sécuriser (un sachet avec le nombre nécessaire de seringues et aiguilles + NaCL pour un flacon)				
Temps de réunion estimé à 1h par semaine de l'équipe				

Acquisition des petits matériels	0,00 €	0,00 €		0,00 €
Lingette désinfectantes				
Produits virucides				
Sacs poubelles				
Papiers hygiéniques				
Drap de protection				
Alcool, compresses				
Minuteur mécaniques				
Matériel médical				
Stations de désinfection des mains				
Fonctionnement journalier	1 000,00 €	700,00 €		0,00 €
Accueil, secrétariat, standard				
Ouverture et fermeture du centre, surveillance du centre et relevé de température				
Produits d'entretien				
Produits d'essuyage				
Matériel d'entretien				
Nettoyage, évacuation des déchets				
Fonctions logistiques	1 000,00 €			
Electricité, chauffage, eau, etc				
Catering pour les personnels				
Déchets + Gestion des DASRI		0,00 €		0,00 €
Assurances		0,00 €		0,00 €
Plateforme téléphonique (gestion des RDV)				
	7 890,66 €	5 523,46 €	0 €	0 €

N° ARS-PDL/44-14 _ Avenant n°2

***Avenant n° 2 à la convention 2021
Financement des surcoûts identifiés pour le fonctionnement
des centres de vaccination***

Entre

l'Agence Régionale de Santé Pays de la Loire

représentée par son Directeur général, M. Jean-Jacques COIPIET
et désignée sous le terme « l'ARS Pays de la Loire », d'une part

Et

Mairie de Saint Herblain

Dont le siège est situé : 2 rue de L'Hôtel de Ville – BP 50167 – 44802 Saint-Herblain Cedex

Pour le centre de Vaccination de Saint Herblain

représenté par Monsieur Le Maire, Bertrand AFFILE, dûment habilité par délibération n°2021-xx du 13 décembre 2021

N° SIRET ou FINESS : 21440162200011

Statut juridique : Collectivité territoriale

Ci-après désigné « le porteur du projet »

VU la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations,

VU la loi n°2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires,

VU la loi n°2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation du système de santé,

VU la stratégie nationale de santé 2018-2022,

VU le décret 2010-336 du 31 mars 2010 portant création des Agences Régionales de Santé,

VU le décret 2012-271 du 27 février 2012 relatif au Fonds d'Intervention Régional des Agences Régionales de Santé (articles R.1435-16 à R1435-36 du Code de la Santé Publique),

VU le décret du 22 septembre 2017 portant nomination de M. Jean-Jacques COIPIET en qualité de directeur général de l'ARS Pays de la Loire à compter du 1er octobre 2017,

VU l'arrêté du 11 octobre 2006 relatif au compte rendu financier prévu par l'article 10 de la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations,

VU le projet régional de santé 2018-2022 arrêté le 18 mai 2018,

VU la circulaire N° Pôle Santé ARS/2021/54 du 12 Février 2021 relative aux modalités de mise en œuvre du fonds d'intervention régional en 2021,

VU la convention n°ARS/PDL/2021/44-14_centre de vaccination de St Herblain - financement signée le 28 juin 2021,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 – OBJET DE L'AVENANT

Cet avenant a pour objet la modification de la subvention de l'Agence Régionale de Santé des Pays de la Loire et la prolongation de la convention initiale n° 44-14 signée le 28 juin 2021

ARTICLE 2 : EVOLUTION DES MODALITES DE FONCTIONNEMENT DU CENTRE

L'article 1 de la convention initiale est modifié ainsi qu'il suit :

La présente convention a pour objet le financement des surcoûts identifiés pour le fonctionnement des centres de vaccination et la prise en compte de l'évolution de leur organisation.

A compter du 2 octobre 2021 le centre de vaccination de St Herblain « Le Vigneau » modifie son organisation. L'activité du centre se réorganise afin de répondre à l'objectif « d'aller au plus près de la population ». Le centre fonctionnera uniquement dans le cadre d'une activité déportée effectuée par une équipe mobile.

L'avenant n°2 permet l'intégration des coûts engendrés par la mise en œuvre de l'équipe mobile.

Article 3 – DUREE DE LA CONVENTION

L'article 5 de la convention initiale est modifié comme suit :

La convention est prolongée jusqu'au 30 novembre 2021.

Article 4 – SUBVENTION DE L'ARS PAYS DE LA LOIRE

L'article 5 de la convention initiale est modifié ainsi qu'il suit :

La subvention de l'Agence Régionale de Santé des Pays de la Loire est fixée à titre prévisionnel à 7 890.66 € pour l'action FIR Surcoûts fonctionnement centres de vaccination sur le compte destination MI1-9-2 COVID 19 Vaccination, concernant la période du 2 octobre 2021 au 30 novembre 2021. Le montant définitif sera validé par l'ARS sur production des justificatifs.

La totalité du versement aura lieu à la fin du conventionnement, soit le 30 novembre 2021.

Le solde sera versé sur présentation des justificatifs des dépenses réellement exécutées.

Article 5 – DISPOSITIONS DIVERSES

Les autres articles de la convention initiale demeurent applicables tant qu'ils ne sont pas contraires aux dispositions contenues dans le présent avenant, lesquelles prévalent en cas de différence.

Fait à Nantes, le

Pour la ville de Saint-Herblain
Le Maire,

Bertrand AFFILÉ

Pour la Directrice de la Délégation Territoriale
de Loire-Atlantique

Patricia SALOMON

L'an deux mil vingt-et-un, le lundi 13 décembre à 14h00, le Conseil Municipal de SAINT-HERBLAIN, dûment convoqué le mardi 7 décembre, s'est réuni en session ordinaire, Salle de la Carrière à Saint-Herblain, sous la présidence de Monsieur Bertrand AFFILÉ, Maire.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Bertrand AFFILÉ, Françoise DELABY, Marcel COTTIN, Dominique TALLÉDEC, Marine DUMÉRIL, Jocelyn BUREAU, Liliane NGENDAHAYO, Eric COUVEZ, Guylaine YHARRASSARRY, Jérôme SULIM, Frédérique SIMON, Jocelyn GENDEK, Driss SAÏD, Christian TALLIO, Virginie GRENIER, Sarah TENDRON, Nelly LEJEUSNE, Jean Pierre FROMONTEIL, Myriam GANDOLPHE, Jocelyn GENDEK, Alain CHAUVET, Joao DE OLIVEIRA, Evelyne ROHO, Jean-Benjamin ZANG, Léa MARIÉ, Jean-François TALLIO, Christine NOBLET, Vincent OTEKPO, Florence GASCOIN, Éric BAINVEL, Amélie GERMAIN, Primaël PETIT, Matthieu ANNÉREAU, Alexandra JACQUET, Catherine MANZANARÈS, Sébastien ALIX.

EXCUSES AYANT DONNÉ PROCURATION : Farida REBOUH à Alain CHAUVET, Newroz CALHAN à Eric COUVEZ, Baghdadi ZAMOUM à Christian TALLIO, Mohamed HARIZ à Guylaine YHARRASSARRY, Hélène CRENN à Virginie GRENIER, Didier GÉRARD à Myriam GANDOLPHE, Guillaume FORGEON à Matthieu ANNÉREAU

ABSENTS : Léa MARIÉ

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Primaël PETIT

DÉLIBÉRATION : 2021-142

OBJET : RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

Le Maire certifie que cette délibération a été :
Reçue à la Préfecture de Nantes le 15 décembre 2021
Affichée à la porte de la Mairie le 16 décembre 2021

DÉLIBÉRATION : 2021-142
SERVICE : DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

OBJET : RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

RAPPORTEUR : Driss SAÏD

L'année 2020 est la première année d'application de l'obligation de produire un Rapport Social Unique (RSU), conformément à la loi n°2019-2 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Cette obligation désormais annuelle, remplace celle de produire tous les 2 ans le Rapport sur l'Etat de la Collectivité (REC).

Le Rapport Social Unique à vocation à devenir un outil central dans la gestion des ressources humaines et l'animation du dialogue social.

Il doit permettre :

- de réaliser un état des lieux des données RH de la collectivité et de suivre leur évolution
- d'alimenter les lignes directrices de gestion qui déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Cette première année de mise en œuvre du RSU s'inscrit dans une période transitoire de 3 ans (2020, 2021 et 2022) pendant laquelle doit être mise en place la base de données sociales de laquelle seront issus les indicateurs compris dans le RSU.

Ce rapport doit permettre de présenter les éléments contenus dans cette base de données sociales ainsi que des analyses permettant d'apprécier notamment :

- les caractéristiques des emplois et la situation des agents,
- la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution,
- la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Le RSU doit être présenté au Comité Technique et donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines de la Collectivité. L'avis du Comité technique doit ensuite être transmis au Conseil Municipal.

Considérant que lors du Comité Technique du 26 novembre 2021, les membres du CT ont émis un avis favorable à l'unanimité, suite à la présentation des indicateurs RSU.

Il est proposé au Conseil Municipal de prendre acte du Rapport Social Unique 2020.

Le Conseil Municipal prend acte du Rapport Social Unique 2020.



Rapport Social Unique

2020

Comité Technique du 26 novembre 2021

SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
1. Les effectifs	6
1.1 Des effectifs présents au 31/12/2020 en hausse, tous statuts confondus	7
1.2 Les caractéristiques des agents permanents.....	8
1.2.1 Des caractéristiques générales stables	8
1.2.2 Des caractéristiques démographiques qui confirment le vieillissement des agents permanents.....	10
1.2.3 Les caractéristiques des agents fonctionnaires un peu différentes des collectivités de même strate	13
1.2.4 La répartition genrée des effectifs de fonctionnaires par filière : des effectifs globalement très féminisés avec des filières quasi exclusivement féminines.....	15
1.2.5 Des directions aux caractéristiques genrées très disparates.....	17
1.2.6 Une répartition des agents par direction stable, orientée vers les directions de service et de proximité.....	18
1.3 Les caractéristiques des agents non permanents : des agents jeunes, en très grande majorité des femmes.....	19
1.3.1 Répartition des agents non permanents au 31/12/2020.....	20
2. Les mouvements et les parcours professionnels.....	21
2.1 Des mouvements en augmentation depuis 4 ans	21
2.1.1 Les départs en 2020	21
2.1.2 Les arrivées en 2020	22
2.2 Les évolutions de carrière en 2020.....	23
2.2.1 Titularisations et stagiairisations d'agents contractuels	23
2.2.2 Les avancements 2020 : plus de la moitié des fonctionnaires a connu un avancement d'échelon ou de grade en 2020	23
2.2.3 L'absence de campagne de promotion interne organisée en 2020	26
2.2.4 Les procédures disciplinaires, nécessaires à la préservation du climat social.....	26
2.3 La politique de la Ville en matière d'insertion professionnelle et d'accompagnement à l'évolution professionnelle	28
2.3.1 Une politique toujours volontariste en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap	28

2.3.2	L'accueil des apprentis maintenu malgré le contexte du COVID	29
3	L'organisation et le temps de travail	30
3.1	Des postes à temps non complet très majoritairement techniques et féminins	30
3.2	Le temps partiel, une organisation de travail assez développée à la Ville	32
3.3	Le télétravail, une pratique appelée à se développer, au-delà de la crise du COVID	35
3.4	Le compte-épargne temps, un outil apprécié des agents	36
4	Les rémunérations	38
4.1	Des charges de personnel en légère hausse en 2020	39
4.2	Des écarts de rémunération favorables aux hommes, mais très variables selon les filières et les catégories	40
4.2.2	Détail de la rémunération annuelle brute par catégorie et par filière	43
5	La santé des agents et l'action sociale	45
5.1	Un absentéisme en hausse en 2020, dans un contexte marqué par le COVID	45
5.2.1	Le détail de l'absentéisme par nature d'absence (agents permanents)	46
5.2.2	L'absentéisme 2020 fortement marqué par le COVID	47
➤	« L'explosion » des Autorisations Spéciales d'Absence	47
➤	Un absentéisme pour maladie ordinaire également en hausse	47
➤	La baisse des absences liées à la parentalité	47
➤	Le nombre d'accidents du travail en baisse, mais le nombre de jours d'absence en hausse	47
➤	Une baisse des absences pour longue maladie / maladie de longue durée	49
➤	Une augmentation des absences pour maladie professionnelle	49
5.2.3	L'absentéisme par tranche d'âge (agents sur emplois permanents)	49
5.2	La politique d'action sociale de la Ville	53
5.2.1	La participation de la Ville à la mutuelle et à la prévoyance	53

5.2.1	La participation de la Ville aux titres-restaurant	55
6	La formation.....	56
6.1	Un nombre d'agents formés en baisse, un effet de la crise sanitaire	56
6.2	Un nombre de jours de formation en baisse, effectués en majorité pour des formations perfectionnement	57
7	Le dialogue social et les droits sociaux	59
7.1	Le dialogue social lui aussi marqué par la crise sanitaire	59
7.2	Les mouvements sociaux en 2020	60
	SYNTHESE ET DEBAT SUR L'EVOLUTION DES POLITIQUES DES RESSOURCES HUMAINES DE LA VILLE	61
1.	La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	61
1.1	Les constats.....	61
1.2	Les perspectives	62
2.	Les conditions de travail et de rémunération des agents.....	62
2.1	Les constats.....	62
2.2	Les perspectives	63
3.	L'action sociale.....	64
3.1	Les constats.....	64
3.2	Les perspectives	64
4.	L'insertion professionnelle.....	64
4.1	Les constats.....	64
4.2	Les perspectives	65
5.	L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	65
5.1	Les constats.....	65
5.2	Les perspectives	65

INTRODUCTION

Cette synthèse présente la première édition du **Rapport Social Unique** (RSU).

Introduit par la loi n°2019-2 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le RSU se substitue au **Rapport sur l'Etat de la Collectivité** (REC). Alors que le REC devait être produit tous les 2 ans par les collectivités territoriales, le RSU doit, à compter du 1^{er} janvier 2021, être élaboré tous les ans et présenté au Comité Technique.

Le RSU doit notamment permettre d'apprécier :

- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social (CT et CHSCT réunis à compter du prochain renouvellement des instances du dialogue social) ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité;
- La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution
- La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Le RSU est réalisé à partir d'une base de données sociales, dont la structuration est définie par décret. Cette base doit être mise en place au plus tard le **31 décembre 2022**.

Un arrêté est en cours d'élaboration afin de définir les indicateurs qui devront composer cette base de données pour la fonction publique territoriale.

Le RSU portant sur les années 2020, 2021 et 2022 sera donc élaboré à partir des données disponibles.

Jusqu'à présent la Ville de Saint-Herblain avait fait le choix de présenter tous les ans un Bilan social, sur la base d'indicateurs propres à la Ville, et produisait également tous les 2 ans le REC.

Le RSU ayant vocation à devenir l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi territorial en permettant d'apprécier l'état de chaque collectivité à la lumière d'indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines, similaires pour toutes les collectivités, le RSU devient le document unique de référence présenté par la Ville.

Compte tenu des différences dans la définition des indicateurs entre le bilan social herblinois et le RSU, les données ne pourront pas, pour cette année 2020, être systématiquement comparées aux années précédentes.

Les différences entre indicateurs seront explicitées à chaque début de chapitre concerné.

1. Les effectifs

Rappel des indicateurs contenus dans le RSU :

Les effectifs pris en compte dans les indicateurs de la 1^{ère} partie sont :

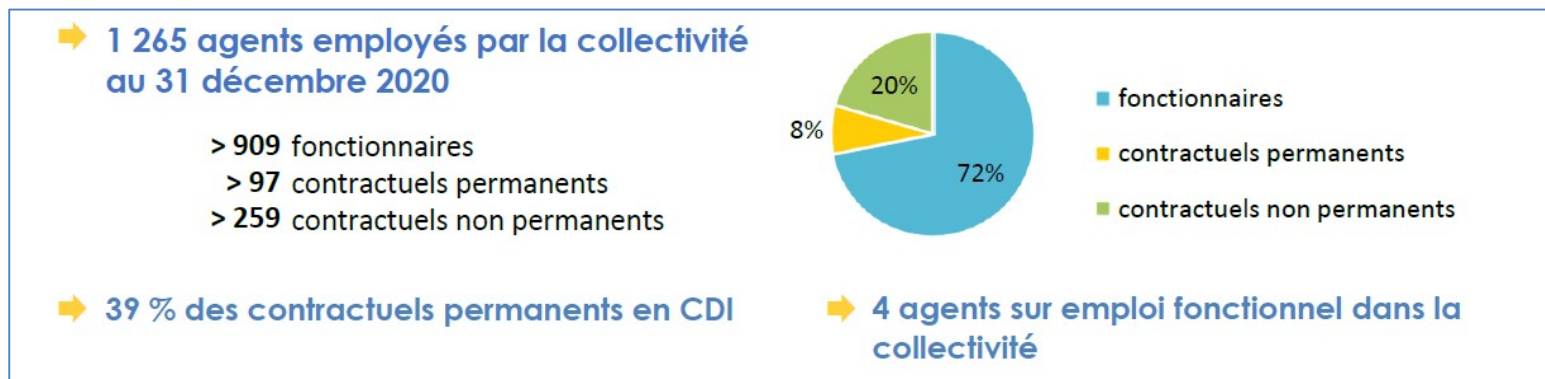
- Les **fonctionnaires** (titulaires et stagiaires) occupant un emploi permanent, en position d'activité et rémunérés au 31/12/2020
- Les **agents contractuels occupant un emploi permanent** et rémunérés au 31/12/2020 et recrutés sur le fondement des articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 (vacance temporaire d'emploi, pas de cadre d'emplois de fonctionnaires, emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient, les remplaçants de fonctionnaires ou agents contractuels occupant un emploi permanent)
- Les **agents contractuels occupant un emploi non permanent** rémunérés au 31/12/2020 ou au moins un jour dans l'année 2020.

Cette catégorie comprend : les collaborateurs de cabinet / les assistants maternels / les agents recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité / les vacataires / les apprentis.

Les différences avec le bilan social 2019 :

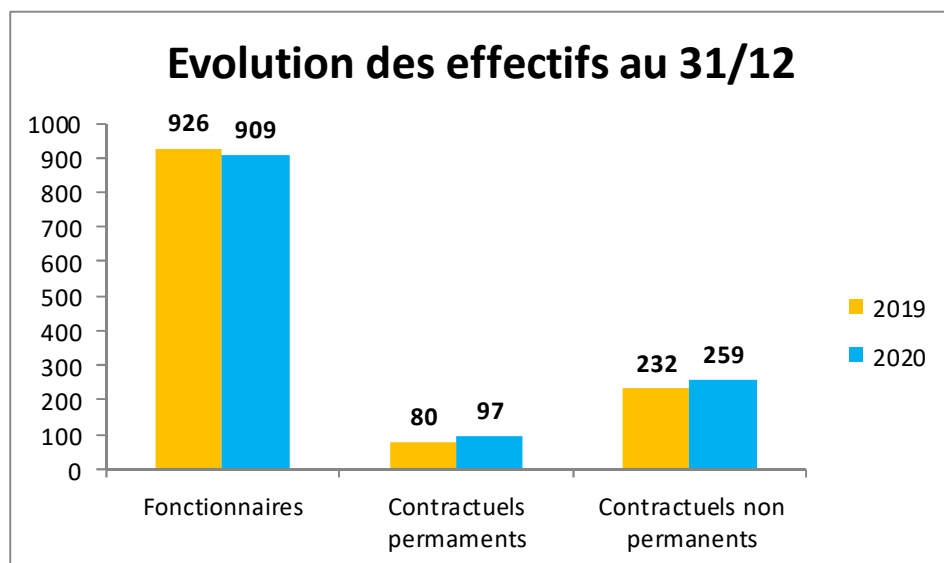
- Sont désormais comptabilisés dans les effectifs permanents : les contractuels remplaçant les fonctionnaires ou agents contractuels (maladie, temps partiel....)
- Ne sont pas plus comptabilisés dans les effectifs permanents : les agents en congés parentaux, les agents en disponibilité de moins de 6 mois, les assistantes maternelles
- Sont comptabilisés dans les agents non permanents : les assistantes maternelles et les animateurs périscolaires
- Seuls les agents effectivement présents, en position d'activité et rémunérés au 31/12 de l'année concernée sont pris compte. Ne sont pas comptabilisés les agents placés en congés sans traitement.

1.1 Des effectifs présents au 31/12/2020 en hausse, tous statuts confondus



Le nombre d'agents employés au 31/12 est passé de **1 238** en 2019 à **1265** en 2020.

Sur les 1 265 agents employés au 31/12, **1 006 occupaient des emplois permanents** selon la définition du RSU exposée ci-dessus, chiffre identique au 31/12/2019.



A noter une **augmentation du nombre de contractuels** du fait de renforts plus nombreux mais également de contrats de remplacement en hausse (35 contre 19 en 2019).

Le nombre de contractuels sur postes permanents (hors remplaçants) est quant à lui stable (62 contre 61).

Les effectifs sur **postes permanents** (hors remplaçants) sont eux **en baisse (971 en 2020 contre 987 en 2019)** en raison des mouvements de fonctionnaires sur l'année et du nombre de postes encore vacants au 31/12.

1.2 Les caractéristiques des agents permanents

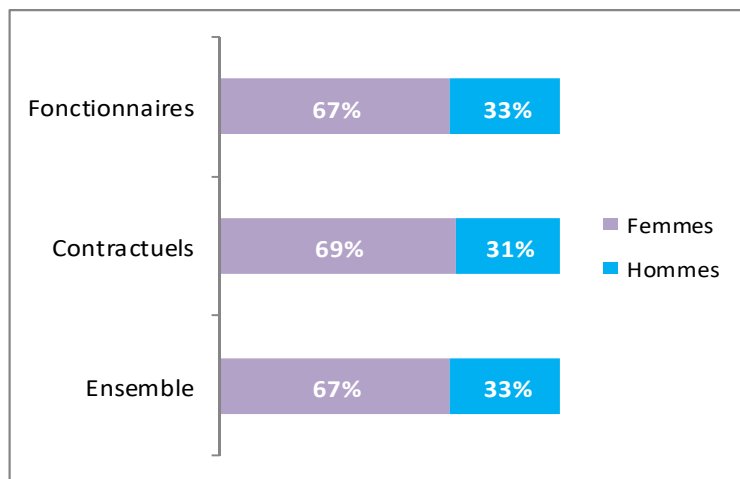
1.2.1 Des caractéristiques générales stables

Les caractéristiques des agents permanents de la Ville sont stables. Comme les années précédentes, le personnel communal est **majoritairement féminin (67%)**, et les agents de **catégorie C** représentent près des **deux tiers des effectifs**.

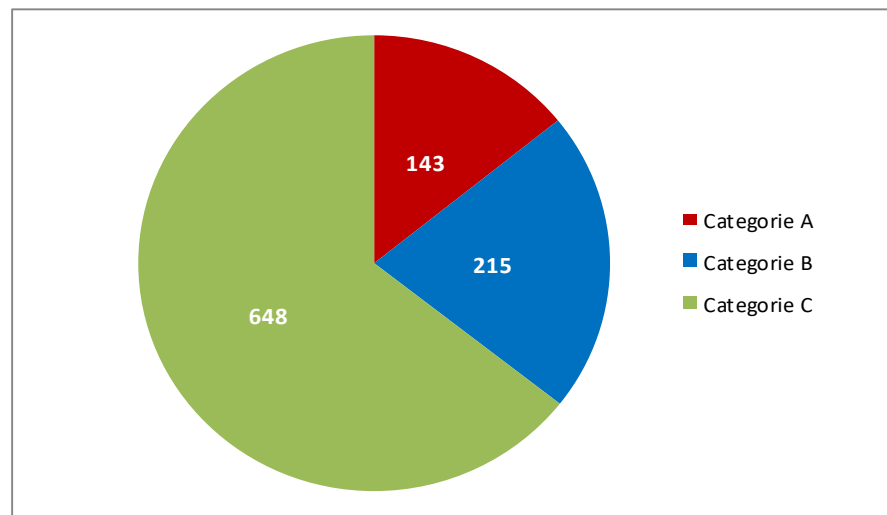
Répartition des agents par filière et par statut

Filière	Titulaires		Contractuels		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Administrative	190	36	27	8	261
Animation	70	27	6	7	110
Culturelle	40	26	4	5	75
Médico-sociale	65	2	4	0	71
Sécurité (police municipale)	3	7	0	0	10
Sociale	100	4	13	0	117
Sportive	4	7	0	0	11
Technique	140	188	13	10	351
Total	612	297	67	30	1 006

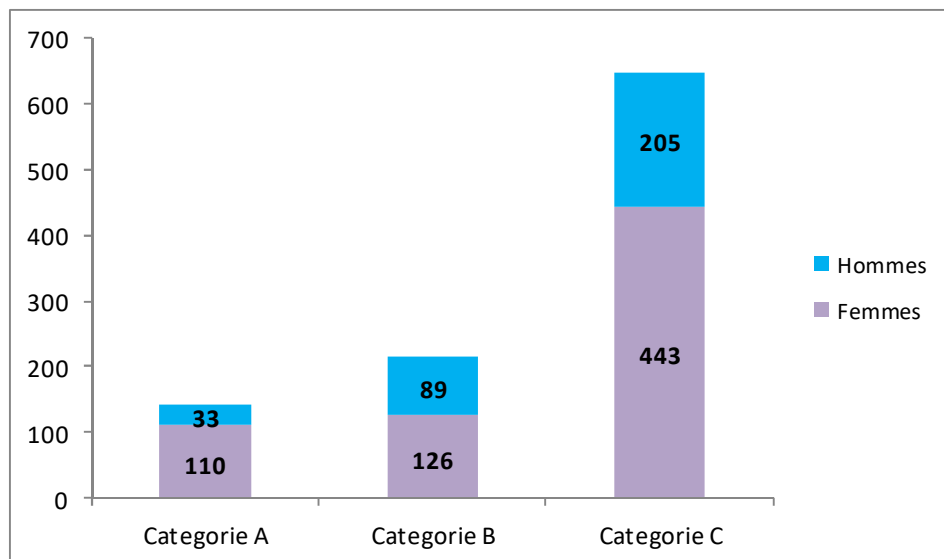
Répartition des agents par genre et par statut



Répartition des agents par catégorie

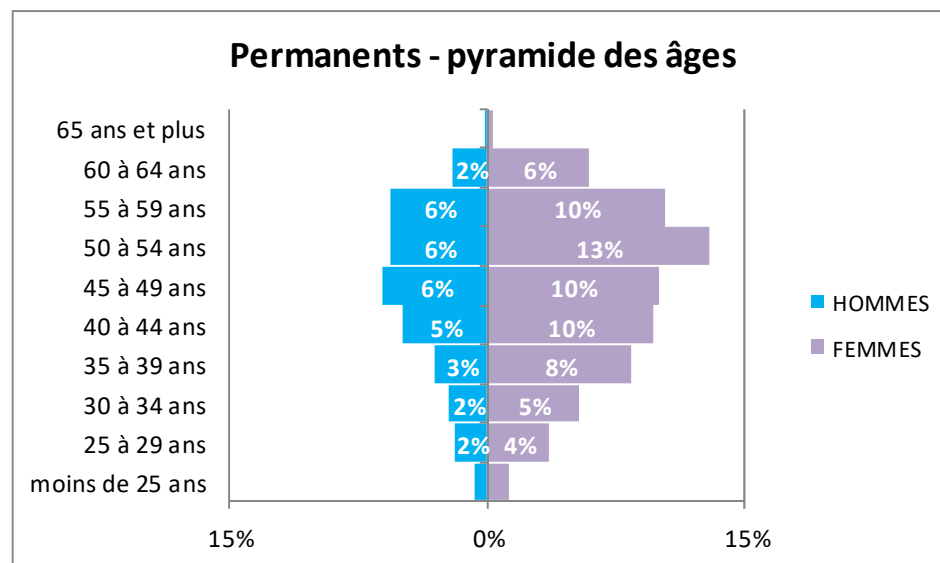


Répartition des agents par genre et catégorie



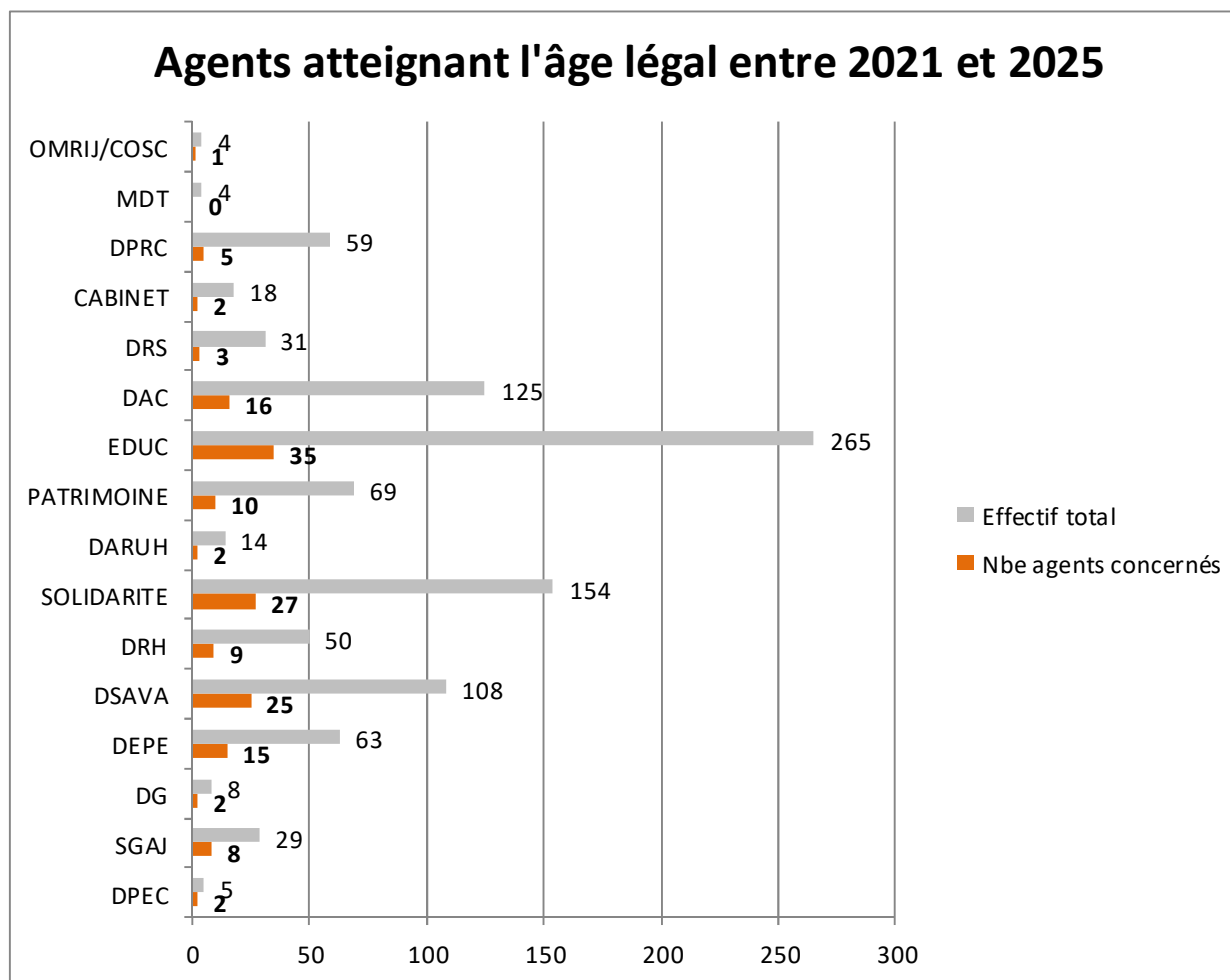
1.2.2 Des caractéristiques démographiques qui confirment le vieillissement des agents permanents

L'âge moyen des agents permanents stable par rapport à 2019 : **46 ans et 1 mois** en 2020 pour 46 ans et 2 mois en 2019.



La part des **plus de 50 ans** passe de 41.50 % à **43 %**.

Par ailleurs **83 agents avaient plus de 60 ans** au 31 décembre 2020



Selon des projections réalisées sur les prochaines années, **16 % de l'effectif permanent aura atteint l'âge légal de départ à la retraite entre 2021 et 2025.**

162 agents sont ainsi concernés, dont 23 atteindront la limite d'âge d'ici la fin de l'année 2025.

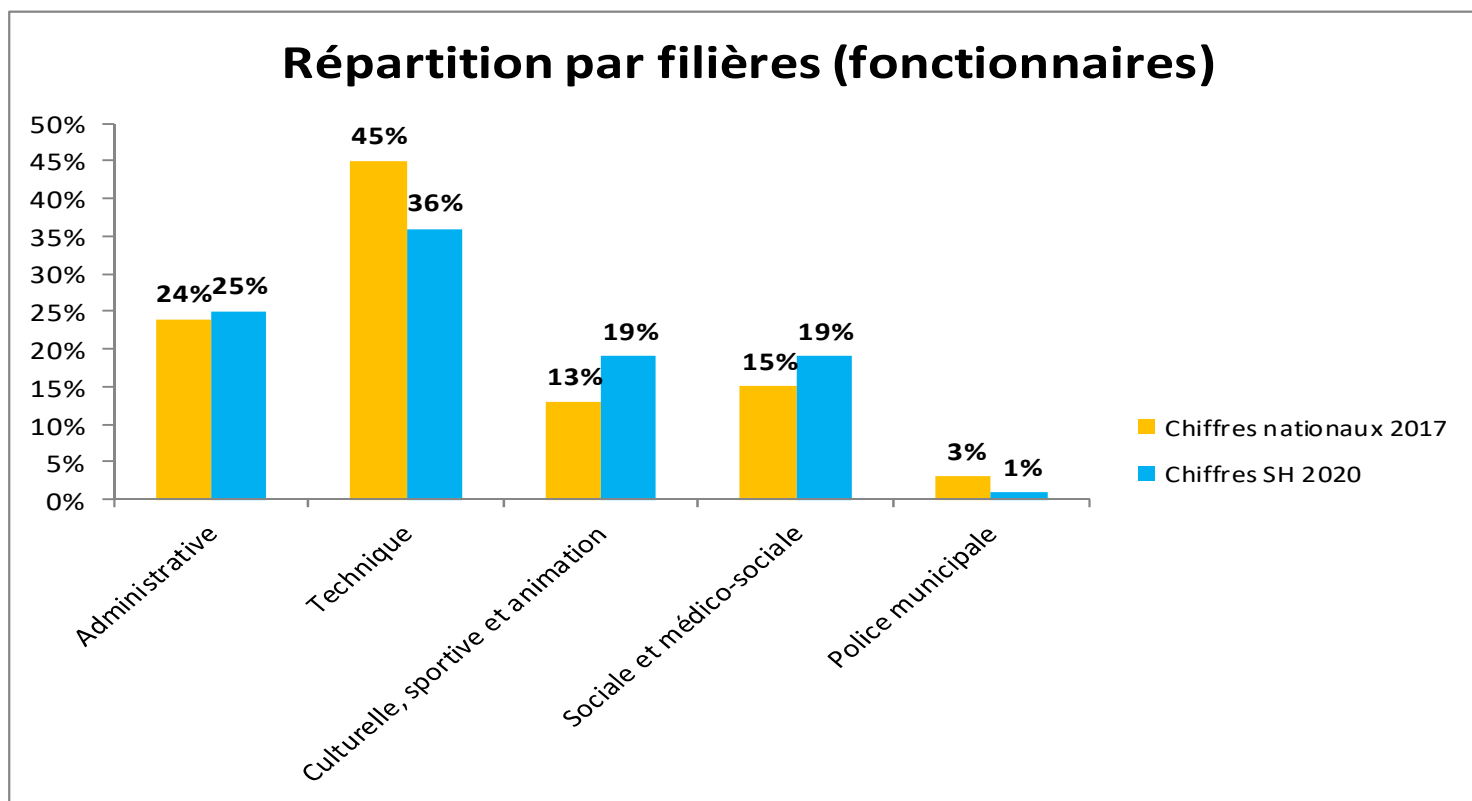
Cette projection a été réalisée afin d'anticiper les départs, notamment dans les directions qui connaissent déjà des difficultés de recrutement sur des métiers en tension.

Dans le cadre de la GPEC, ces indicateurs (pyramide des âges et effectif qui atteindra l'âge légal entre 2021 et 2025) sont particulièrement intéressants à suivre afin :

- d'identifier et d'anticiper les compétences à remplacer et d'accompagner les directions dans cette anticipation du changement
- d'accompagner les mobilités (choisies ou contraintes) en fonction de besoins de remplacements identifiés
- d'adapter le plan de formation en conséquence
- de développer des actions de maintien dans l'emploi de manière à prendre en compte le vieillissement sur les postes notamment plus physiques

1.2.3 Les caractéristiques des agents fonctionnaires un peu différentes des collectivités de même strate

En comparaison avec les données de la dernière synthèse nationale des REC datant de décembre 2020 (sur la base des REC 2017), il apparaît que la **Ville de Saint-Herblain a une répartition de ses agents par filière un peu différente des constats nationaux pour les Villes de 20 000 à 50 000 habitants.**

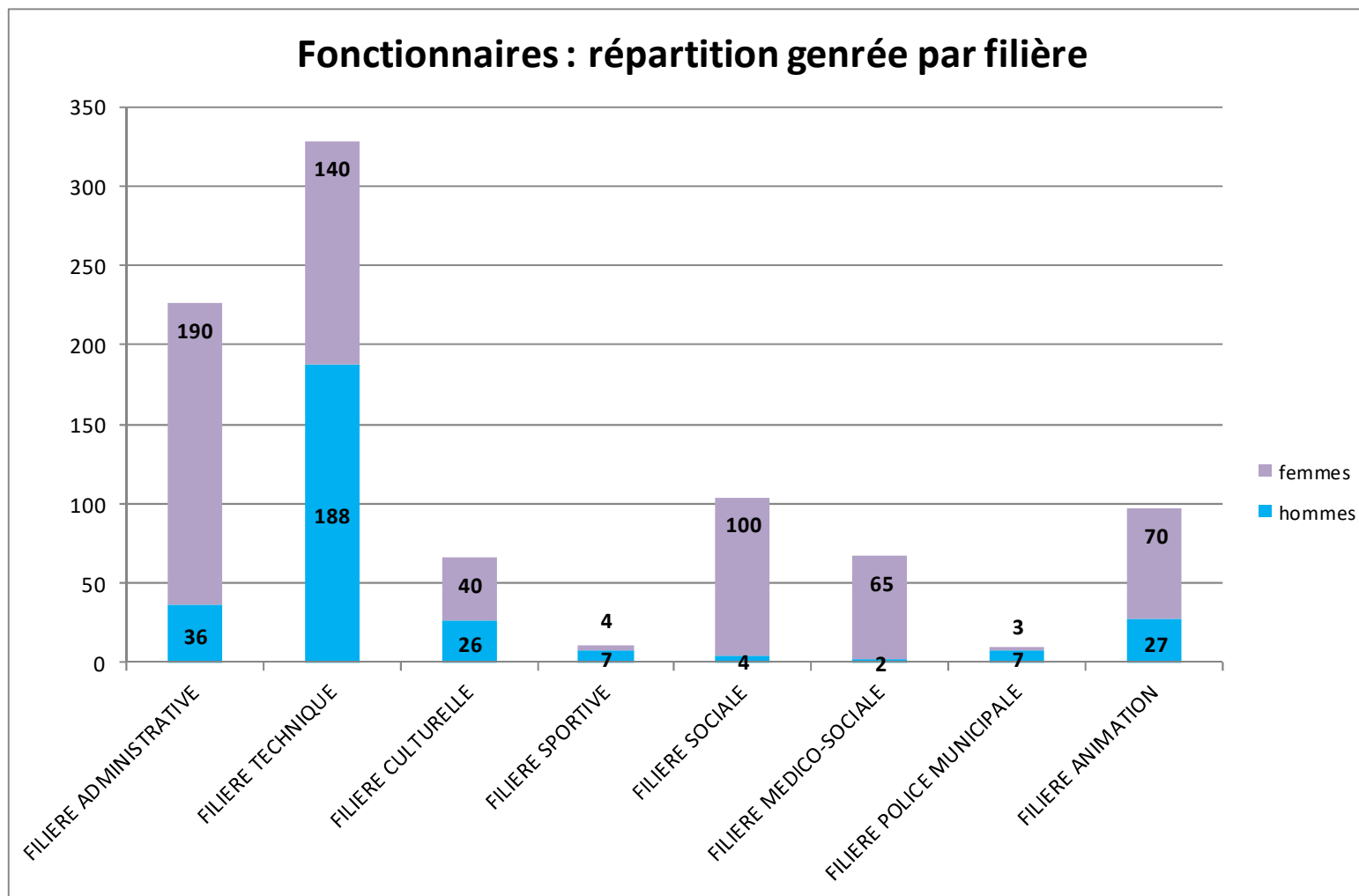


La filière technique est moins représentée à la Ville que dans les moyennes nationales (-10 points), tandis que l'ensemble des filières culturelle, sportive, animation, sociale et médico-sociale sont plus fortement représentée à la Ville (+ 10 points).

Ces chiffres mettent en avant les **politiques publiques volontaristes dans ces secteurs**, se traduisant par des effectifs plus nombreux que dans les moyennes nationales.

Par ailleurs, la répartition des compétences avec Nantes Métropole explique une proportion de la filière technique inférieure à la moyenne nationale.

1.2.4 La répartition genrée des effectifs de fonctionnaires par filière : des effectifs globalement très féminisés avec des filières quasi exclusivement féminines



Les filières médico-sociale, sociale et administrative sont des filières hautement féminisées à Saint Herblain, comme dans l'ensemble de la fonction publique territoriale. Les chiffres herblinois correspondent aux chiffres de la synthèse des REC 2017 sur ces 3 filières.

En revanche sur certaines filières principalement masculines à l'échelle nationale, la Ville connaît un taux plus élevé de femmes. Ainsi, par exemple, sur la filière technique la part des femmes est de 43 % alors qu'elle est de 38.6% à l'échelle nationale. Dans la filière sportive, les femmes représentent 36 % des effectifs contre 27.5% au niveau national. Concernant la filière police municipale les femmes représentent 30% des agents à Saint-Herblain contre 21% à l'échelle nationale.

Ces comparaisons mettent en avant le fait que la Ville parvient progressivement à féminiser des cadres d'emplois traditionnellement masculins, mais que le mouvement inverse peine à s'installer.

Sur certains cadres d'emploi de ces filières la Ville connaît néanmoins une proportion d'hommes plus importante qu'à l'échelle nationale. (Ex : Cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants (EJE) : 13% à Saint-Herblain contre 2.6% au niveau national ; Cadre d'emplois des agents sociaux : 29 % à Saint-Herblain contre 3.2% au niveau national)

Si la volonté de lutter contre les stéréotypes de genre dans les recrutements est une réalité à la Ville, la problématique est bien nationale quant à l'ancrage de ces stéréotypes dans la perception des métiers concernés et des formations associées.

1.2.5 Des directions aux caractéristiques genrées très disparates

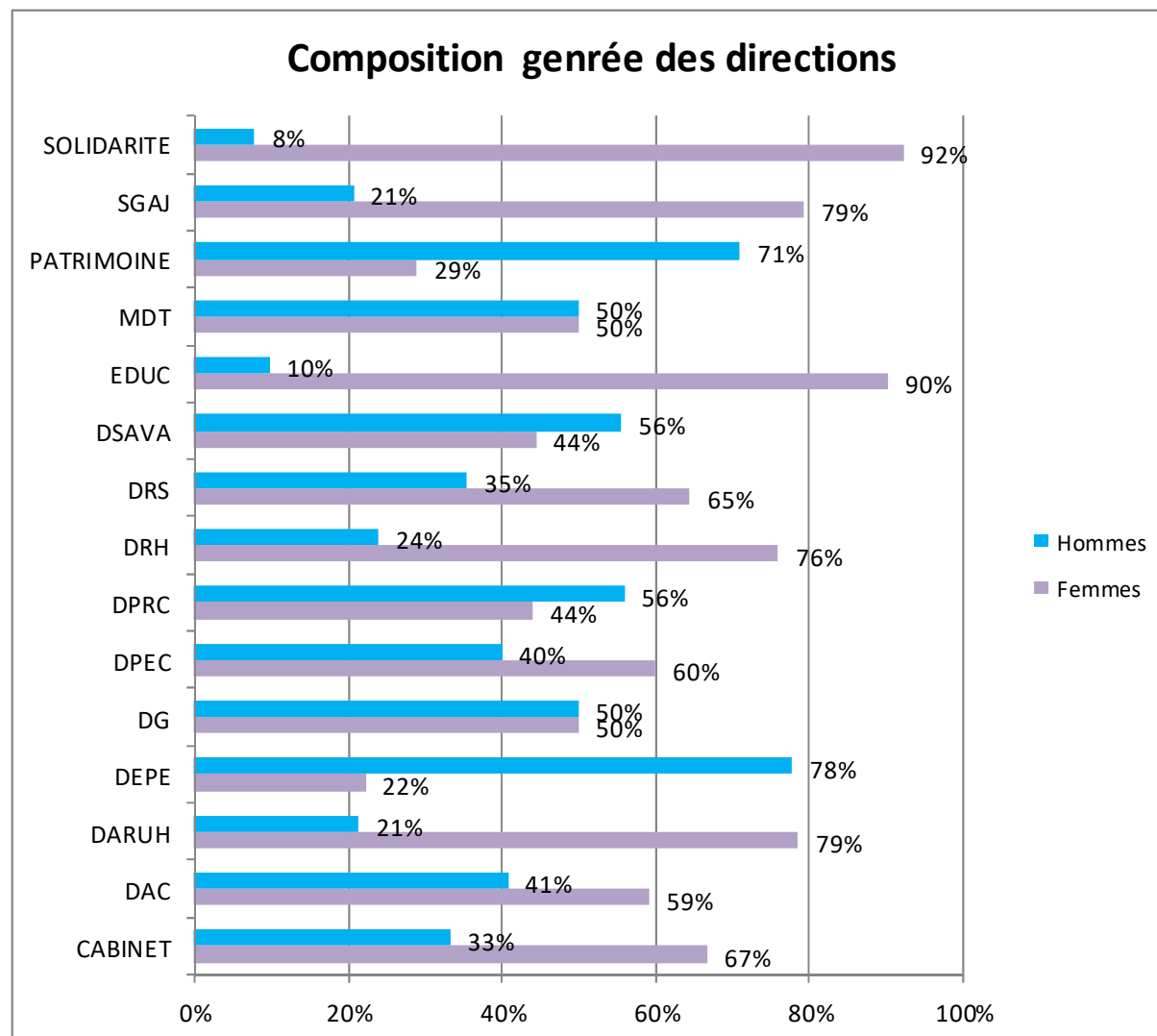
Les statistiques sur les filières et les cadres d'emploi se retrouvent dans les caractéristiques genrées des directions de la Ville.

Deux directions (Education et Solidarité) sont ainsi composées à 90% ou plus de femmes.

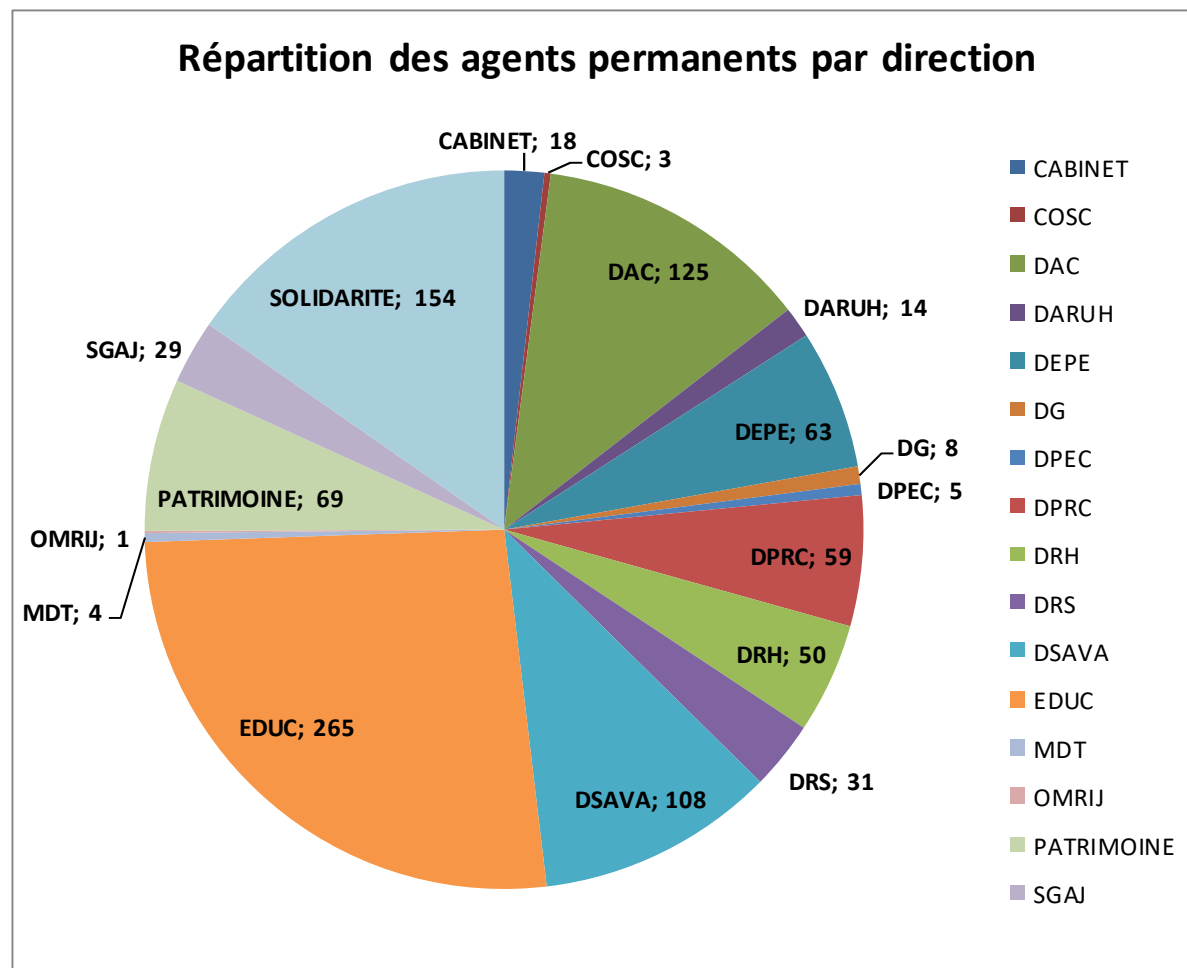
Deux directions (DEPE et Patrimoine) sont au contraire majoritairement masculines, avec plus de 70 % d'hommes.

Ces compositions sont liées aux métiers représentés dans ces directions et qui restent sociologiquement très genrés :

- Les ATSEM
- Les agents de restauration et d'entretien,
- Les assistantes sociales
- Les auxiliaires de puériculture
- Les agents de maintenance sports et logistique
- Les jardiniers



1.2.6 Une répartition des agents par direction stable, orientée vers les directions de service et de proximité



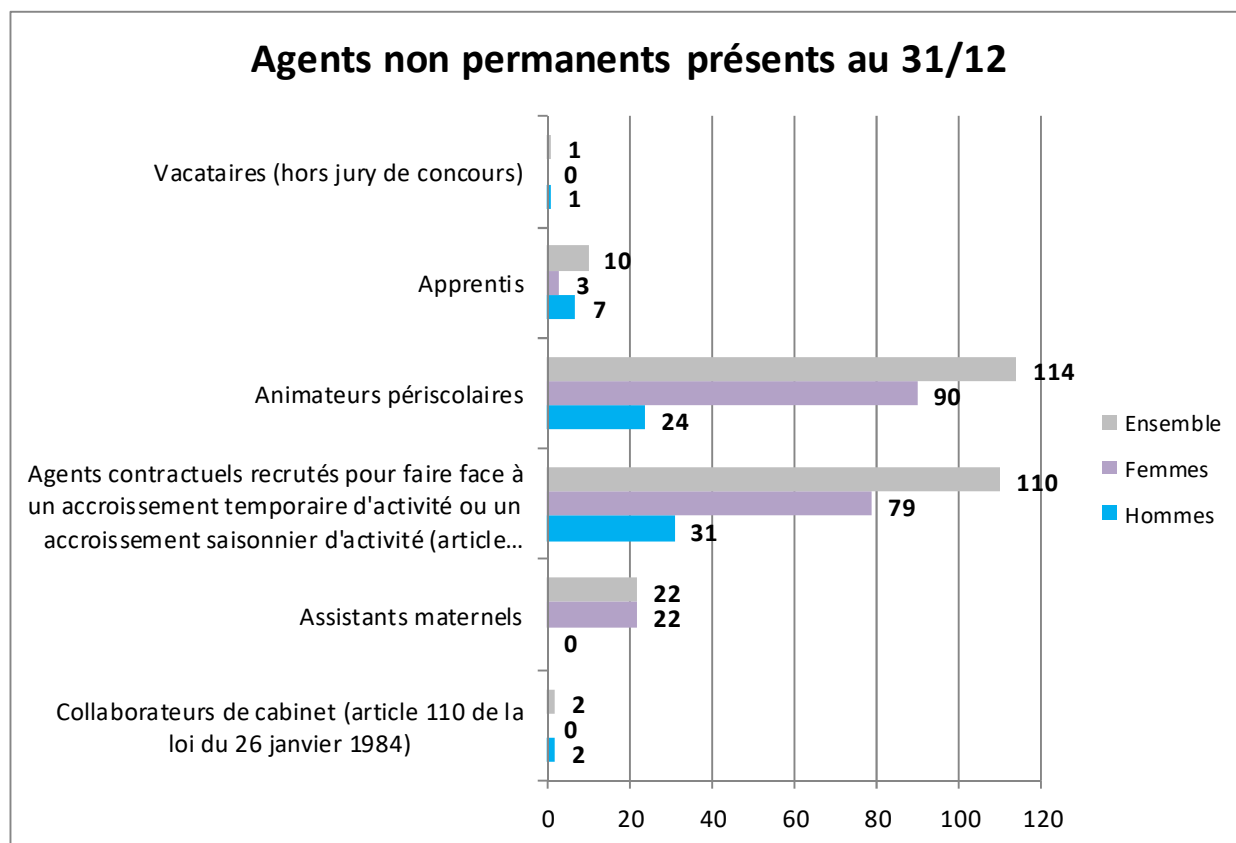
Plus de 65% des agents permanents travaillent dans le secteur de la vie sociale et de la solidarité (Educ, DSAVA, DAC et Solidarité), soit 652 agents, dont 77% sont des femmes.

Cette répartition reste stable par rapport aux années précédentes.

1.3 Les caractéristiques des agents non permanents : des agents jeunes, en très grande majorité des femmes

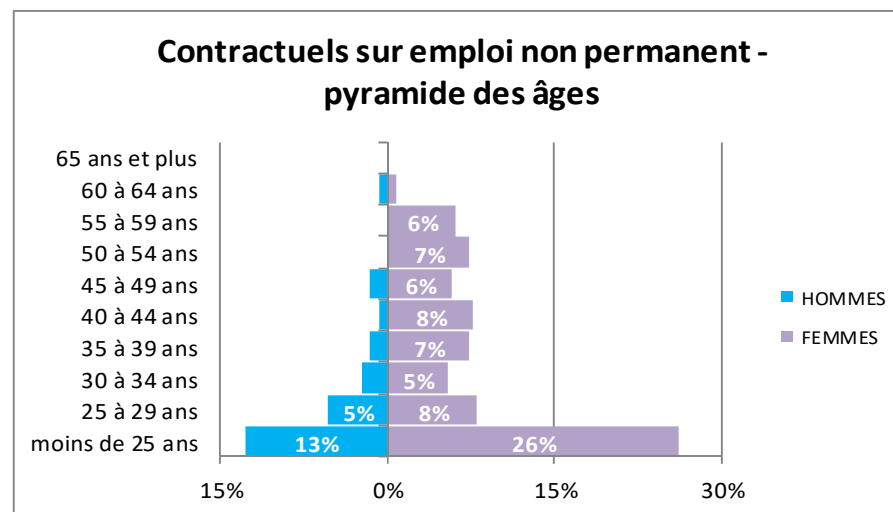
Au 31/12/2020 la Ville employait **259 agents** non permanents (définition RSU), en très grande majorité pour répondre à des besoins occasionnels ou saisonniers et pour occuper les fonctions d'animateur périscolaire. Au 31/12/2019 ces agents étaient 232.

Sur l'année, **542** agents non permanents ont été recrutés par la Ville,

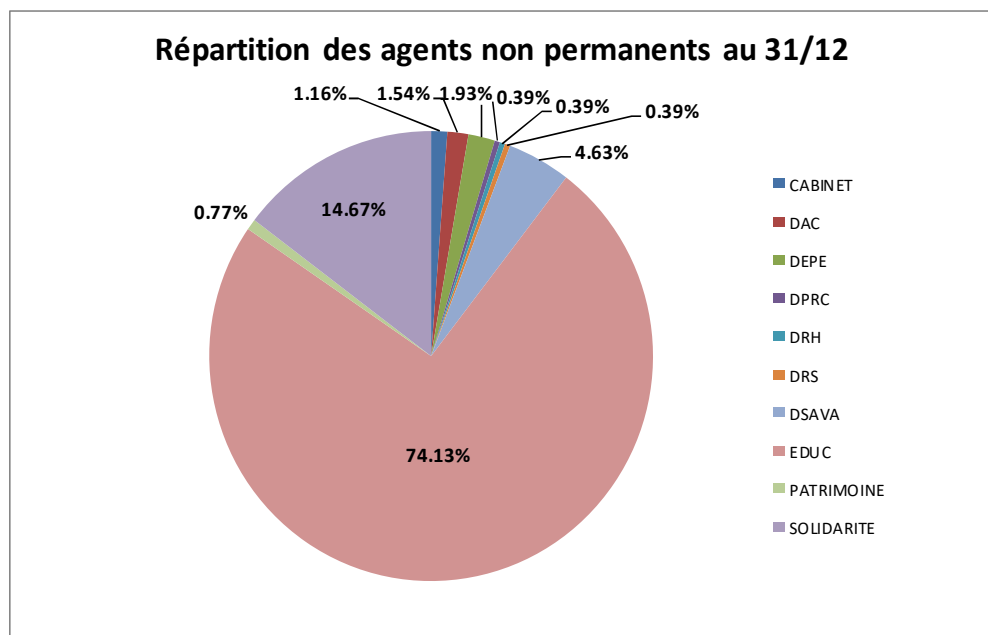


Il est à noter que la population des agents sur postes non permanents est très largement féminine : **75%** des agents présents le 31/12, chiffre supérieur aux caractéristiques des agents permanents

La pyramide des âges des agents non permanents est à l'opposé de celle des agents permanents, puisque **52 % des agents ont moins de 30 ans** (39 % ont moins de 25 ans).



1.3.1 Répartition des agents non permanents au 31/12/2020



Les trois directions employant la majorité des agents non permanents sont la direction de l'éducation, de la Solidarité et la DSAVA.

Au 31/12 ; **74% des agents non permanents étaient employés à la direction de l'éducation.**

Cette proportion s'explique par la comptabilisation des animateurs périscolaires. Si l'on isole cette population, ainsi que les assistantes maternelles, la direction de l'éducation représente cependant plus de 60% des agents non permanents présents au 31/12.

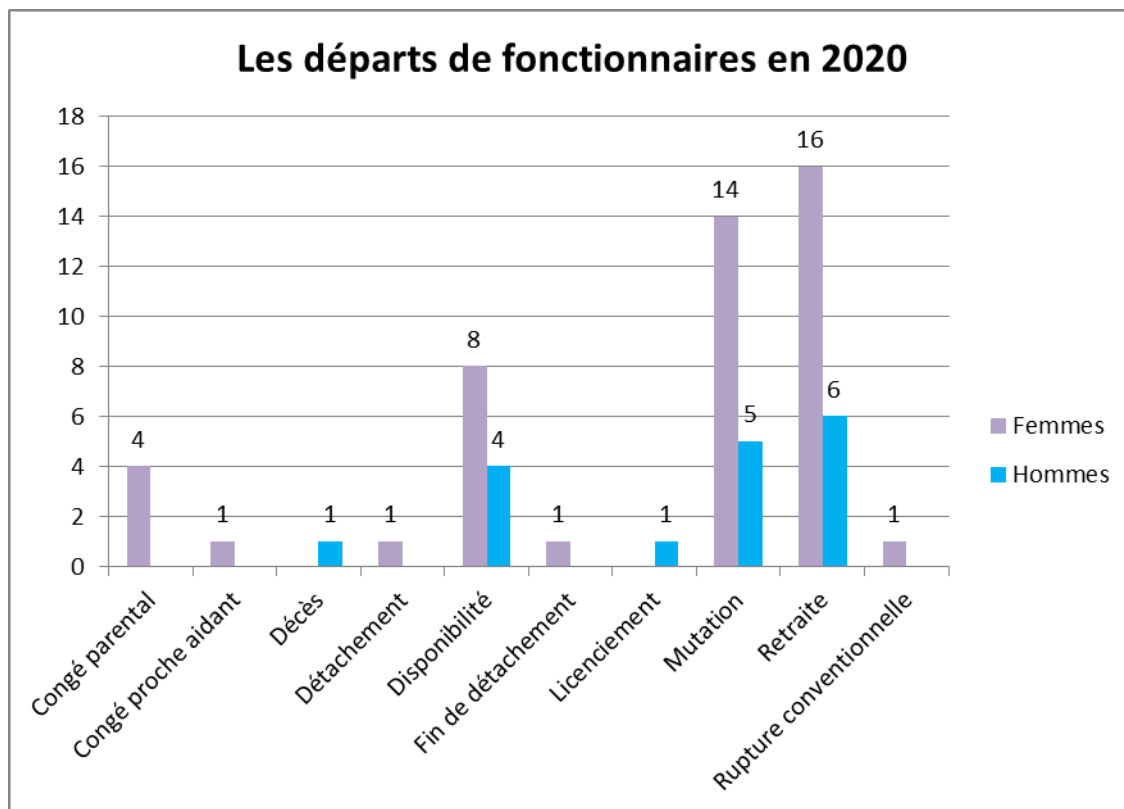
2. Les mouvements et les parcours professionnels

2.1 Des mouvements en augmentation depuis 4 ans

2.1.1 Les départs en 2020

88 agents ont quitté la collectivité au cours de l'année 2020, dont 63 fonctionnaires et 25 agents contractuels. Les départs des contractuels sont principalement liés à une fin de contrat.

NB : sont pris en compte les agents présents dans les effectifs au 31/12/2019 et partis au cours de l'année 2020

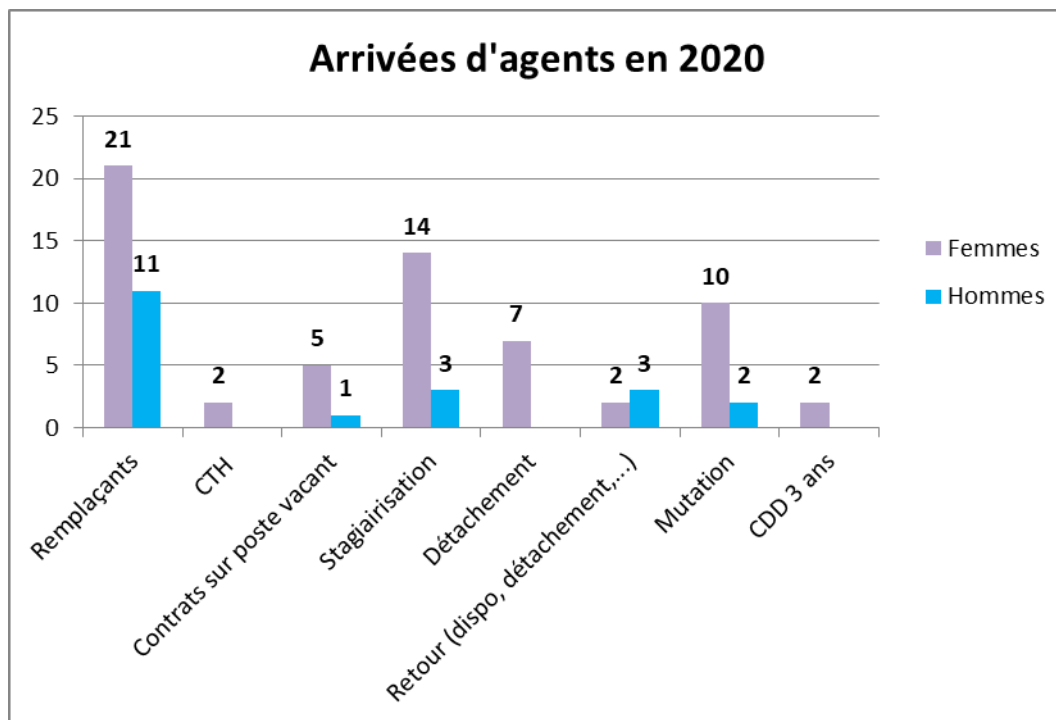


35 % des départs de fonctionnaires ont pour motif le départ à la **retraite** et **30 %** sont des **mutations** (19 mutation en 2020 contre 16 en 2019) et plus de **25 %** des départs le sont pour des **disponibilités** (12 disponibilités en 2020 contre 14 en 2019) ou des **congés parentaux**.

A noter que la proportion des mutations et des disponibilités est supérieure aux valeurs nationales de 2017. (21 % des départs sont des mutations, 18.6 % des disponibilités et/ou des congés parentaux).

Il convient de suivre ces indicateurs sur plusieurs années avant d'en tirer des conclusions, notamment au regard de l'année particulière qu'a été 2020 (et que sera également 2021).

2.1.2 Les arrivées en 2020



NB : cet indicateur ne concerne que les agents encore présents et rémunérés au 31/12/2020

83 agents sont arrivés en 2020.

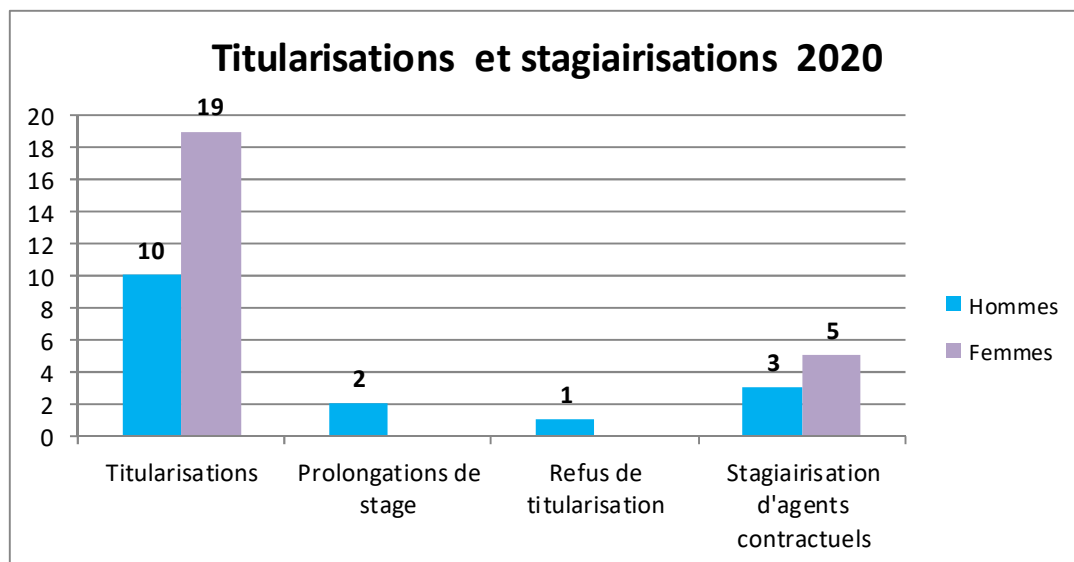
Les arrivées par mutation sont en baisse par rapport à 2019 (12 contre 17) ainsi que les stagiairisations (17 contre 29)

Si l'on isole les agents remplaçants, en départ comme en arrivée, **les arrivées (51) ne couvrent pas les départs de fonctionnaires (63)**, ce qui explique la baisse des agents permanents (hors remplaçants) au 31/12 et met en avant une dynamique moindre des arrivées comparées à 2019.

Cet écart doit être mis en perspective de la crise sanitaire qui a eu un impact important sur l'organisation des jurys de recrutement. Ainsi, ce solde négatif entre les arrivées et les départs s'explique par un différé de recrutement et non par des non remplacements (suppressions de postes).

2.2 Les évolutions de carrière en 2020

2.2.1 Titularisations et stagiairisations d'agents contractuels



29 stagiaires ont été titularisés en 2020 (66% de femmes).

Le nombre de titularisations est en baisse par rapport à l'année 2019 marquée par un nombre important de titularisations (50), pour revenir au niveau de l'année 2018.

Par ailleurs, **8 agents contractuels ont été stagiairisés** au cours de l'année 2020.

Les **refus de titularisation** et les **prolongations de stage** restent exceptionnels, bien qu'en hausse par rapport à 2019 où aucun refus n'avait été prononcé.

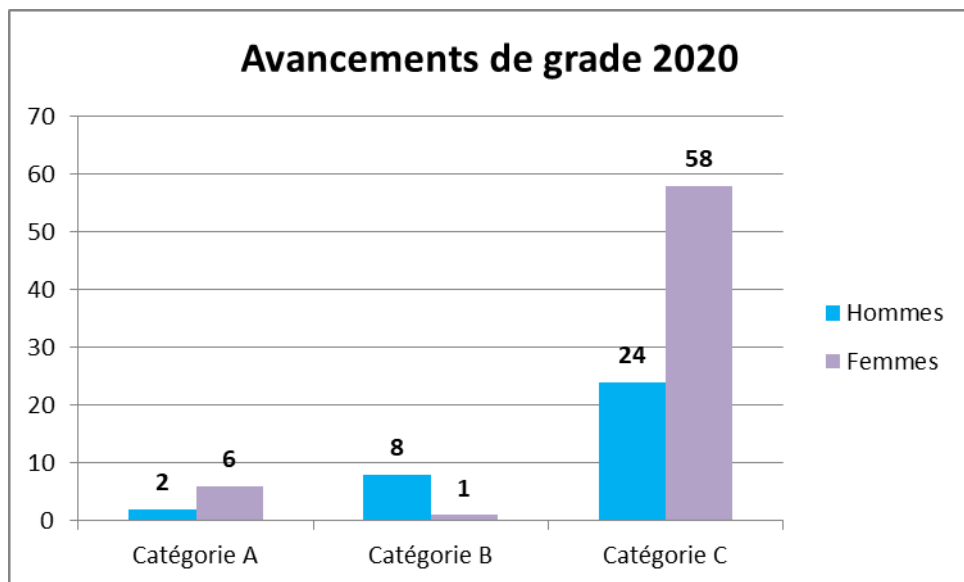
2.2.2 Les avancements 2020 : plus de la moitié des fonctionnaires a connu un avancement d'échelon ou de grade en 2020

47 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2020, soit 432 agents, dont 68 % sont des femmes, ce qui correspond à la répartition par genre des effectifs.

DETAIL DES AVANCEMENTS DE GRADE 2020

CATEGORIE	Grade d'avancement	Masculin	Féminin	Total général
A	Attaché HCl		1	1
	Attaché Pal		1	1
	Educ'r j enfant 1Cl (anc)		1	1
	Infirmier soins gx ClSup		1	1
	Infirmier soins gx HCl		1	1
	Ingénieur HCl	1		1
	Ingénieur Pal	1		1
	Puér HCl		1	1
Total A		2	6	8
B	Animateur Pal 1Cl	1		1
	Technicien Pal 1Cl	3	1	4
	Technicien Pal 2Cl	4		4
Total B		8	1	9
C	Adj't adm Pal 1Cl	3	11	14
	Adj't adm Pal 2Cl		8	8
	Adj't tech Pal 1Cl	10	3	13
	Adj't tech Pal 2Cl	4	7	11
	Adj't ter anim Pal 1Cl	2	6	8
	Adj't ter anim Pal 2Cl	1	4	5
	Adj't ter patr Pal 1Cl	1	1	2
	Adj't ter patr Pal 2Cl	1		1
	Agent maîtrise Pal	2	3	5
	ATSEM Pal 1Cl		6	6
	Auxiliaire puér Pal 1Cl		3	3
	Auxiliaire soins Pal 1Cl		6	6
Total C		24	58	82

Total général		34	65	99
----------------------	--	-----------	-----------	-----------



99 agents, soit 11% des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2020, pourcentage égal aux statistiques nationales pour les collectivités de la même strate. Ce chiffre est en légère baisse par rapport à 2019 (109).

14% des agents de catégories C ont bénéficié d'un avancement de grade, 6 % des agents de catégorie A et 5% des agents de catégorie B.

Si le nombre d'avancements de grade pour les catégories A et C restent stables (-1 pour les C et + 2 pour les A), les avancements de grade pour les agents de catégorie B ont fortement baissé en 2020 (9 contre 20 en 2019). Cette variation s'explique entre autre par les conditions statutaires qui imposent pour la plupart des cadres d'emplois le respect d'une proportionnalité entre les nominations au titre de l'ancienneté et les nominations au titre de l'examen professionnel.

2.2.3 L'absence de campagne de promotion interne organisée en 2020

Alors que 2 cadres d'emplois avaient été ouverts en 2019 (attaché et rédacteur), aucune campagne n'a été organisée en 2020. Dans le cadre des lignes directrices de gestion, mises en œuvre à compter de 2021, il a été acté de mener de manière simultanée les campagnes d'avancement de grade (AG) et de promotion interne (PI), dont l'une était habituellement menée sur le 1^{er} semestre de l'année (AG) et l'autre sur le deuxième semestre (PI). A compter de 2021, ces deux campagnes sont ouvertes simultanément au cours du 1^{er} semestre.

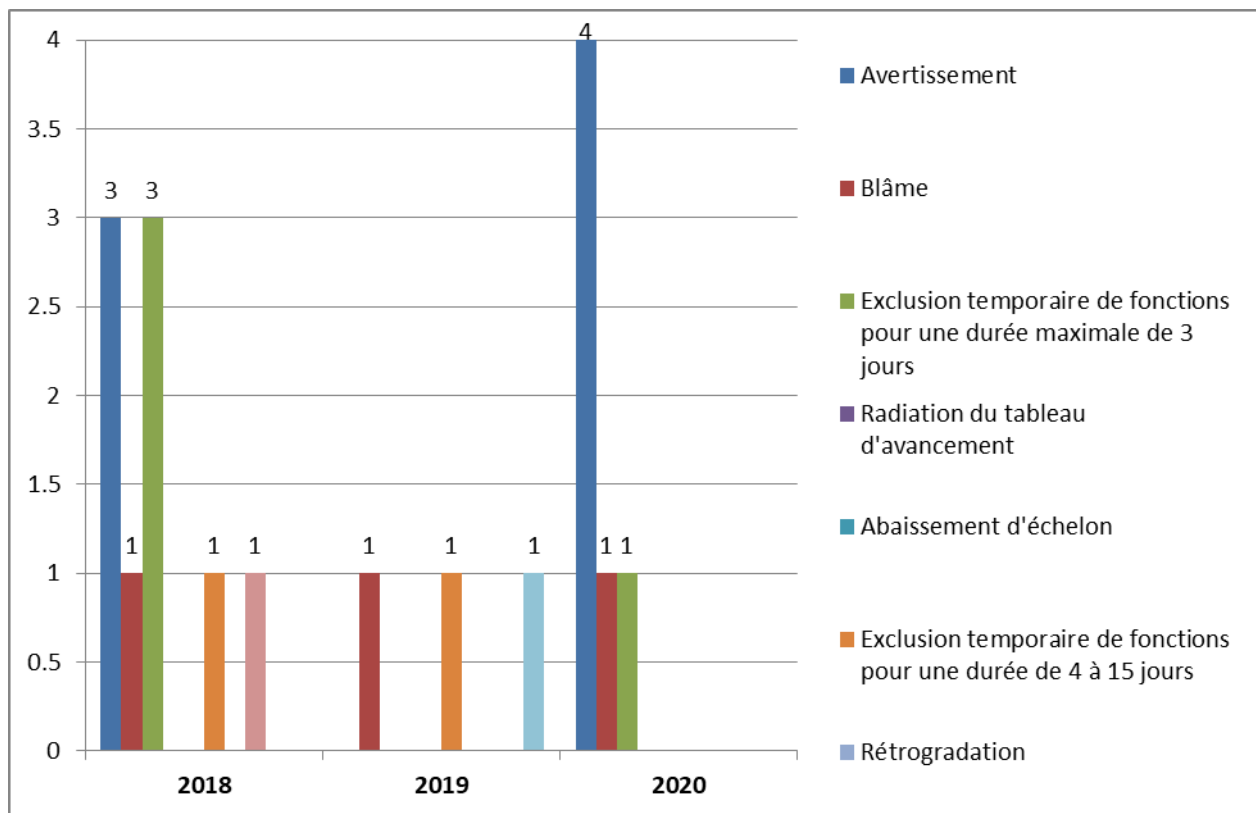
En 2021, une campagne importante de promotion interne est organisée, concernant 7 cadres d'emplois (Agents de maîtrise, animateurs, rédacteurs, techniciens, attachés, ingénieurs, bibliothécaires) dans 4 filières (administrative, technique, animation, culturelle)

2.2.4 Les procédures disciplinaires, nécessaires à la préservation du climat social

Les règles fondamentales régissant la procédure disciplinaire des fonctionnaires territoriaux sont définies par la loi N°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, la loi N°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et le décret N°89-677 du 18 septembre 1989 modifié relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux.

Ainsi, l'employeur a un pouvoir de sanction sur les agents au regard des éventuelles fautes commises ou comportements inadéquats. Cette faculté a été prévue dans le statut, en ce qu'il est, notamment, un outil de garantie du vivre ensemble au travail. Il est important de préciser que des évolutions au droit disciplinaire ont été apportées par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Ainsi dans l'axe 2 portant sur la nécessité de **développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace**, une harmonisation de l'échelle des sanctions entre les 3 versants de la fonction publique a été posée. Ainsi, au sein du 2^{ème} groupe de sanction a été créée une nouvelle sanction : la radiation de l'agent du tableau d'avancement équivalent à la privation d'une possibilité d'avancement sur l'année en cours.

La collectivité dispose donc d'outils et de procédures permettant à l'autorité de sanctionner les agents qui ne respecteraient pas les règles communes.



6 sanctions disciplinaires ont été appliquées en 2020, en hausse par rapport à l'année dernière (3 en 2019 et 10 en 2018).

Toutes les procédures engagées en 2020 ont concerné des sanctions du 1^{er} groupe.

La sanction prononcée la plus élevée a été une exclusion temporaire de fonction d'une journée.

2.3 La politique de la Ville en matière d'insertion professionnelle et d'accompagnement à l'évolution professionnelle

2.3.1 Une politique toujours volontariste en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap

Tout employeur public d'au moins 20 agents ETP a l'obligation de faire une déclaration annuelle d'effectif et de verser au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) une contribution si le taux d'emploi n'est pas de **6%**. La Ville ayant atteint ce taux depuis 2012, aucune contribution n'a été versée au FIPHFP depuis 2013.

Ainsi, au 31/12/2020, la Ville employait **107 agents** en situation de handicap sur des postes permanents.

Les bénéficiaires de cette obligation d'emploi peuvent être des :

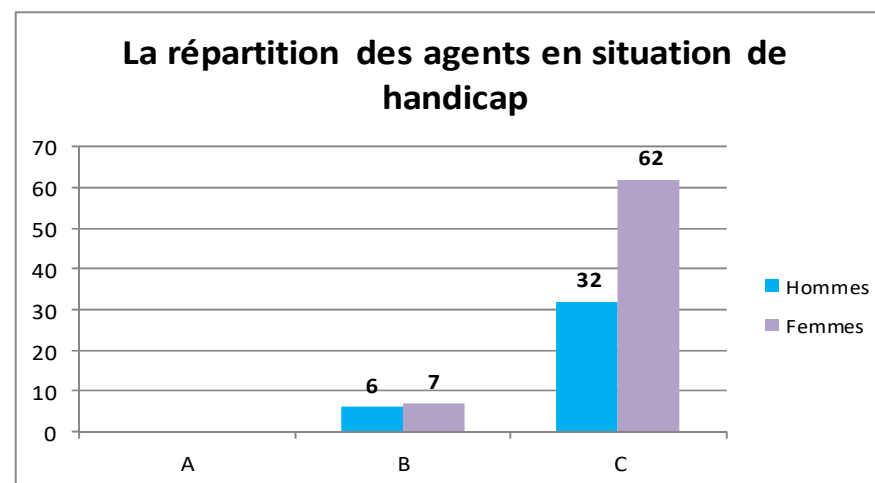
- Travailleurs handicapés reconnus par la CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées),
- Titulaires d'une pension d'invalidité (si réduction d'au moins 2/3 de la capacité de travail ou de gain).
- Agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) suite à un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ou à une maladie professionnelle.
- Agents recrutés par la voie des emplois réservés (en vertu du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre).
- Fonctionnaires territoriaux reclassés car reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, par suite d'altération de leur état physique, après avis du comité médical ou de la commission de réforme

Le **taux d'emploi direct** des personnes en situation de handicap s'élève pour l'année 2020 à **10.64 % (9.19 % en 2019)**.

Avec la pris en compte de dépenses couvrant partiellement l'obligation d'emploi (notamment les dépenses pour travaux et fournitures auprès des ESAT et ateliers protégés) le **taux d'emploi légal** s'élève à **11.55% (9.57 % en 2019)**, bien au-delà de l'obligation légale.

64 % des agents sont des femmes, et 87% font partie de la catégorie C.

La répartition hommes/femmes est similaire aux statistiques globales de la Ville, mais la catégorie C est plus représentée.



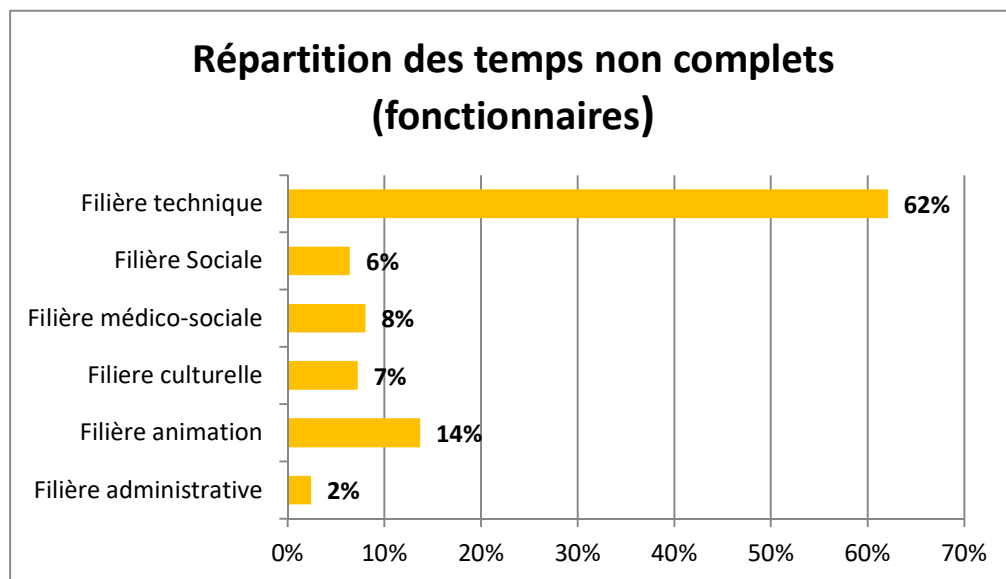
2.3.2 L'accueil des apprentis maintenu malgré le contexte du COVID

La Ville a poursuivi l'accueil d'apprentis en 2020.

Au 31/12/2020, **10 apprentis** étaient accueillis au sein de **7 directions**.

La volonté de développer cet accueil et de diversifier les profils accueillis sera encore réaffirmée dans les années à venir et ce malgré l'augmentation significative des coûts de formation liée à la réforme du financement de la formation professionnelle des apprentis. Si une partie de la formation est prise en charge par le CNFPT et que l'Etat sur la 1^{ère} année de mise en œuvre de cette réforme a financé certains postes d'apprentis à hauteur de 3 000 €, l'enveloppe budgétaire consacrée à la formation des apprentis est passée de 14 184 € en 2019 à 55 636 € en 2020.

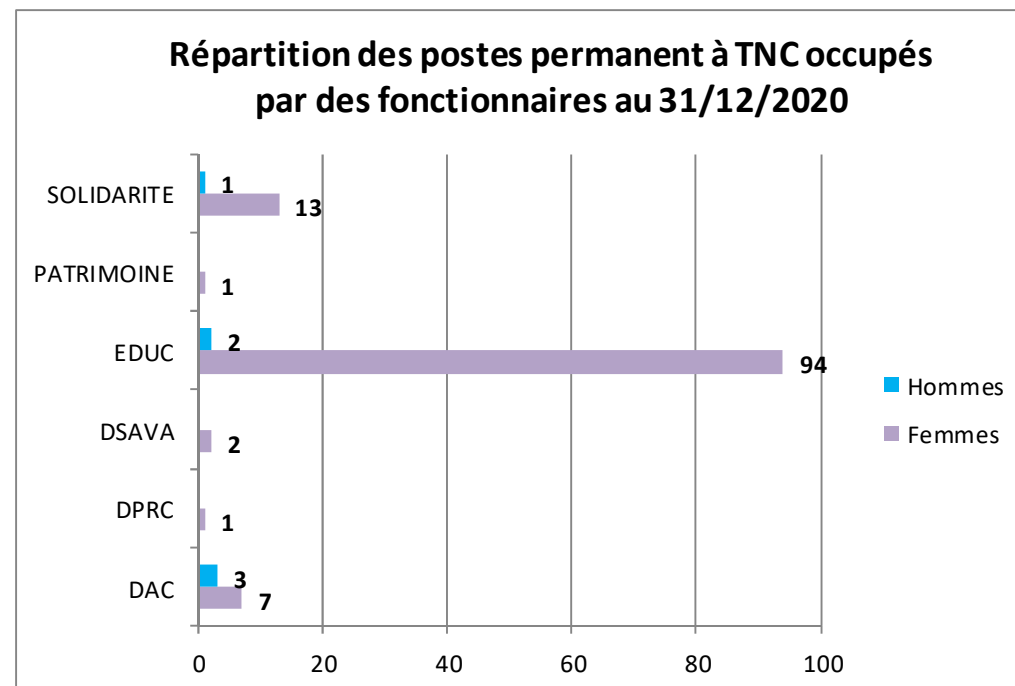
3.1 Des postes à temps non complet très majoritairement techniques et féminins



13.6% des postes occupés par des fonctionnaires sont des emplois à temps non complet.

Ce chiffre est supérieur à la moyenne des collectivités de 20 000 à 50 000 habitants (6%)

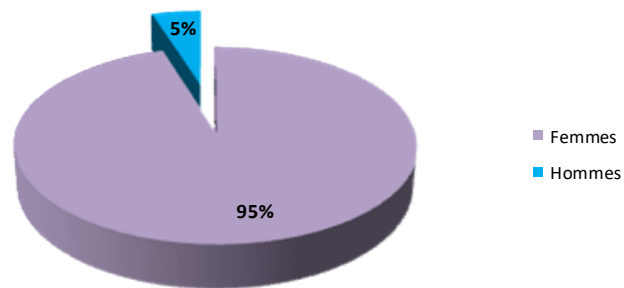
La filière technique regroupe la majorité des postes à temps non complet.



Par ailleurs **77 %** des postes à temps non complet sont rattachés à la **direction de l'éducation**. Direction au sein de laquelle 39% des postes sont à temps non complet.

Cette proportion s'explique par les postes dédiés à l'entretien et à la restauration. Ces missions requièrent de nombreux agents eu égard au nombre important d'établissements, qui interviennent sur des créneaux horaires similaires et réduits liés à l'organisation du rythme scolaire.

Répartition genrée des temps non complets (fonctionnaires)



95% des postes à temps non complet sont occupés par des femmes.
13 % des femmes fonctionnaires sont ainsi à temps non complet.

Cette très grande majorité de femmes s'explique par les métiers concernés, comme expliqués ci-dessus, qui demeurent des métiers pour lesquels la représentation genrée est extrêmement ancrée sociologiquement.

Concernant les **contractuels sur postes permanents**, **25%** sont sur des postes à temps non complet (24 agents sur les 95 présents au 31/12.)

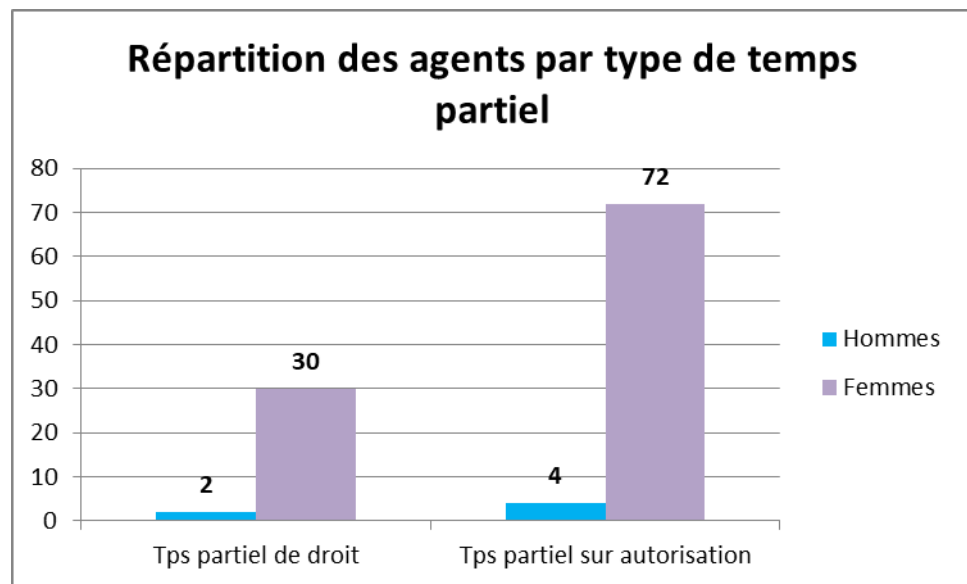
Ces postes sont occupés à **63% par des femmes**

62.5 % sont des agents remplaçant des fonctionnaires momentanément absents.

3.2 Le temps partiel, une organisation de travail assez développée à la Ville

108 fonctionnaires bénéficient d'un temps partiel, de droit ou sur autorisation, ce qui représente près de **12%** des agents. (Les temps partiels thérapeutiques ne sont pas comptabilisés).

Ce chiffre est assez nettement supérieur à la moyenne des collectivités de même strate (7%).



70 % des temps partiels sont des temps partiels sur autorisation.

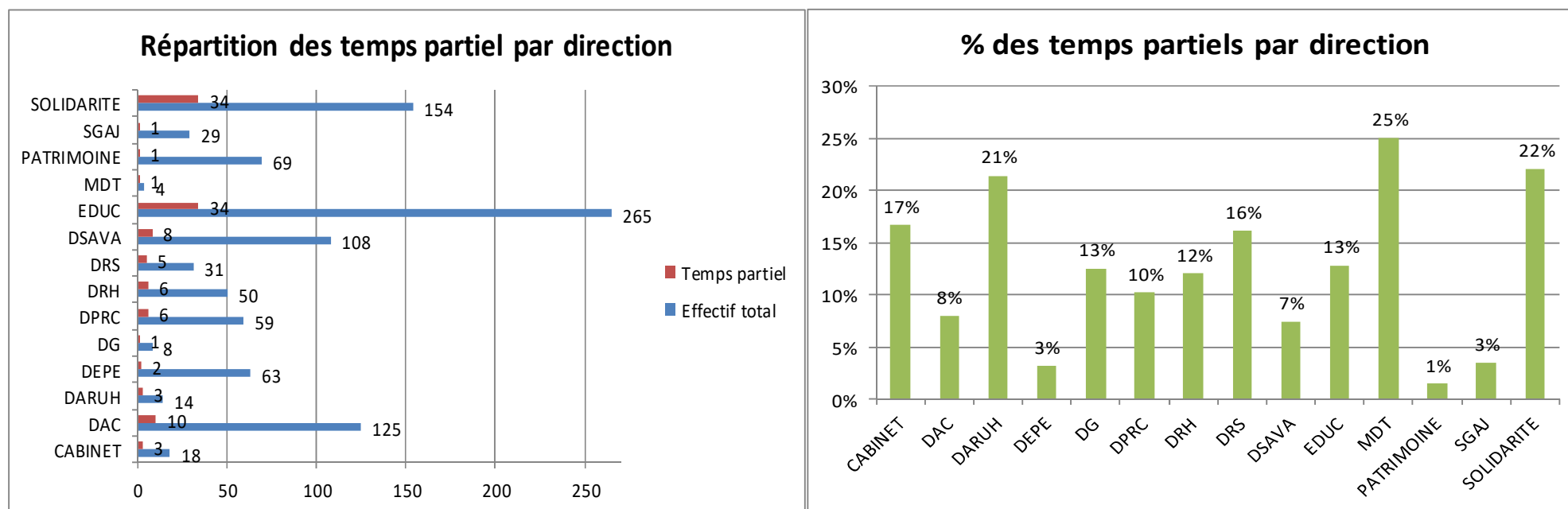
Les agents bénéficiant d'un temps partiel sont à **94 % des femmes**.

17 % des femmes fonctionnaires sont à temps partiel, contre **2%** des hommes.

En 2020, **153 demandes** de temps partiels ont été présentées, seules 2 ont été refusées. Toutefois, ce chiffre ne reflète pas l'ensemble des souhaits des agents, un certain nombre de situations étant réglées dans les directions, en amont du dépôt des demandes officielles.

43 agents sont par ailleurs revenus à temps plein sur leur poste au cours de l'année.

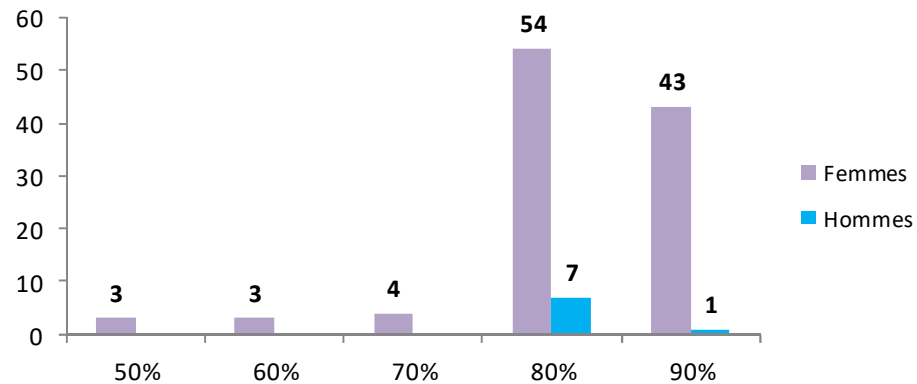
Sur les 95 **agents contractuels permanents** présents au 31/12/2020, **7** étaient à temps partiel. Tous ces agents sont en **CDI** et **71 %** sont des femmes.



Logiquement les 3 directions avec le plus d'agents sont celles dans lesquelles il y a le plus d'agents à temps partiel. (Solidarité, Education, DAC).

Si l'on prend en compte le pourcentage d'agents à temps partiel par direction, il apparaît que 3 directions ont plus de 20% de leurs agents à temps partiel (Direction de la Solidarité, DARUH et MDT). Cette proportion est à relativiser dans les directions à petit effectif.

Répartition des temps partiels par quotité de temps de travail



Sur l'ensemble des agents sur emplois permanents **91 %** des agents à temps partiel ont une **quotité égale ou supérieure à 80 %**.

Les hommes bénéficiant d'un temps partiel sont quasi exclusivement à 80%, et aucun ne bénéficie d'un temps partiel avec une quotité de temps de travail inférieure.

Les femmes sont majoritairement à 80 % (50.5%) et à 90% (40.2%). Elles ne sont ainsi que 9.3% à avoir une quotité inférieure à 80%

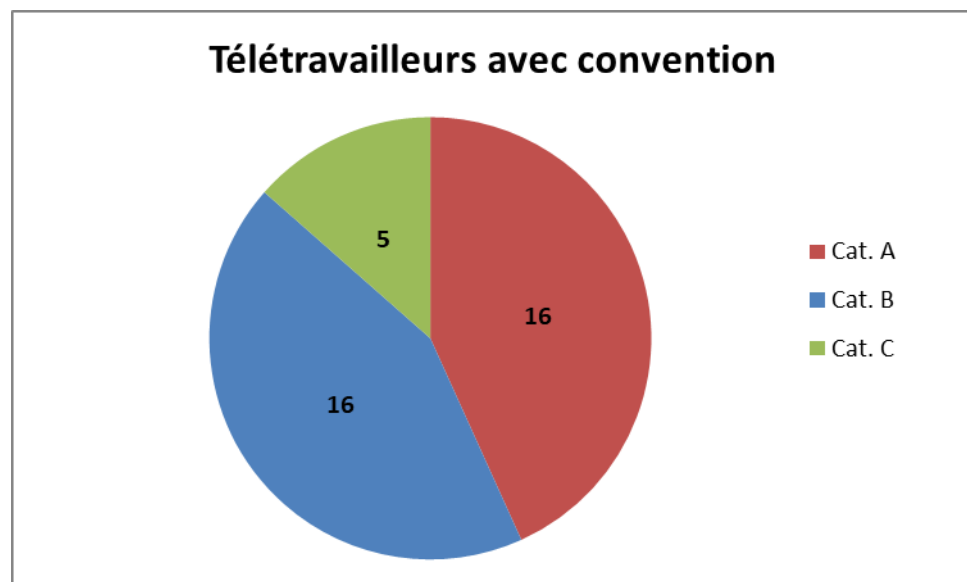
3.3 Le télétravail, une pratique appelée à se développer, au-delà de la crise du COVID

L'expérimentation du télétravail avait été lancée en mars 2019, dans une optique de réduction des flux de mobilité et de recherche d'une meilleure articulation vie privée / vie professionnelle. Devant s'achever initialement le 31/12/2019, elle a été prolongée jusque fin février 2020.

170 postes avaient été retenus comme télétravaillables, et 47 agents s'étaient portés volontaires pour intégrer l'expérimentation.

Au regard du bilan positif de l'expérimentation, notamment en ce qui concerne la conciliation vie privée / vie professionnelle, l'extension du télétravail comme forme d'organisation du travail a été décidée, avec une mise en œuvre progressive en 2020. Ainsi, un déploiement de 50 postes par an a été envisagé.

Parmi les agents présents au 31/12/2020, **37 agents** avaient une convention de télétravail, majoritairement en **catégorie A et B**.

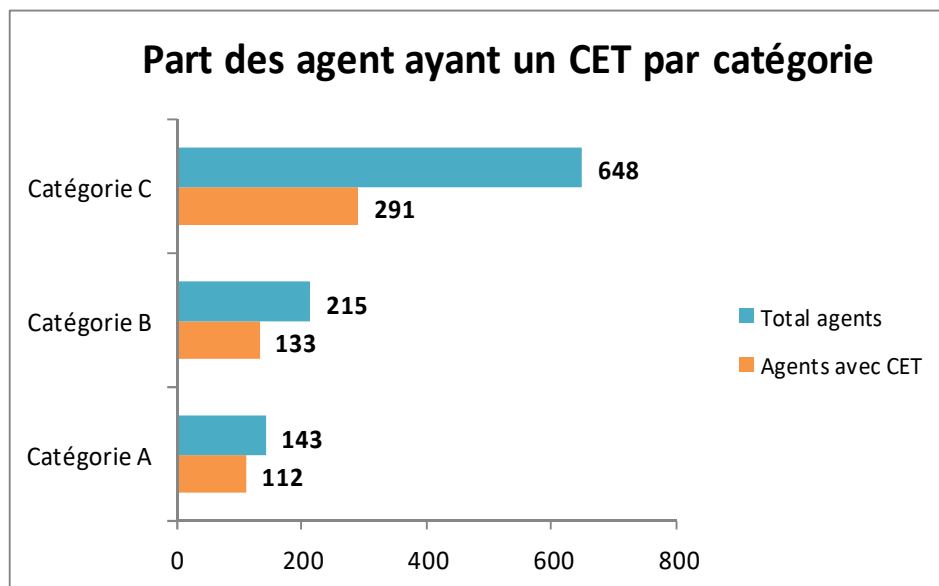


Mais l'année 2020 a bien évidemment été marquée par la crise sanitaire, qui, si elle a empêché le développement du télétravail conventionné, a conduit à un développement important du travail à distance afin de s'adapter aux conséquences de la crise sanitaire.

Au regard des enseignements qui peuvent être tirés de cette situation exceptionnelle, et dans le prolongement du protocole d'accord national signé à l'été 2021, la Ville va s'engager dans une nouvelle phase de développement du télétravail, en s'appuyant sur plusieurs bilans croisés (bilan de la 1^{er} phase de déploiement du TT, bilan du travail à distance durant la crise sanitaire) et d'analyse (évolutions réglementaires, mise à jour des postes identifiés comme télétravaillables,..) afin de définir les nouvelles modalités de développement du TT dans le cadre d'un diagnostic partagé avec les organisations syndicales.

3.4 Le compte-épargne temps, un outil apprécié des agents

536 agents ont ouvert un CET au 31/12/2020 (**501 agents en 2019, 463 en 2018**), soit 53% des agents.



Les agents de catégorie A ont plus souvent un compte-épargne temps, puisqu'ils sont 78%, contre 45 % des agents de catégorie et 62% des agents de catégorie B.

La moindre représentation de la catégorie C s'explique notamment par la part des postes qui sont soumis à un cycle de travail annualisé sans jours de RTT et avec des périodes de congés encadrées.

A noter également que les agents relevant des cadres d'emploi des professeurs d'enseignements artistique et des assistants d'enseignement artistique sont exclus du dispositif du fait de la particularité de leur base de travail hebdomadaire.

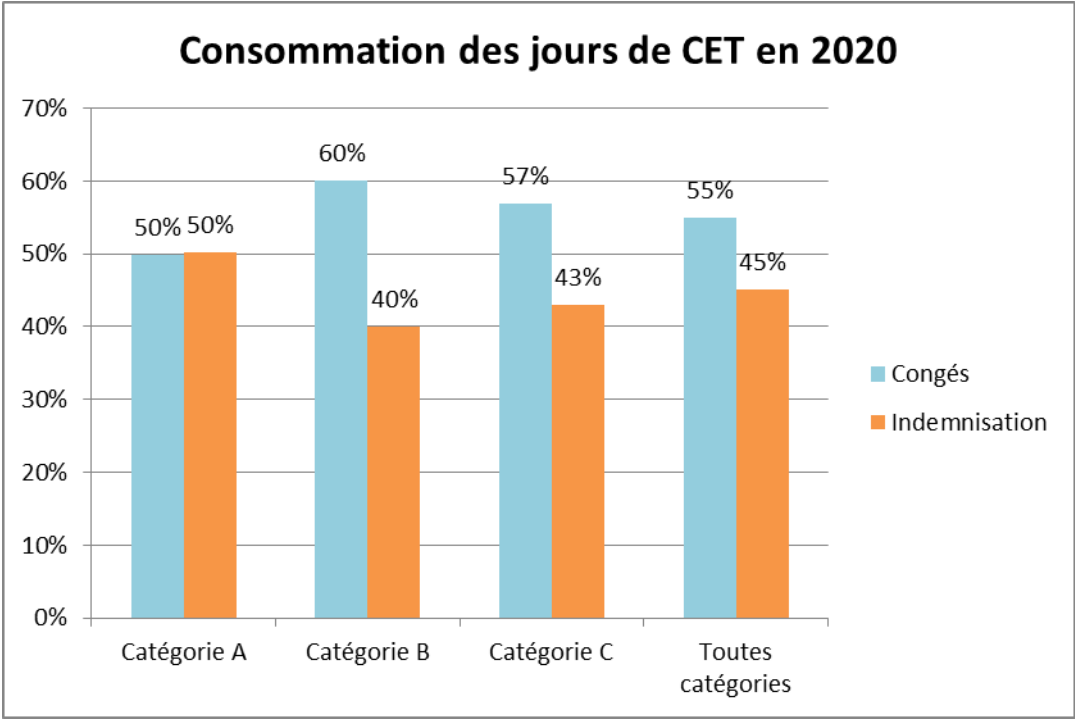
De manière globale, les hommes sont plus nombreux à détenir un CET (65 % des hommes contre 48% des femmes).

Ce constat doit néanmoins être relativisé car :

- cette différence est visible pour les agents de catégorie A, mais inverse chez les agents de catégories B
- concernant les agents de catégorie C pour lesquels l'écart hommes-femmes est le plus important, ceci est à rapprocher de la structuration des effectifs et la féminisation très importante des métiers dont l'organisation annualisée ne permet pas d'alimenter un CET.

En moyenne les agents détiennent **14 jours** sur leur CET, avec des différences entre catégorie, cette moyenne s'élevant à 21 pour les catégories A, 18 jours pour les catégories B et 10 jours pour les agents de catégorie C. Ces écarts s'expliquent notamment du fait des cycles de travail différents et du nombre de jours de RTT associés.

Au 31/12/2020, **7 640 jours** étaient cumulés sur le CET dont 2 545 versés au titre de l'année 2020.



Sur les jours de CET utilisés en 2020, 55% l'ont été sous forme de congés et 45% ont été indemnisés.

L'indemnisation, qui n'est pas une obligation pour les collectivités mais que la Ville a ouverte à ses agents, est donc une option largement utilisée par les agents.

Pour mémoire, l'indemnisation est fonction de la catégorie :

Catégorie	A	B	C
Montant brut par jour épargné	135 €	90 €	75 €

4 Les rémunérations

*NB : tous les indicateurs liés aux rémunérations dans le RSU prennent en compte les **rémunérations annuelles brutes** (hors cotisations patronales) comprenant le traitement indiciaire, les primes et indemnités, les heures supplémentaires et complémentaires, la NBI, le SFT et l'indemnité de résidence.*

Les montants moyens par agent sont comptabilisés sur la base des **équivalents temps plein rémunérés** sur l'année (ETPR)

L'ETPR est proportionnel à l'activité d'un agent, mesuré par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année.

Illustrations :

- 1 agent à temps plein employé sur l'année = 1 ETPR
- 1 agent à temps plein employé sur 6 mois = 0.5 ETPR
- 1 agent à temps partiel (80%) employé sur l'année = 0.8 ETPR
- 1 agent à temps partiel (80%) employé 6 mois = 0.4 ETPR

Les rémunérations annuelles brutes moyennes correspondent ainsi à la rémunération moyenne d'un agent à temps plein. Ce mode de calcul permet d'identifier d'éventuels écarts de rémunération qui ne sont pas liés au temps de présence et au temps de travail des agents.

Compte tenu de la définition des indicateurs dans le RSU, les données ne pourront pas être comparées au bilan social 2019 qui prenait en compte les montants moyens imposables des agents présents au 31/12.

4.1 Des charges de personnel en légère hausse en 2020

➔ **Les charges de personnel représentent 73,49 % des dépenses de fonctionnement**

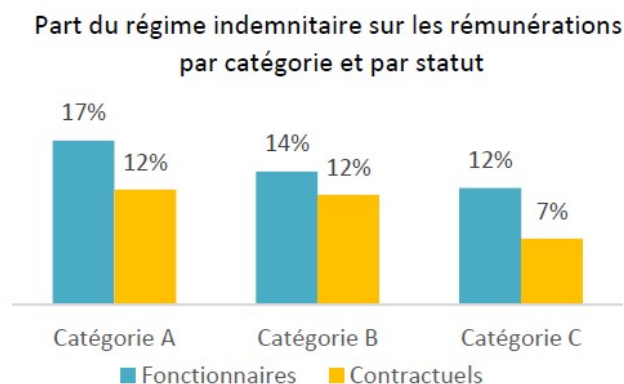
Budget de fonctionnement*	60 823 157 €	Charges de personnel*	44 698 723 €	➔	Soit 73,49 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					
Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :		28 451 773 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :		
Primes et indemnités versées :		3 844 898 €	2 614 078 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :		154 872 €			
Nouvelle Bonification Indiciaire :		293 706 €			
Supplément familial de traitement :		308 273 €			
Indemnité de résidence :		207 689 €			

NB : les rémunérations annuelles brutes s'entendent sans les cotisations patronales

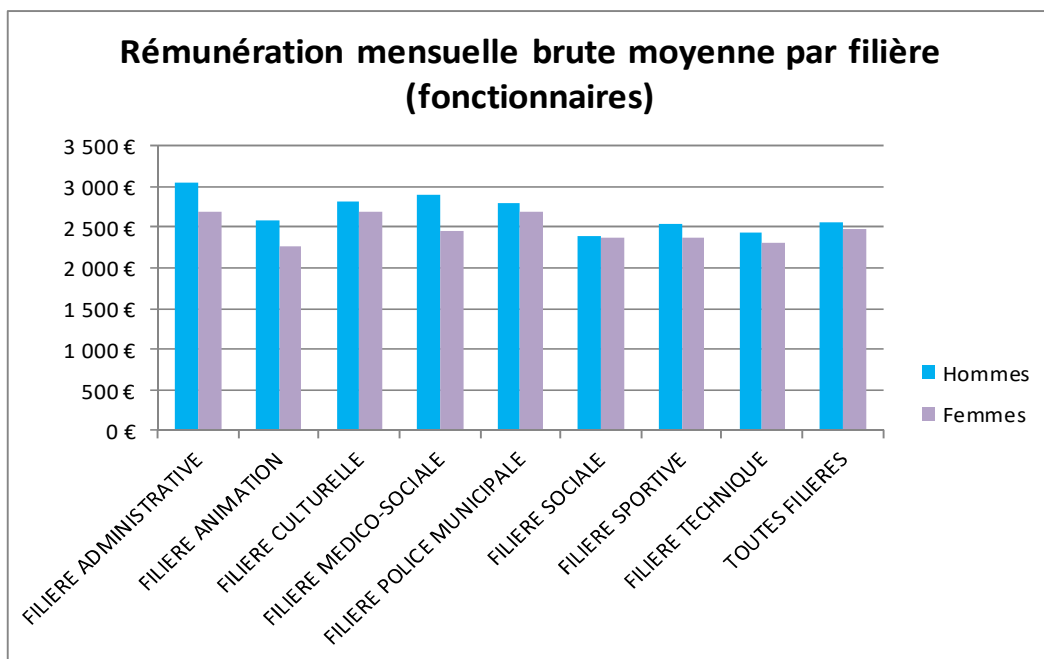
Les charges de personnel ont augmenté de 0,5% par rapport à 2019, et leur part dans les dépenses de fonctionnement a augmenté pour passer de moins de 71 % à plus de 73 % (en raison d'une baisse des dépenses de fonctionnement réalisées en 2019).

- ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,51 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	13,83%
Contractuels sur emplois permanents	10,19%
Ensemble	13,51%



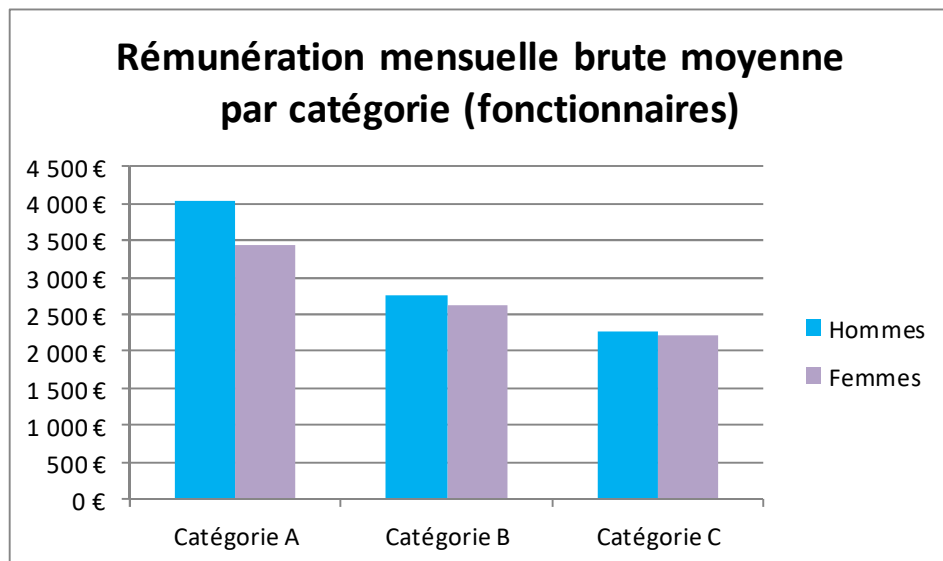
4.2 Des écarts de rémunération favorables aux hommes, mais très variables selon les filières et les catégories



Toutes filières confondues, l'écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes s'élève à **3,42 %**.

Toutes les filières connaissent un écart de la rémunération brute moyenne en faveur des hommes.

Néanmoins, cette vision par filière n'est pas assez précise pour en tirer des enseignements. Des détails par catégorie et filière sont nécessaires pour avoir une analyse plus fine.



Ce graphique permet d'avoir une vision globale des écarts de rémunération entre catégorie, et au sein de chaque catégorie des écarts entre hommes et femmes.

Les écarts de rémunération sont plus marqués pour les fonctionnaires de **catégorie A : 14.7 % de plus pour les hommes**.

Pour les fonctionnaires de catégorie B, cet écart s'élève à 4.7 % et à 3.2 % pour les fonctionnaires de catégorie C.

Ainsi, plus les salaires sont élevés, plus l'écart est marqué. A noter également que dans les cadres d'emplois de catégorie B et C les grilles indiciaires sont identiques entre les filières, ce qui n'est pas le cas pour les cadres d'emploi de catégorie A.

Comment expliquer ces écarts de rémunération :

- Des écarts liés à **l'âge**. Ainsi, pour les fonctionnaires de catégorie A pour lesquels l'écart est le plus important, les hommes ont en moyenne 49 ans et 2 mois contre 44 ans et 10 mois pour les femmes.

Néanmoins cette explication par la moyenne d'âge n'est pas valable pour les catégories B et C où les femmes sont en moyenne plus âgées mais ont un indice majoré moyen inférieur aux hommes.

- Une **progression de carrière** parfois plus lente pour les femmes, qui sont plus nombreuses à prendre des congés parentaux ou des disponibilités pour élever des enfants, ce qui ralentissait la progression du traitement indiciaire et des éléments de rémunération liés.

A noter que depuis la loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique les modalités de conservation des droits à avancements d'échelon et de grade ont évolué. Ainsi, le maintien des droits à avancement est conservé dans la limite de 5 années sur la carrière en cas de congé parental ou de disponibilité. Précédemment, la 1^{ère} année d'un congé parental permettait le maintien d'ancienneté en totalité pour le droit à avancement d'échelon (pour moitié pour l'avancement de grade), la 2^{ème} année, l'ancienneté était prise pour moitié au titre de l'avancement d'échelon.

Néanmoins, les apports de la loi de transformation de la FP en matière d'égalité professionnelle (axe 5 de la Loi du 6 août 2019) n'ont pas encore produit leurs effets..

L'indice majoré moyen des hommes est supérieur à celui des femmes, sans corrélation automatique avec la moyenne d'âge.

		Age moyen	IM moyen
Cat. A	Femmes	44 ans et 10 mois	558
	Hommes	49 ans et 2 mois	640
Cat. B	Femmes	48 ans et 8 mois	454
	Hommes	47 ans et 10 mois	463
Cat. C	Femmes	46 ans et 9 mois	374
	Hommes	45 ans et 4 mois	380

- Des écarts liés également aux différences de **grilles indiciaires**, illustrées par exemple par le passage en catégorie A des ASE et EJE qui sont d'une part des cadres d'emploi très féminisés et qui connaissent des grilles indiciaires moins favorables que dans les filières technique et administrative, ce qui est de nature à « creuser » l'écart pour les catégories A.
- Des écarts liés au montant des **primes et indemnités**. Ces montants varient en fonction du niveau de responsabilité exercée. En fonction de la composition d'une filière ou d'une catégorie des écarts peuvent être importants sans pour autant être révélateurs d'inégalités hommes femmes. En effet, à responsabilité managériale égale un homme et une femme bénéficient d'un montant de régime indemnitaire identique.
- Des **heures supplémentaires**, réalisées majoritairement par des hommes. Ceci est lié notamment à la composition démographique de la filière technique, qui réalise une grande partie des heures supplémentaires, dans laquelle les hommes sont majoritaires. (57 % des heures supplémentaires rémunérées sont réalisées par des hommes)

A contrario, les **heures complémentaires** sont réalisées majoritairement par des femmes qui occupent la grande majorité des emplois à temps non complet. (97% des heures complémentaires sont réalisées par des femmes).

Le fait que les heures supplémentaires bénéficient d'un taux majoré, au contraire des heures complémentaires, est de nature à constituer un manque d'équité dans la rémunération entre les hommes et les femmes.

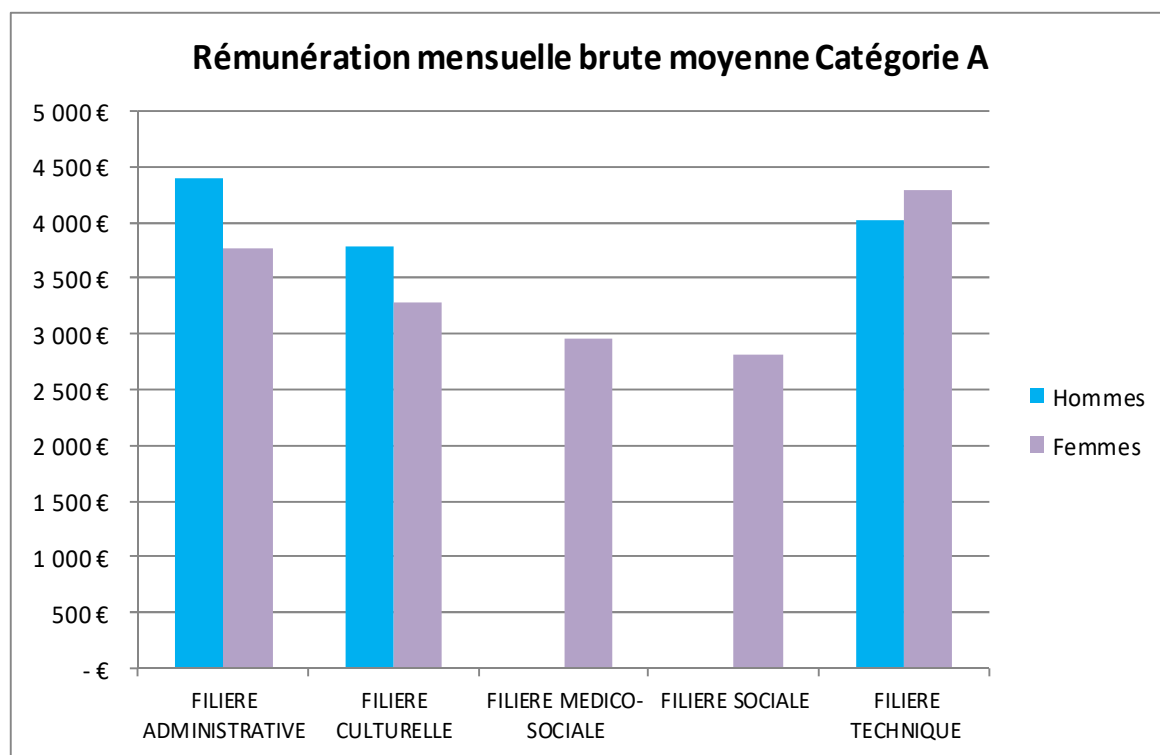
Néanmoins ces constats généraux doivent être affinés pas catégorie et par filière, dont les compositions ne sont pas toujours comparables entre elles.

4.2.2 Détail de la rémunération annuelle brute par catégorie et par filière

Afin d'avoir une vision plus précise des écarts de rémunération, notamment entre les hommes et les femmes, il est nécessaire de détailler ces éléments en croisant à la fois les catégories et les filières.

Cela permet d'établir des comparaisons en prenant en considération les caractéristiques de chaque filière.

NB : afin de respecter le secret statistique, seules les catégories par filière comprenant plus de 2 ETPR apparaissent dans les graphiques suivants.



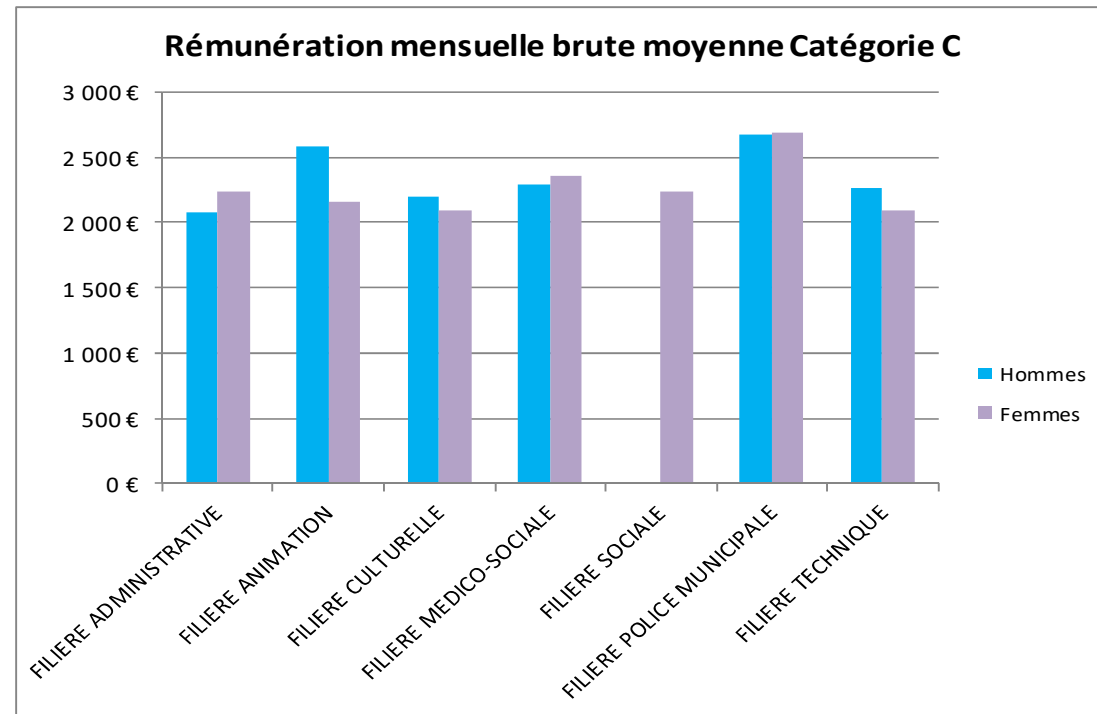
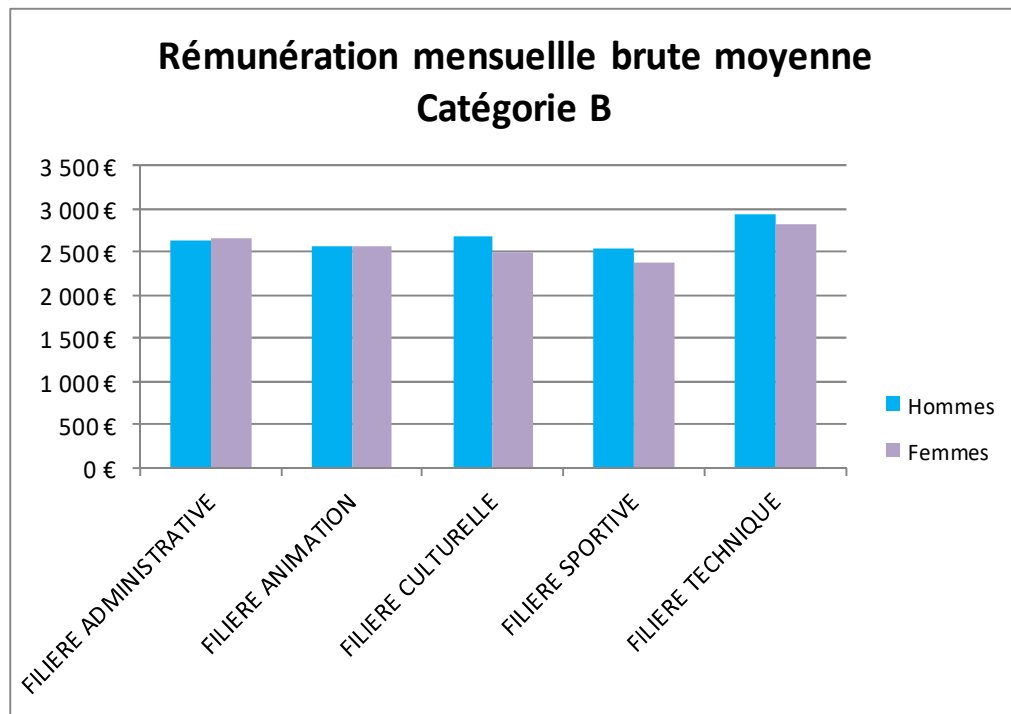
La catégorie A est celle où les écarts de rémunération sont les plus marqués, que ce soit entre filières et entre genres.

Les écarts entre filières sont liés au fait que les grilles indiciaires varient selon les cadres d'emplois.

La filière technique est la seule filière dans laquelle la rémunération moyenne des femmes est supérieure à celle des hommes (6%).

L'écart le plus important concerne la filière administrative (14% en faveur des hommes). A noter néanmoins la différence de moyenne d'âge : 43 ans et 11 mois pour les femmes contre 48 ans et 10 mois pour les hommes.

L'écart dans la filière culturelle s'explique également par la différence d'âge importante (45 ans pour les femmes contre 54 ans pour les hommes).



Les écarts de rémunération sont moins marqués en catégorie B, que ce soit entre filière ou entre genres.

En **catégorie C**, les écarts de rémunération entre filières sont un peu plus marqués.

Les écarts de rémunération sont liés notamment aux primes et indemnités variables selon les fonctions, à la NBI et aux heures supplémentaires et complémentaires rémunérées, plus nombreuses dans certaines filières.

L'écart le plus important entre hommes et femmes en catégorie C concerne la filière animation, en partie expliquée par la différence de moyenne d'âge (45 ans et 9 mois pour les femmes, contre 47 ans et 6 mois pour les hommes).

Ainsi, en se basant sur la rémunération annuelle brute d'un agent permanent à temps complet, il n'apparaît pas de différence de rémunération qui pourrait résulter d'un traitement inégalitaire ou de discrimination.

Néanmoins, des indicateurs du RSU ne reflètent pas les écarts entre les montants nets perçus et liés à la proportion des femmes à temps partiel ou à temps non complet comme exposé dans les indicateurs sur l'organisation et le temps de travail.

5.1 Un absentéisme en hausse en 2020, dans un contexte marqué par le COVID

Précision sur les indicateurs :

- Les données prises en compte sont celles des **agents présents dans les effectifs au 31/12/2020**
- **Les absences compressibles** regroupent la maladie ordinaire + les accidents du travail (accidents de service + accidents de trajet)
- **Les absences médicales** regroupent les absences compressibles + la longue maladie, la maladie de longue durée, la grave maladie et la maladie professionnelle
- **Les absences globales** regroupent les absences médicales + les congés maternité, paternité et adoption + les autorisations spéciales d'absence, y compris celles liées au COVID
- **Le taux d'absentéisme** est égal au nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

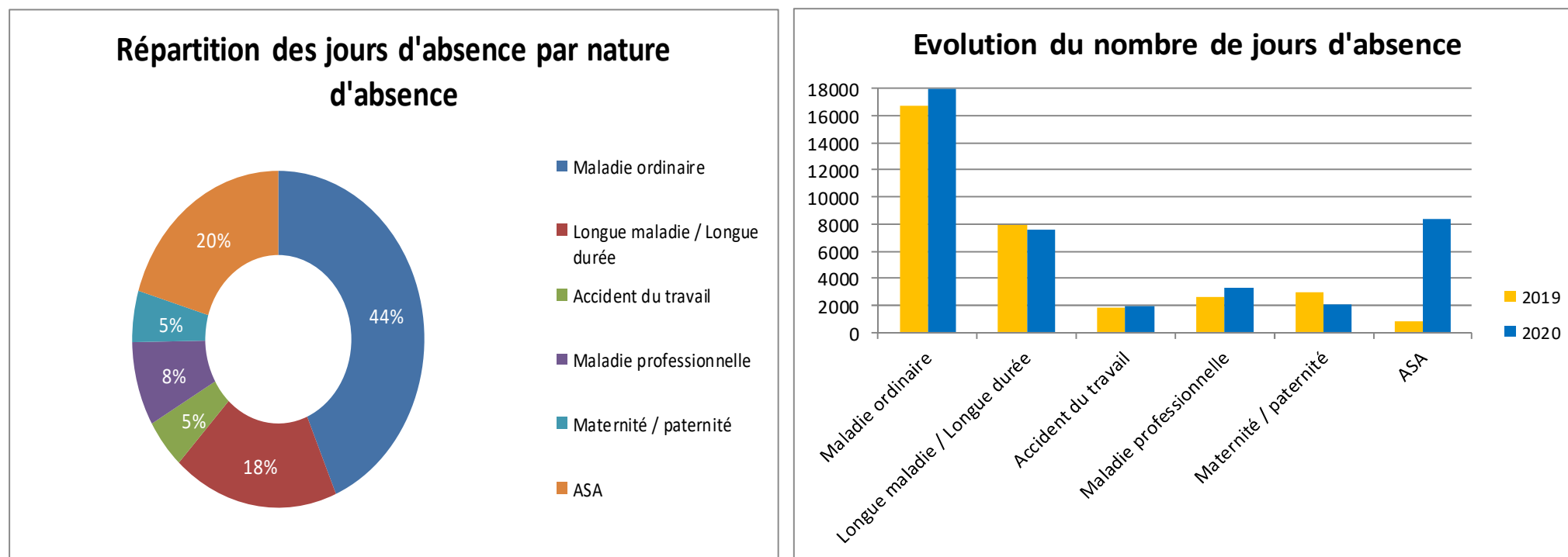
	Fonctionnaires	2019	Contractuels permanents	2019	Ensemble agents permanents	2019	Contractuels non permanents	2019
Taux d'absentéisme "compressible"	 5.71%	5.19%	 2.84%	3.43%	 5.43%	5.05%	 1.46%	1.03%
Taux d'absentéisme médical	 8.83%	8.22%	 4.43%	4.68%	 8.41%	7.94%	 1.46%	1.03%
Taux d'absentéisme global	 11.84%	9.30%	 5.70%	5.44%	 11.25%	8.99%	 1.81%	1.16%

Les premiers constats généraux montrent une augmentation de l'ensemble des taux d'absentéisme par rapport à 2019, sur l'ensemble des populations, hormis les absences médicales des contractuels permanents.

Cette augmentation est généralisée dans les collectivités territoriales, comme l'expose le « panorama 2021 – Qualité de vie au travail et santé des agents dans les collectivités territoriales »¹.

5.2.1 Le détail de l'absentéisme par nature d'absence (agents permanents)

Les agents permanents ont cumulé sur 2020 **41 305 jours d'absence**, contre 33 008 jours en 2019, tous motifs confondus, soit une **augmentation de 25 %** des jours d'absences.



¹ Etude Sofaxis réalisée sur un échantillon de 446 900 agents CNRACL répartis dans 15 800 collectivités territoriales

5.2.2 L'absentéisme 2020 fortement marqué par le COVID

➤ « L'explosion » des Autorisations Spéciales d'Absence

Le chiffre dont l'évolution est la plus importante est celui des **ASA** qui **représentent 20 % des jours d'absence en 2020 contre moins de 3% en 2019**, dû bien évidemment aux confinements et aux conséquences de la crise sanitaire.

Les jours d'absence liés aux ASA sont ainsi passés de 862 à plus de 8 000 et expliquent en très grande partie l'augmentation des jours d'absence en 2020.

➤ Un absentéisme pour maladie ordinaire également en hausse

Le **taux d'absentéisme pour la seule maladie ordinaire est lui passé de 4.55 % à 4.90 % pour l'ensemble des agents permanents (de 4.69 % à 5.12 % pour les fonctionnaires).**

Si le nombre de fonctionnaires ayant eu au moins un arrêt pour maladie ordinaire augmente par rapport à 2019 (de 499 à 510), la durée des absences elle aussi augmente légèrement.

Ainsi, les fonctionnaire arrêtés pour maladie ordinaire en 2020 ont été absents en moyenne **33 jours dans l'année**, contre 32 jours en 2019..

Le **taux d'exposition pour maladie ordinaire** des agents permanents s'élève à **55 %** en 2020, en légère hausse par rapport à 2019 (54%) après 5 années de baisse consécutives.

➤ La baisse des absences liées à la parentalité

Les absences liées à la parentalité sont de nouveau en baisse en 2020, confirmant une tendance qui se développe depuis 2016, en raison de la baisse du nombre de femmes en congé maternité (21 en 2020 contre 26 en 2019).

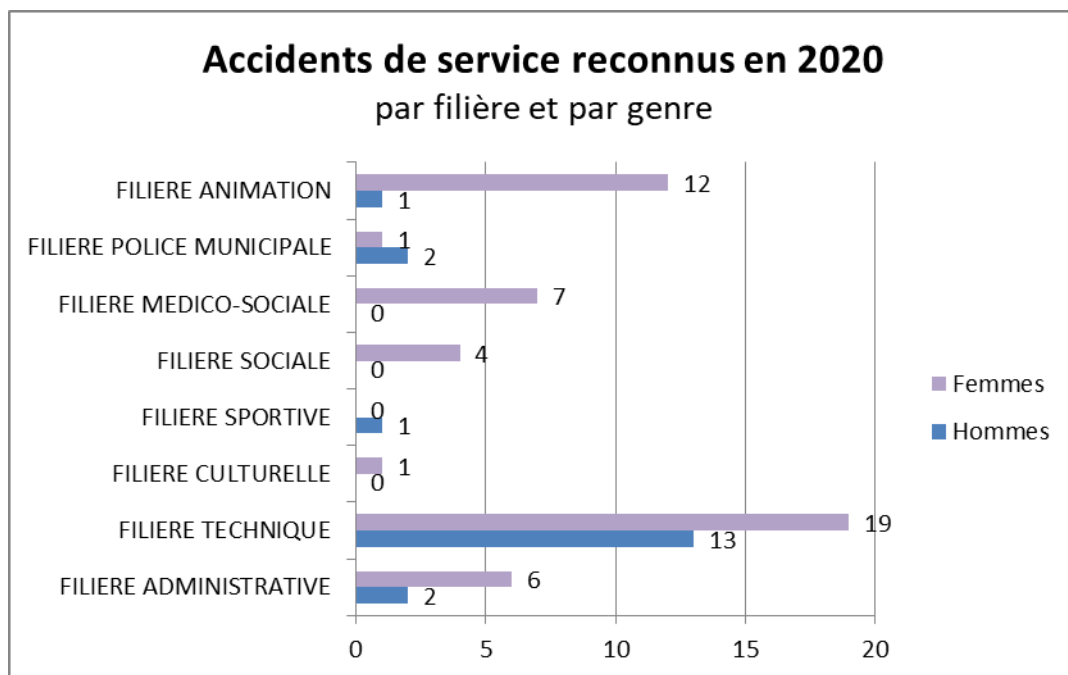
➤ Le nombre d'accidents du travail en baisse, mais le nombre de jours d'absence en hausse

NB : population prise en compte = tous les agents quel que soit leur statut, présents au cours de l'année 2020

Les accidents du travail sont eux en baisse en 2020 : 69 accidents de service ont été reconnus en 2020 contre 83 l'année dernière, dont 50 ont donné lieu à un arrêt.

Le nombre d'accidents de trajet est quant à lui passé de 22 à 9.

Au plan national, une baisse des accidents du travail (service+ trajet) est également constatée en 2020, là encore dû au COVID avec certaines activités à l'arrêt et la limitation des déplacements pendant les périodes de confinement. Cependant, malgré cette baisse, le nombre de jours d'absence consécutifs à ces accidents est en hausse par rapport à 2019 (1 954 jours contre 1 825 jours).



La **filière technique** est celle dans laquelle les accidents de service ont été les plus nombreux : **46 %** des accidents reconnus en 2020, suivie par la filière animation avec 19 % des accidents.

Les **femmes** représentent 72% des accidents de service, en raison des métiers concernés (filière animation, filières sociale et médico-sociale, métiers techniques à la direction de l'éducation) qui connaissent une forte féminisation.

➤ Une baisse des absences pour longue maladie / maladie de longue durée

24 agents ont été concernés en 2020 contre 30 en 2019, avec une baisse du nombre de jours d'absence.

➤ Une augmentation des absences pour maladie professionnelle

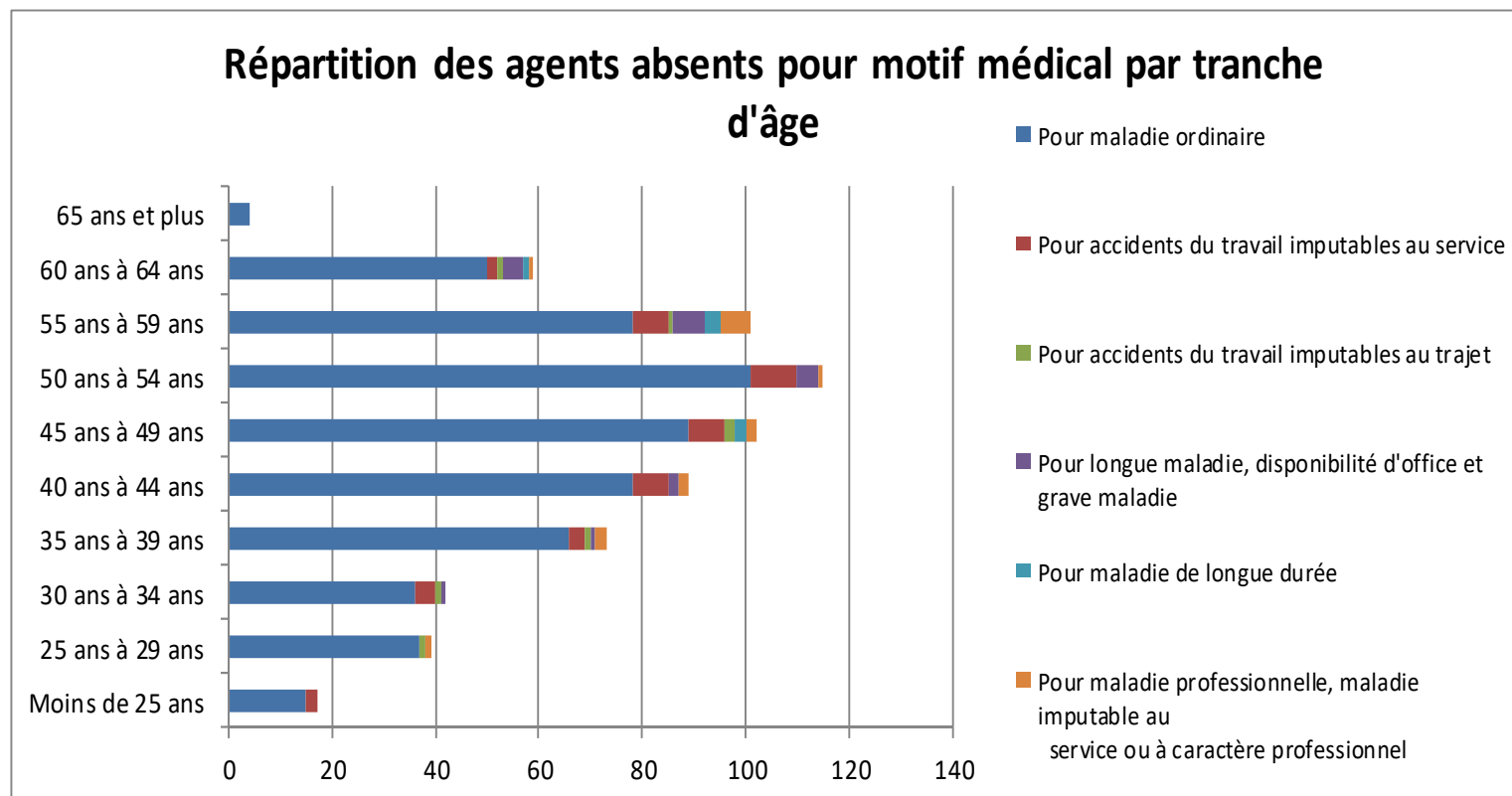
10 maladies professionnelles ont été reconnues en 2020, contre 11 en 2019.

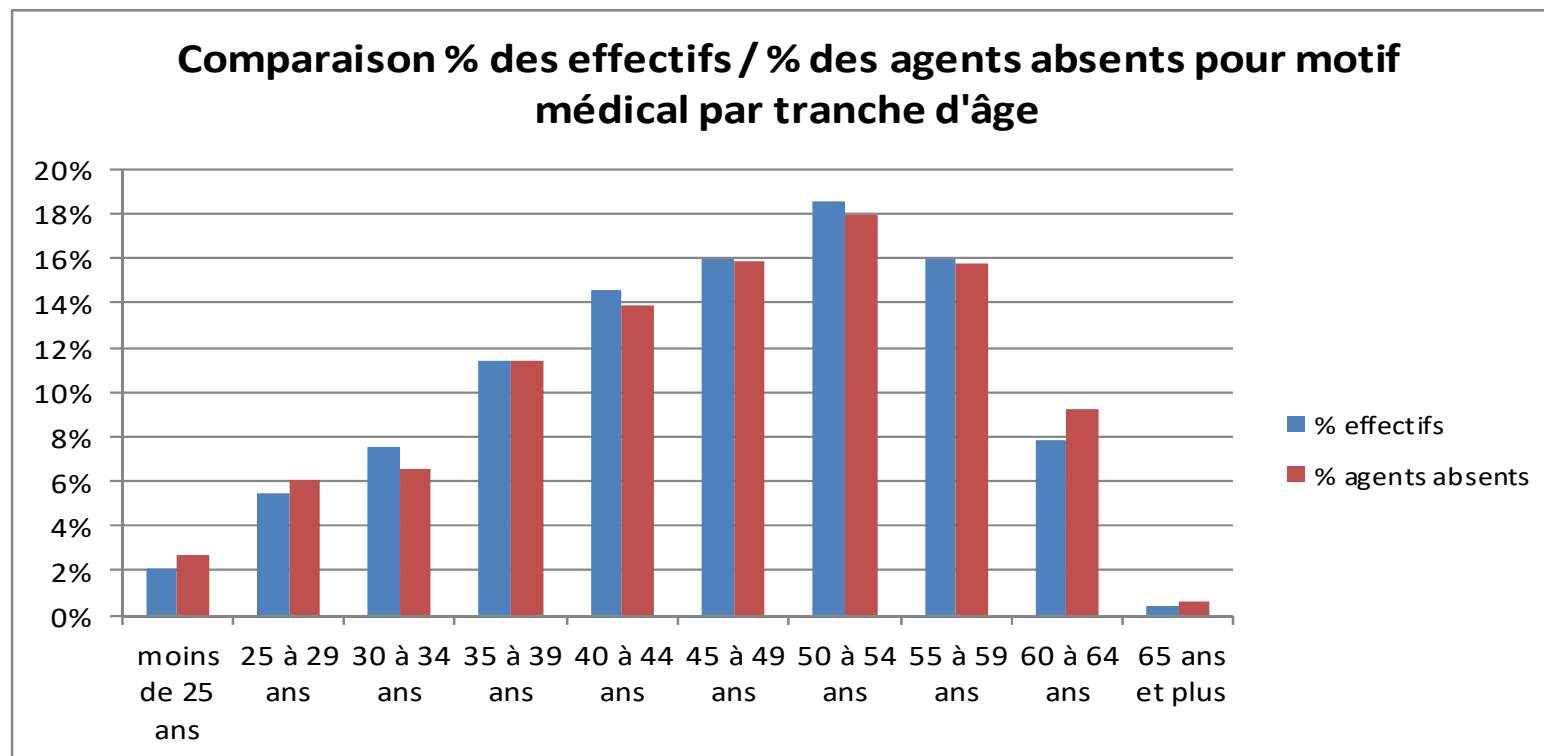
90% concernent des agents de la **filière technique**.

60% des agents concernés sont des femmes.

Le nombre de jours d'absence a augmenté de près de 20% par rapport à 2019.

5.2.3 L'absentéisme par tranche d'âge (agents sur emplois permanents)

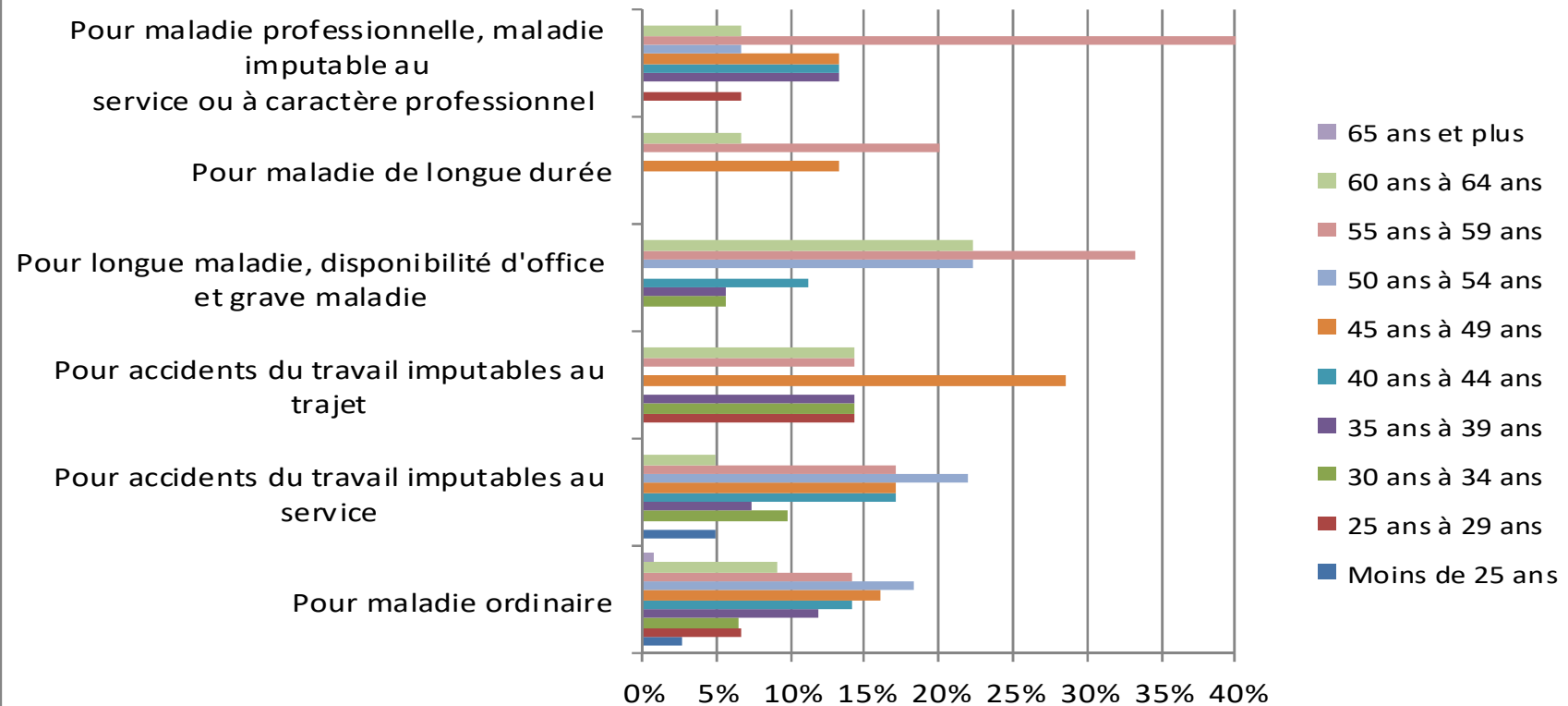


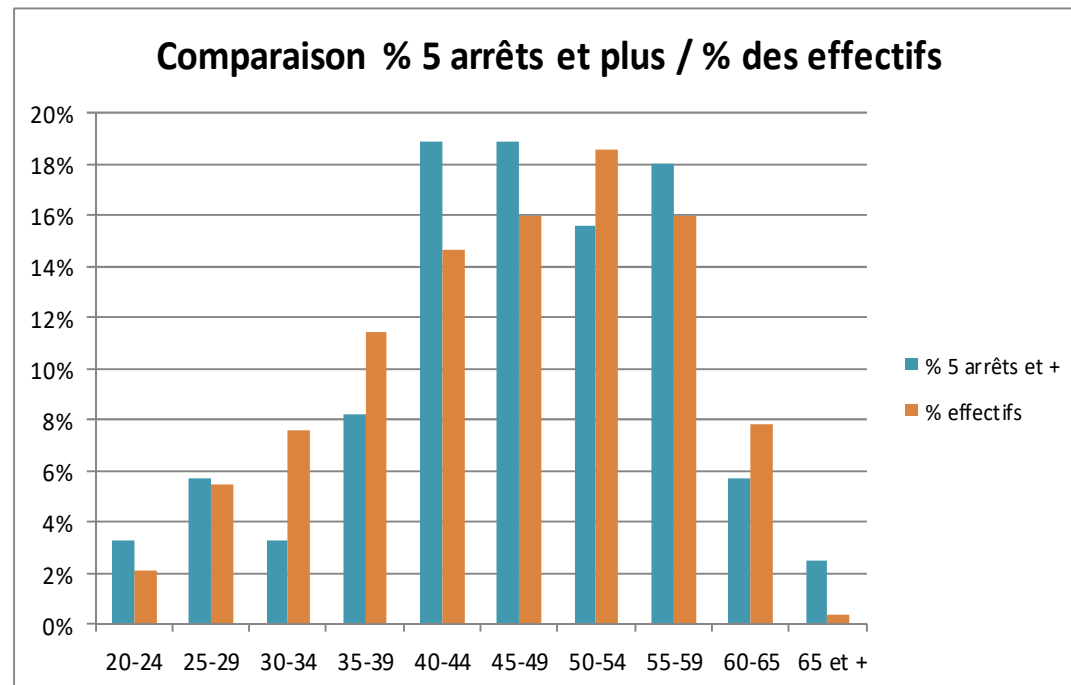
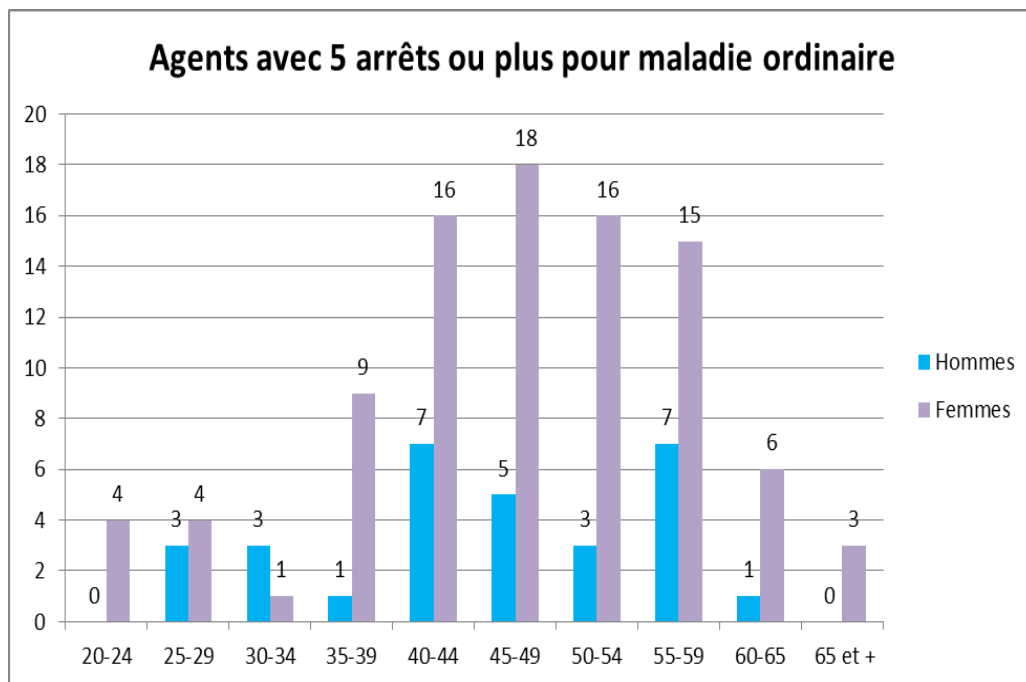


La répartition des agents absents par tranche d'âge est corrélée à la composition démographique des effectifs de la Ville. Aucune tranche d'âge n'est spécifiquement surreprésentée par rapport son pourcentage dans les effectifs.

Néanmoins si l'on s'attache aux détails par motif d'absence, **les agents de plus de 55 ans sont nettement majoritaires dans les absences pour maladie professionnelle, ainsi que dans les longues maladies et maladies de longue durée.**

Répartition des agents absents par motif médical et tranche d'âge





122 agents ont eu 5 arrêts ou plus pour maladie ordinaire (arrêts initiaux et renouvellements), soit 12% des agents permanents.

Ce chiffre est en légère baisse par rapport à 2019, où cette proportion s'élevait à 13%.

Les femmes représentent plus de 75% de ces arrêts multiples. Les tranches d'âges les plus concernées sont les 40-44 ans et les 45-49 ans

5.2 La politique d'action sociale de la Ville

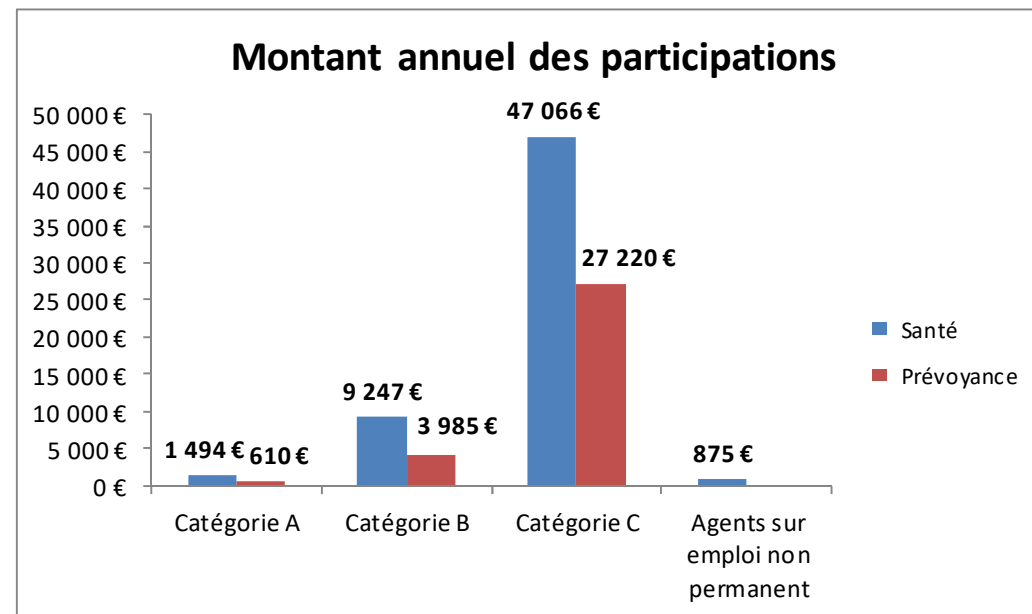
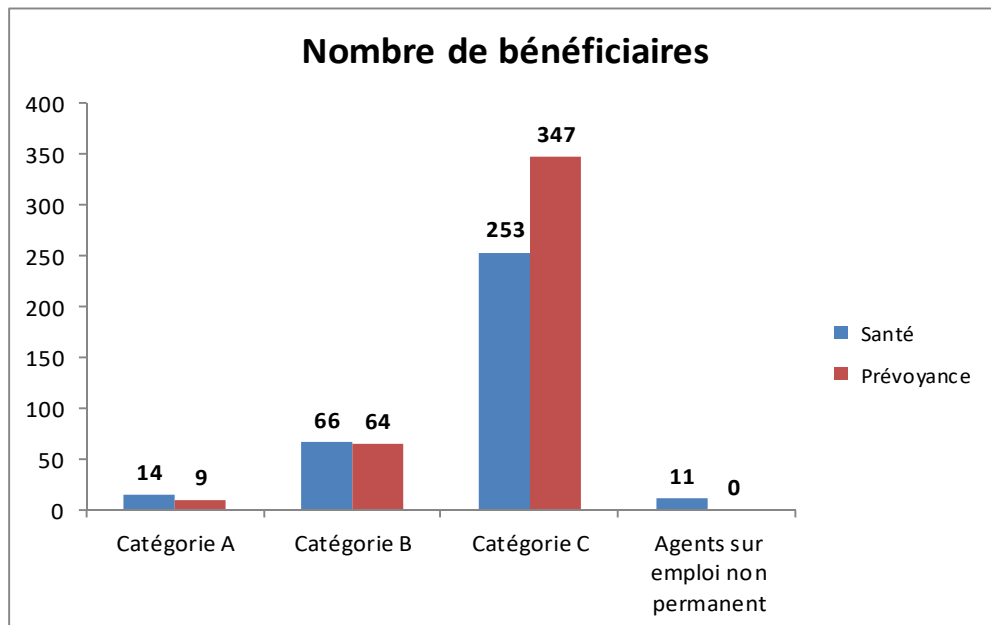
5.2.1 La participation de la Ville à la mutuelle et à la prévoyance

La Ville participe aux frais de cotisations de la mutuelle des agents, sous réserve qu'il s'agisse d'un contrat de santé labellisé. Le montant brut de la participation varie en 4 tranches, en fonction du revenu de référence, afin d'accentuer l'effort sur les revenus les plus bas.

Tranche 1	25 €	revenu brut de référence inférieur à 1600€
Tranche 2	20 €	revenu brut de référence compris entre 1 600€ et 1 899€
Tranche 3	15 €	revenu brut de référence compris entre 1 900€ et 2 099€
Tranche 4	10 €	revenu brut de référence compris entre 2 100€ et 2 600€

Concernant la prévoyance, la participation varie selon deux niveaux.

Tranche 1	10 €	revenu brut de référence inférieur à 1 900 €
Tranche 2	5 €	revenu brut de référence compris entre 1 900 € et 2 600 €



En 2020, **344 agents** ont bénéficié de la participation à la **mutuelle** et **420** à la participation à la **prévoyance**.

Ce chiffre est en augmentation concernant la mutuelle (+44 agents), mais en légère baisse pour la prévoyance (-4 agents).

La participation annuelle de la Ville à la mutuelle s'élève à **58 682 €** (+2 671 €) et à **31 815 €** pour la prévoyance (- 3 945 €)

Le développement de la protection sociale complémentaire est un enjeu fort dans les années à venir, avec la publication de l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 qui fixe l'obligation de participation des employeurs territoriaux, en santé comme en prévoyance.

Cette ordonnance fixe pour la mutuelle, une participation de 50 % minimum d'un montant de référence à définir par décret, à compter du **1^{er} janvier 2026**.

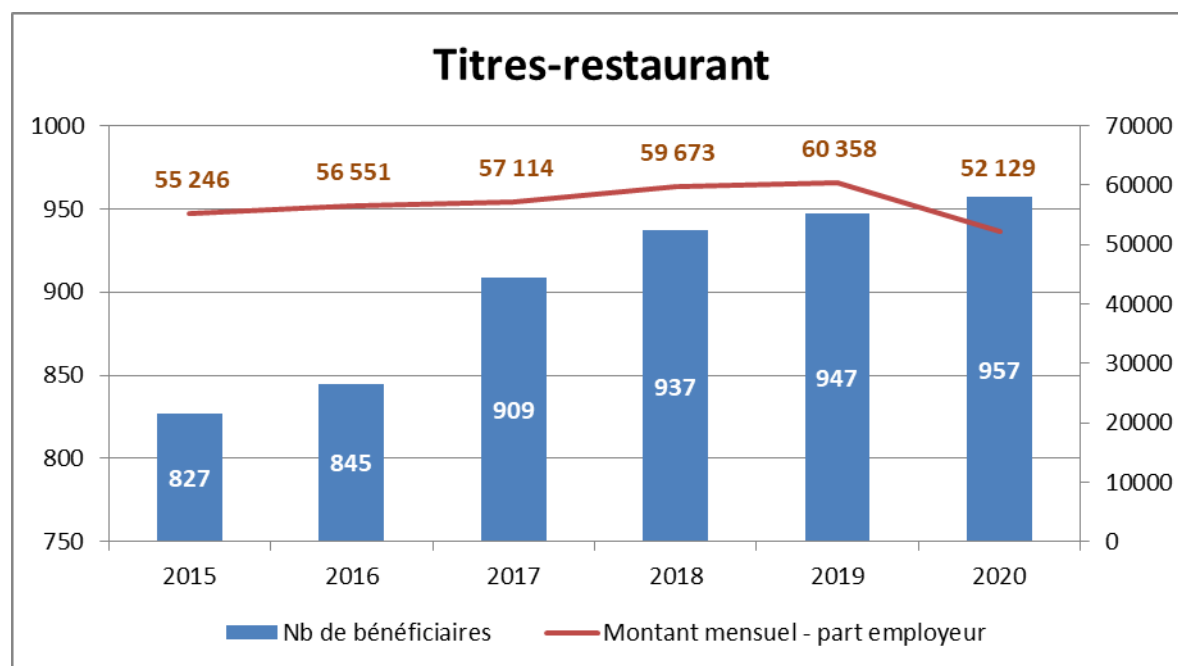
Pour la prévoyance, la participation devra être de 20 % minimum d'un montant de référence à compter du **1^{er} janvier 2025**.

5.2.1 La participation de la Ville aux titres-restaurant

Le nombre de bénéficiaires des titres-restaurant, d'une valeur faciale de 8 €, dont 60% sont pris en charge par l'employeur, est en augmentation constante depuis 2015.

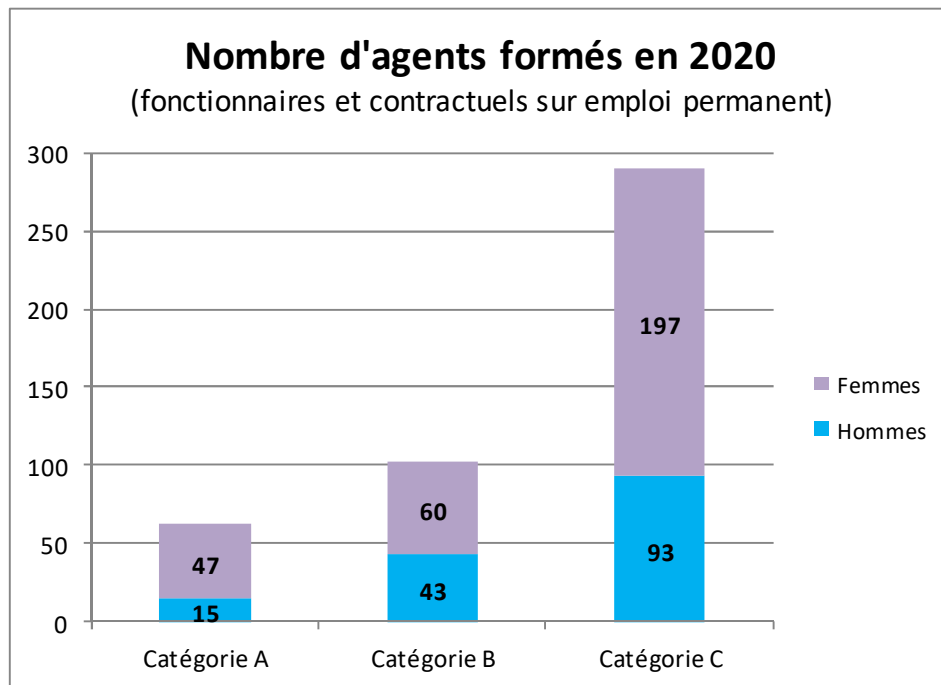
Pour mémoire les titres-restaurant sont également octroyés aux agents contractuels dès 1 mois de contrat.

Le nombre de bénéficiaires est une nouvelle fois en hausse en 2020. La participation employeur a diminué en 2020 du fait de la non attribution des titres-restaurant lors du 1^{er} confinement lié au COVID.



NB : les statistiques sur la formation concernent les **agents présents dans les effectifs au 31/12/2020**. Les jours de formation des agents partis en cours d'année ne sont donc pas comptabilisés dans les indicateurs du RSU.

6.1 Un nombre d'agents formés en baisse, un effet de la crise sanitaire



455 agents ont suivi au moins une formation en 2020, soit **45%** des effectifs présents au 31/12/2020.

Ce chiffre est bien évidemment en forte baisse comparé aux années précédentes, du fait des très nombreuses annulations des formations à cause des restrictions liées à la crise sanitaire.

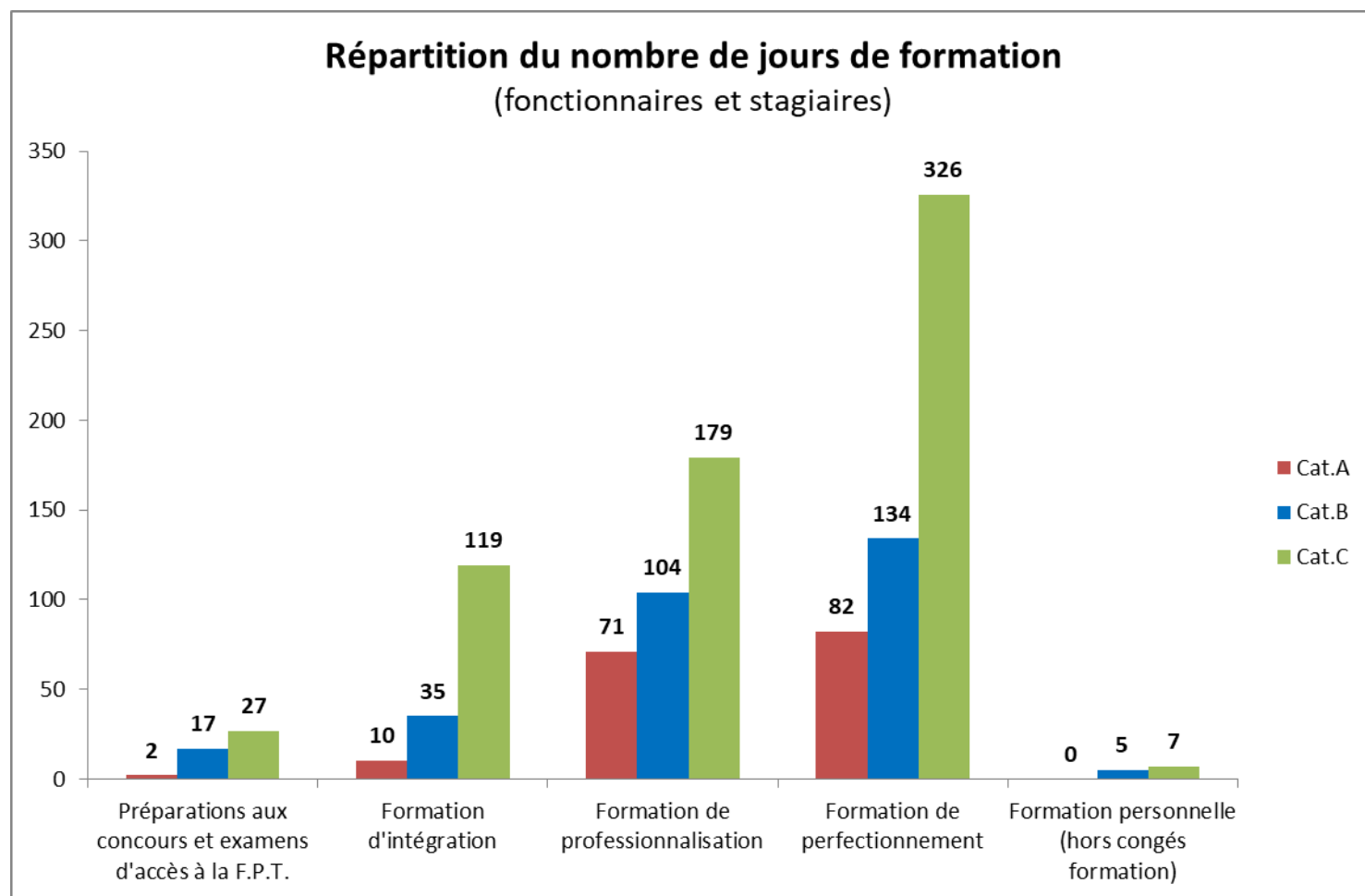
La possibilité de suivre des formations en distanciel a néanmoins permis à près de la moitié des agents de se former au cours de l'année.

67 % des agents formés sont des **femmes**, ce qui correspond à la répartition genrée des effectifs de la Ville.

La répartition des agents formés par catégorie est également en adéquation avec la répartition des effectifs de la Ville.

6.2 Un nombre de jours de formation en baisse, effectués en majorité pour des formations perfectionnement

Le nombre de jours de formation est en baisse d'environ 60% par rapport à l'année 2019.



Les **formations de perfectionnement**, dont le but est de développer les compétences des agents ou de leur permettre d'en acquérir de nouvelles, représentent 48 % de jours de formation suivis en 2020.

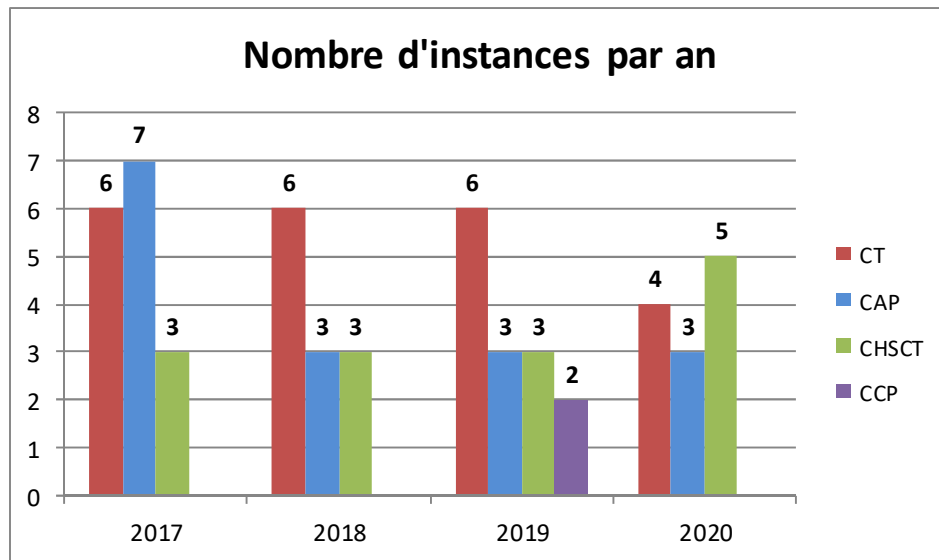
Les **formations obligatoires**, prévues dans les statuts particuliers, suite à nomination ou nécessaire à l'exercice des fonctions dans certains cadres d'emploi, représentent 46 % des jours de formations.

Bien évidemment, le nombre de jours consacrés à la préparation aux concours et examens a fortement diminué (près de 75%), du fait des reports des concours et des formations associées en raison de la crise sanitaire.

	Dépenses réalisées en 2020
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	187 262.01
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	2 171.00
Autres organismes	108 554.11
Frais de déplacement à la charge de la collectivité	3 783.66
Coût total des actions de formation	301 770.78

7.1 Le dialogue social lui aussi marqué par la crise sanitaire

Le dialogue social a revêtu une importance particulière dans le contexte de crise sanitaire. Cette dernière a marqué à la fois les conditions de réunion avec le développement de réunions en distanciel, mais également les sujets abordés.



Le nombre total d'instances a diminué en 2020, le Comité Technique ne s'étant réuni que 4 fois (6 CT par an sur 2018 et 2019), tandis qu'aucune réunion de la Commission Consultative Paritaire n'a eu lieu.

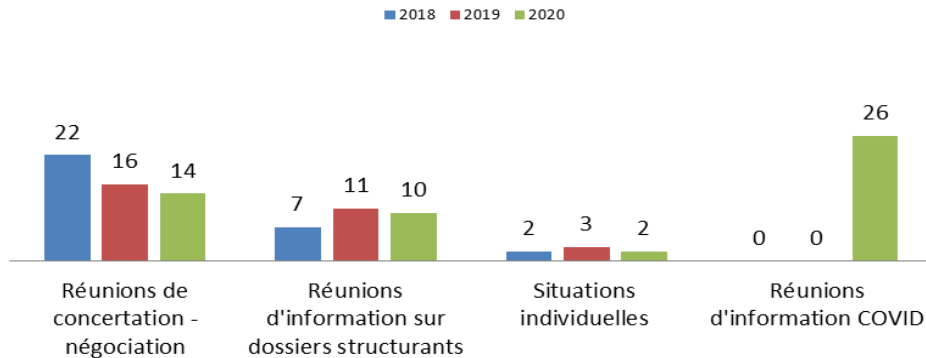
Au contraire, le CHSCT s'est réuni plus fréquemment en 2020, afin de suivre notamment les problématiques liées à la gestion de la crise sanitaire.

Tout au long de la crise les élus du CHSCT ont ainsi été tenus informés des plans de continuité et de reprise d'activités, des différents protocoles sanitaires mais également du suivi des situations administratives des agents. Par ailleurs, en dehors du cadre des instances, des temps d'information réguliers ont été organisés avec les organisations syndicales durant les périodes de confinement,

On peut citer parmi les sujets abordés en CT en 2020 :

- Des bilans d'expérimentation : télétravail, horaires décalés, horaires saisonniers
- Des réorganisations : service logistique de la DPAT, cellule de gestion de la DARUH
- Des bilans : avancements de grade, bilan formation, bilan social, bilan GIPA
- La mise à jour du régime indemnitaire
- Le règlement de formation
- Les lignes directrices de gestion
- Des sujets liés à la crise sanitaire : les plans de reprise d'activité

Nombre de réunions organisées par la mission dialogue social

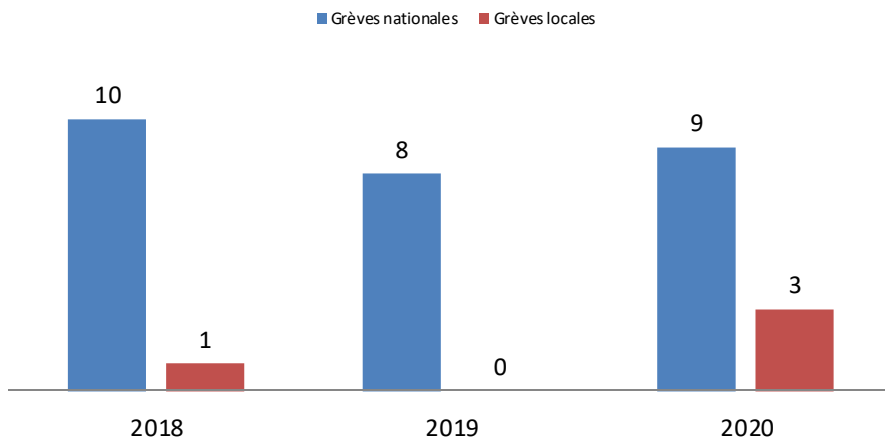


Le nombre de réunions organisées par la mission dialogue social met en avant l'intensité du dialogue social en 2020

Le nombre de réunions est ainsi passé de 30 en 2019 à **52** en 2020, la moitié de ces temps de réunions ayant été dédiée à des informations sur la gestion de la crise sanitaire.

7.2 Les mouvements sociaux en 2020

Typologie des mouvements de grève



La Ville a connu **12 mouvements de grève** en 2020, contre 8 l'année précédente.

3 avaient un mot d'ordre local, alors qu'en 2019 tous les mouvements étaient des grèves nationales.

Les cessations d'activité liées à ces grèves ont représenté 261 jours en 2020 (NB : 7 agents faisant grève 1h représentent 1 journée de grève)

1. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

1.1 Les constats

Une année 2020 qui confirme une progression des mouvements de personnel en départs comme en arrivées, avec plusieurs causes identifiables :

- La composition démographique du personnel de la Ville, avec des départs en retraite qui représentent plus d'un tiers des mobilités
- Une année post-électorale, qui traditionnellement, est propice aux mobilités
- Un bassin d'emploi dynamique qui favorise les mobilités
- Des impacts de la crise sanitaire encore difficiles à évaluer sur les choix de mobilité des agents : accélération ou ralentissement de certains projets personnels

Une année 2020 marquée par des arrivées qui ne couvrent pas, au 31/12, les départs intervenus au cours de l'année, avec plusieurs causes envisageables :

- Le ralentissement des procédures de recrutement du fait du contexte de la crise sanitaire
- De nombreux métiers en tension, pour lesquels l'ensemble des collectivités est confronté à des difficultés de recrutement pour des raisons diverses :
- Une attractivité moindre du secteur public par rapport au secteur privé dans certains domaines (ex : les métiers de l'informatique)
- Une concurrence forte entre collectivités liée au développement de certaines politiques publiques (ex : l'accroissement des besoins en policiers municipaux)
- Des métiers avec des exigences de technicité de plus en plus fortes et qui peinent à attirer (ex : marchés publics, droit des sols, finances, RH...)
- Des métiers dont les conditions de travail ne favorisent pas les candidatures, en raison de la pénibilité ou des quotités de temps de travail proposées (ex : animateurs, agents polyvalents éducation, auxiliaires de puériculture...)

Enfin, la collectivité présente un profil un peu différent des collectivités de même strate en matière de répartition par filières.

Les politiques publiques volontaristes dans les domaines de la culture, du sport, de l'animation ainsi que dans le secteur social et médico-social, se traduisent par des effectifs plus nombreux que dans les moyennes nationales.

Par ailleurs, la répartition des compétences avec Nantes Métropole explique une proportion de la filière technique inférieure à la moyenne nationale.

Au regard des projets de mandat nombreux et ambitieux en matière d'investissement, ces éléments doivent devenir un élément de veille. Ce profil doit donc nous interroger en matière d'organisation et de recrutement dans un contexte plutôt défavorable à l'emploi public dans les métiers techniques (accentuation forte de la concurrence du marché privé sur les emplois techniques tout grade confondu).

1.2 Les perspectives

- Anticiper et accompagner
 - Accompagner les directions dans l'anticipation des départs à la retraite au sein de leurs effectifs, plus particulièrement lorsque les métiers concernés sont considérés comme des métiers en tension
 - Anticiper la montée en compétences de certains profils, en lien avec la projection des départs en retraite, par le développement du mentorat et la définition de plans de formation, afin de garantir la continuité des connaissances et savoir-faire nécessaires à l'exercice des missions de la Ville
 - Continuer, par l'intermédiaire du pôle accompagnement des parcours professionnels, à accompagner les agents qui souhaitent ou doivent envisager une reconversion professionnelle, en croisant les besoins connus ou futurs de la collectivité, les compétences et appétences des agents concernés et les parcours de formation envisageables.
- Renforcer l'attractivité et la visibilité de la Ville
 - Réfléchir à des collaborations à mener à l'échelle du bassin d'emploi avec d'autres collectivités concernées par des difficultés de recrutement sur certaines filières (ex : l'animation périscolaire)
 - Continuer à faire connaître la Ville et ses métiers en développant les contacts avec les écoles et organismes de formation et agir sur l'insertion professionnelle des jeunes en continuant à développer l'accueil de stagiaires et d'apprentis, en diversifiant les secteurs d'activité concernés et les niveaux de diplôme, et en poursuivant les initiatives menées dans le cadre du parcours citoyen.
 - Renforcer notre communication sur les postes à pourvoir et adapter nos supports de diffusion des offres afin d'élargir le vivier de candidats.

2. Les conditions de travail et de rémunération des agents

2.1 Les constats

- En matière de rémunération

Le RSU 2020 ne révèle pas de différences de rémunération qui auraient leur source dans un traitement discriminatoire, notamment entre hommes et femmes.

Néanmoins certaines données peuvent être mises en avant :

- Une proportion de postes à temps non complet supérieure aux collectivités de même strate.
Si ce constat est lié à la structuration des activités de la Direction de l'éducation qui concentre la très grande majorité des emplois à temps non complet, il n'en reste pas moins que cette situation est génératrice d'une forme de précarité pour les agents concernés, qui s'avèrent être très majoritairement des femmes.
- Un traitement distinct des heures supplémentaires et des heures complémentaires, seules les premières faisant l'objet d'une rémunération majorée.

- En matière de santé et de qualité de vie au travail

En matière d'absentéisme, au regard de la spécificité de l'année 2020 du fait de la crise sanitaire, il est périlleux de tirer des enseignements des indicateurs du RSU sur l'année écoulée.

Néanmoins, ils permettent de souligner l'impact fort de cette crise, autant pour les agents éloignés de leur poste de travail en raison du COVID que pour les équipes qui ont assuré la continuité du service public dans des conditions difficiles.

2.2 Les perspectives

- Des chantiers à engager pour lutter contre la précarité
 - Un travail est engagé pour envisager les possibilités d'augmentation des quotités de temps de travail des postes à temps non complet, notamment au sein de la direction de l'éducation.
Cet axe de travail est une illustration des actions à engager pour lutter contre la précarisation de métiers fortement féminisés.
 - A l'issue de ce premier chantier, des discussions seront ouvertes sur la question de la majoration des heures complémentaires.
 - Dans la continuité de ces actions, un travail devra se poursuivre afin d'identifier l'ensemble des pistes de réduction de la précarité, d'amélioration de l'accompagnement des parcours professionnels et de réflexion sur le recours à d'autres modalités de fonctionnement.
- Des chantiers à poursuivre sur l'amélioration de la qualité de vie au travail
 - Un diagnostic partagé avec les organisations syndicales va être réalisé sur le télétravail à la Ville, afin d'engager des négociations sur les nouvelles modalités de son développement, notamment suite au protocole d'accord national signé à l'été 2021.
 - La mise en œuvre des 1607 heures doit également permettre de contribuer à une meilleure conciliation vie privée/ vie professionnelle, suite à la démarche participative mise en œuvre auprès des agents (ex : horaires décalés, horaires variables...)
- Des chantiers à poursuivre en matière de prévention et de suivi de l'absentéisme
 - En lien également avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, développer le reclassement préventif suite à des préconisations médicales, mais également anticiper l'usure professionnelle en développant des dispositifs permettant d'envisager une seconde carrière.

3. L'action sociale

3.1 Les constats

La Ville dispose d'une politique sociale active avec la participation à la mutuelle et à la prévoyance ainsi qu'aux titres-restaurant des agents. Le nombre de bénéficiaires des titres-restaurant est en augmentation constante depuis 2015, les chiffres sont plus fluctuants sur la participation santé et surtout sur la prévoyance.

Ainsi, la Ville va aujourd'hui au-delà des obligations légales qui s'imposent aux collectivités, et souhaite continuer à développer cet axe fort de la politique sociale de la Ville à destination des agents.

3.2 Les perspectives

➤ Le développement de la protection sociale complémentaire (PSC)

Un important chantier va être engagé dans le cadre de la mise en œuvre de l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 qui fixe l'obligation de participation des employeurs territoriaux, en santé comme en prévoyance.

L'ordonnance fixe une obligation au 1^{er} janvier 2025 pour la prévoyance et au 1^{er} janvier 2026 pour la mutuelle, mais la Ville souhaite engager des négociations pour une mise en œuvre anticipée, afin de renforcer les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire. Conformément à l'ordonnance pré-citée, un débat sera organisé devant le Conseil Municipal, avant le 18 février 2022, sur la protection sociale complémentaire. Ce débat sera l'occasion de rappeler les enjeux de la PSC, de faire un état des lieux de la situation actuelle de la Ville et de définir des objectifs à la fois quantitatifs et qualitatifs.

4. L'insertion professionnelle

4.1 Les constats

Depuis 2012 la Ville connaît un taux d'emploi de personnes en situation de handicap assez largement supérieur aux obligations légales en la matière et démontre ainsi son engagement dans l'inclusion professionnelle des personnes handicapées.

La Ville s'inscrit également dans une politique volontariste d'insertion professionnelle des jeunes en promouvant l'accueil d'apprentis, y compris en 2020 malgré le contexte sanitaire et malgré l'augmentation significative des coûts de formation liée à la réforme du financement de la formation professionnelle des apprentis.

4.2 Les perspectives

- Une dynamique à poursuivre

La volonté est forte de maintenir cet engagement pour l'insertion professionnelle.

Notamment en matière d'apprentissage, la Ville souhaite augmenter progressivement dans les années à venir le nombre d'apprentis accueillis, mais également diversifier les profils et les secteurs d'activité concernés.

5. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités territoriales en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes.

Pour les collectivités de plus de 20 000 habitants, un plan d'action est à établir conformément au décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Celui-ci a été formalisé dans les lignes directrices de gestion (Comité Technique du 02 décembre 2020).

5.1 Les constats

Il est relevé dans ce rapport une féminisation élevée de certaines filières et directions. Ainsi, les filières administrative, sociale et animation sont fortement féminisées, à l'inverse les filières sportive, police municipale et technique qui sont composées majoritairement d'hommes. C'est aussi dans les filières et directions féminisées que l'on trouve une majorité de postes à temps non complet (77 % des postes à temps non complet sont rattachés à la direction de l'éducation). Par ailleurs, 94 % des agents bénéficiant d'un temps partiel sont des femmes.

5.2 Les perspectives

Au regard des éléments posés dans le RSU, plusieurs axes de travail doivent pouvoir être proposés dans les réflexions à venir, et notamment les propositions suivantes :

- Limiter les postes à temps incomplets ou les rendre plus attractifs (minimum de 80% de temps), afin de lutter contre la précarité de l'emploi.
- Valoriser les parcours d'agents dans des métiers traditionnellement féminins ou masculins : création de supports de communication, présentation lors de l'accueil des jeunes de 3ème en mairie, présentation aux agents en parcours de reconversion.
- Proposer des formations à l'élargissement des choix professionnels aux agents en parcours de reconversion ou en souhait de mobilité professionnelle.

L'an deux mil vingt-et-un, le lundi 13 décembre à 14h00, le Conseil Municipal de SAINT-HERBLAIN, dûment convoqué le mardi 7 décembre, s'est réuni en session ordinaire, Salle de la Carrière à Saint-Herblain, sous la présidence de Monsieur Bertrand AFFILÉ, Maire.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Bertrand AFFILÉ, Françoise DELABY, Marcel COTTIN, Dominique TALLÉDEC, Marine DUMÉRIL, Jocelyn BUREAU, Liliane NGENDAHAYO, Eric COUVEZ, Guylaine YHARRASSARRY, Jérôme SULIM, Frédérique SIMON, Jocelyn GENDEK, Driss SAÏD, Christian TALLIO, Virginie GRENIER, Sarah TENDRON, Nelly LEJEUSNE, Jean Pierre FROMONTEIL, Myriam GANDOLPHE, Jocelyn GENDEK, Alain CHAUVET, Joao DE OLIVEIRA, Evelyne ROHO, Jean-Benjamin ZANG, Léa MARIÉ, Jean-François TALLIO, Christine NOBLET, Vincent OTEKPO, Florence GASCOIN, Éric BAINVEL, Amélie GERMAIN, Primaël PETIT, Matthieu ANNÉREAU, Alexandra JACQUET, Catherine MANZANARÈS, Sébastien ALIX.

EXCUSES AYANT DONNÉ PROCURATION : Farida REBOUH à Alain CHAUVET, Newroz CALHAN à Eric COUVEZ, Baghdadi ZAMOUM à Christian TALLIO, Mohamed HARIZ à Guylaine YHARRASSARRY, Hélène CRENN à Virginie GRENIER, Didier GÉRARD à Myriam GANDOLPHE, Guillaume FORGEON à Matthieu ANNÉREAU

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Primaël PETIT

DÉLIBÉRATION : 2021-143

OBJET : RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN 2020

Le Maire certifie que cette délibération a été :
Reçue à la Préfecture de Nantes le 15 décembre 2021
Affichée à la porte de la Mairie le 16 décembre 2021

DÉLIBÉRATION : 2021-143
SERVICE : DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

OBJET : RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN 2020

RAPPORTEUR : Liliane NGENDAHAYO

Conformément à l'article 61 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (codifié à l'article L.2311-1-2 du CGCT), les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants doivent présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur le territoire et les orientations ou programmes qui visent à améliorer cette situation.

Ce rapport est donc présenté en Conseil Municipal préalablement au débat d'orientations budgétaire. Les données qu'il contient sur le volet interne à la Ville sont issues du Rapport Social Unique 2020.

Après sa lecture, il est proposé au Conseil Municipal de prendre acte du rapport 2020 de la ville de Saint-Herblain sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le Conseil Municipal prend acte du rapport 2020 de la ville de Saint-Herblain sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

I – L'EGALITE PROFESSIONNELLE A LA VILLE DE SAINT-HERBLAIN¹

Le volet ressources humaines (RH) de ce bilan a pour objet de dresser un état des lieux des actions en matière de politique RH, ayant eu lieu, à poursuivre ou à mener et ayant trait :

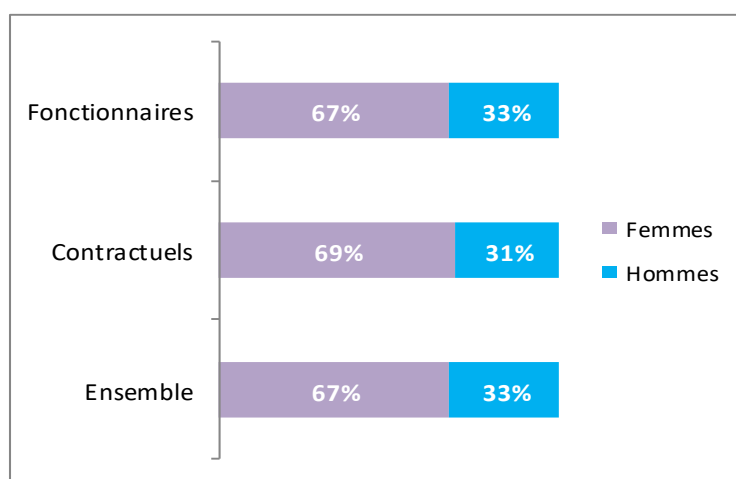
- aux rémunérations et aux parcours professionnels,
- à la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation,
- à la mixité dans les filières et les cadres d'emplois,
- à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle,
- à la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

Les données présentées dans ce rapport sont issues du Rapport Social Unique 2020

Introduction - Les effectifs

Afin de permettre de comparer les différents indicateurs présentés ci-dessous quant à l'égalité professionnelle au regard du recrutement, de la formation, du temps de travail, de la promotion interne, des conditions de travail, de la rémunération et de l'articulation vie professionnelle et vie personnelle, il est important de présenter la répartition entre les hommes et les femmes au niveau de l'effectif global de la Ville.

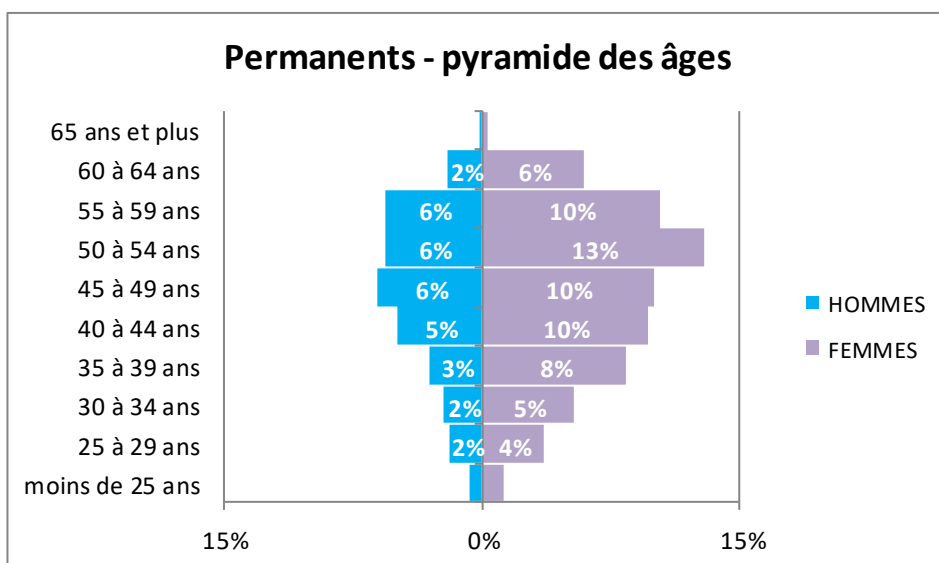
Répartition par sexe de l'effectif permanent, composé de 1006 agents :



Cette répartition est relativement stable d'une année sur l'autre.

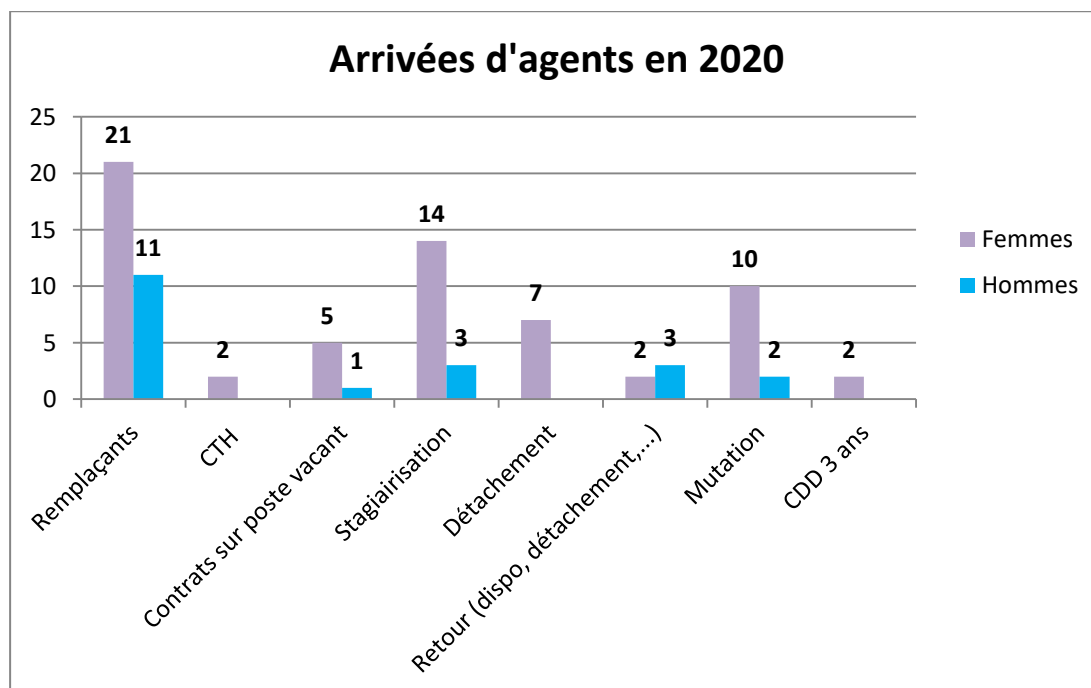
¹ Données RH extraites RSU 2020

Pyramide des âges :

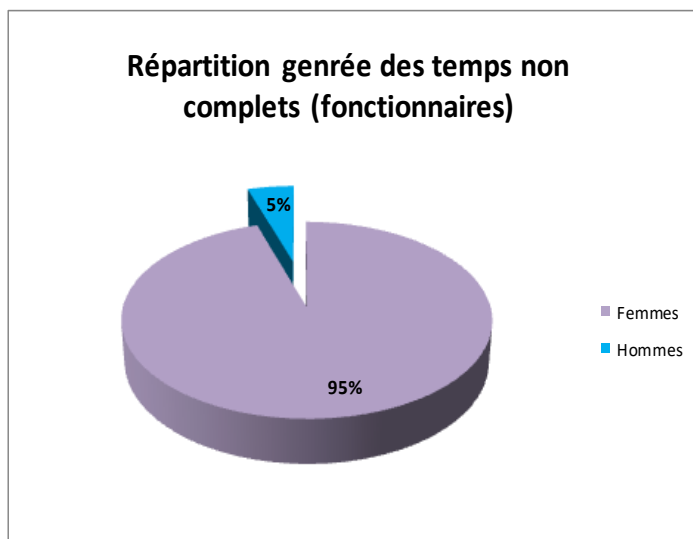


1 – Les recrutements :

83 nouveaux agents ont été recrutés au sein des effectifs permanents de la ville en 2020. Ce sont majoritairement des **femmes** qui sont arrivées dans la collectivité en 2020 (63 femmes contre 20 hommes). Cette répartition est le reflet des effectifs de la Ville, dont les 2/3 sont des femmes.



2 – Le temps de travail :



13.6% des postes occupés par des fonctionnaires sont des emplois à temps non complet, majoritairement dans la filière technique.

95% des postes à temps non complet sont occupés par des femmes.

13 % des femmes fonctionnaires sont ainsi à temps non complet.

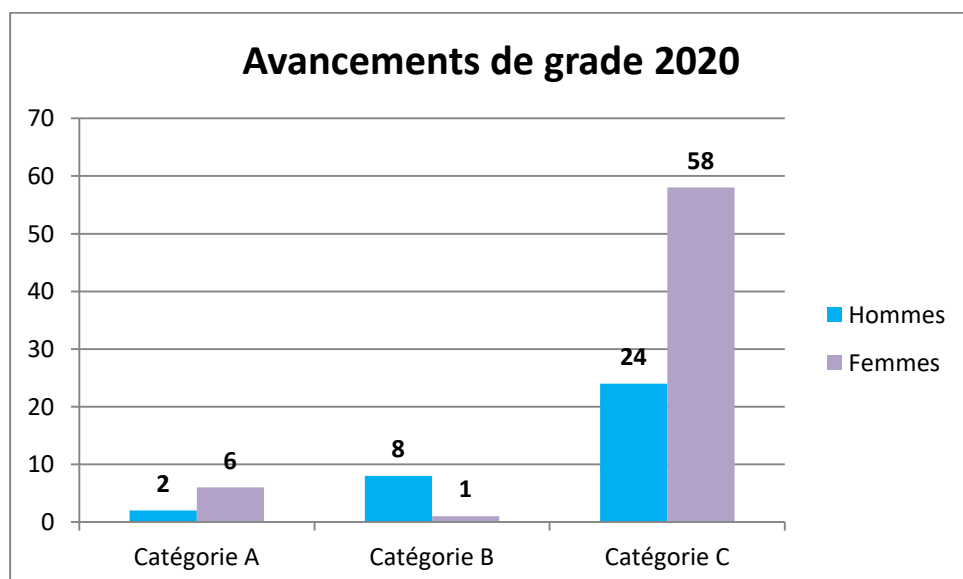
Les agents à temps non complet sont principalement représentés au sein de la Direction de l'éducation. Ces agents interviennent dans les différents groupes scolaires de la commune. Elles assurent des fonctions d'agent d'entretien et/ou de restauration, emplois traditionnellement occupés par des femmes. Par ailleurs, le choix de créer des postes à temps incomplet sur ce type de fonctions est lié aux besoins du service, qui nécessite de nombreux agents (établissements scolaires nombreux sur le territoire) intervenant sur des créneaux horaires similaires et sur des temps de travail quotidien réduits, le matin pour la restauration, et en fin d'après-midi pour l'entretien, en dehors des temps de classe.

3 – L'évolution professionnelle :

La promotion interne :

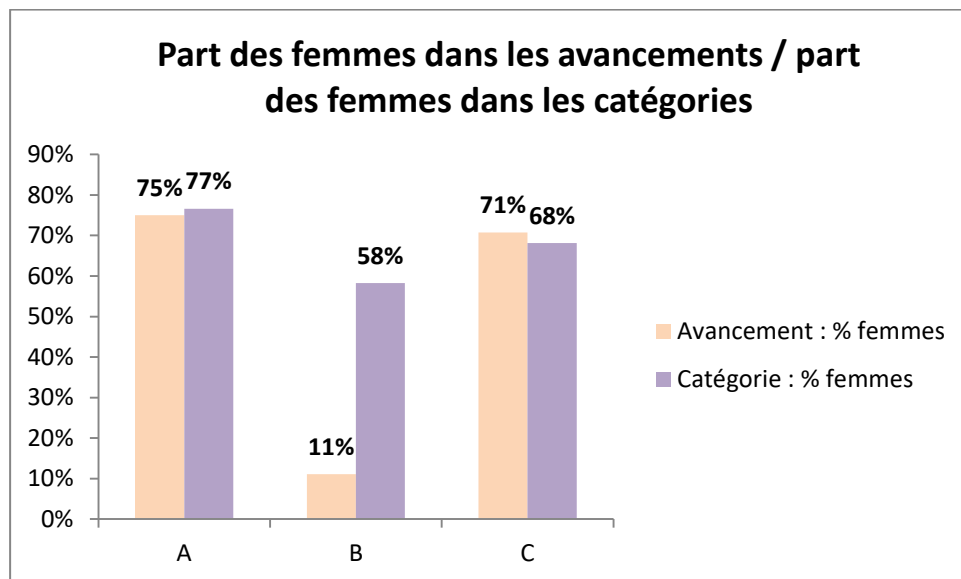
Alors que 2 cadres d'emplois avaient été ouverts en 2019 (attaché et rédacteur), aucune campagne n'a été organisée en 2020.

Les avancements de grade :



99 agents ont bénéficié d'un avancement de grade

Les femmes représentent 66% des avancements, ratio identique à 2019 et correspondant à leur proportion dans les effectifs de la Ville.



Si la part des femmes dans les avancements de grade dans les catégories A et C est sensiblement égale à leur part dans les effectifs de leur catégorie, en 2020 les femmes ont été sous-représentées dans les avancements de catégorie B au regard de leur part dans les effectifs en catégorie B.

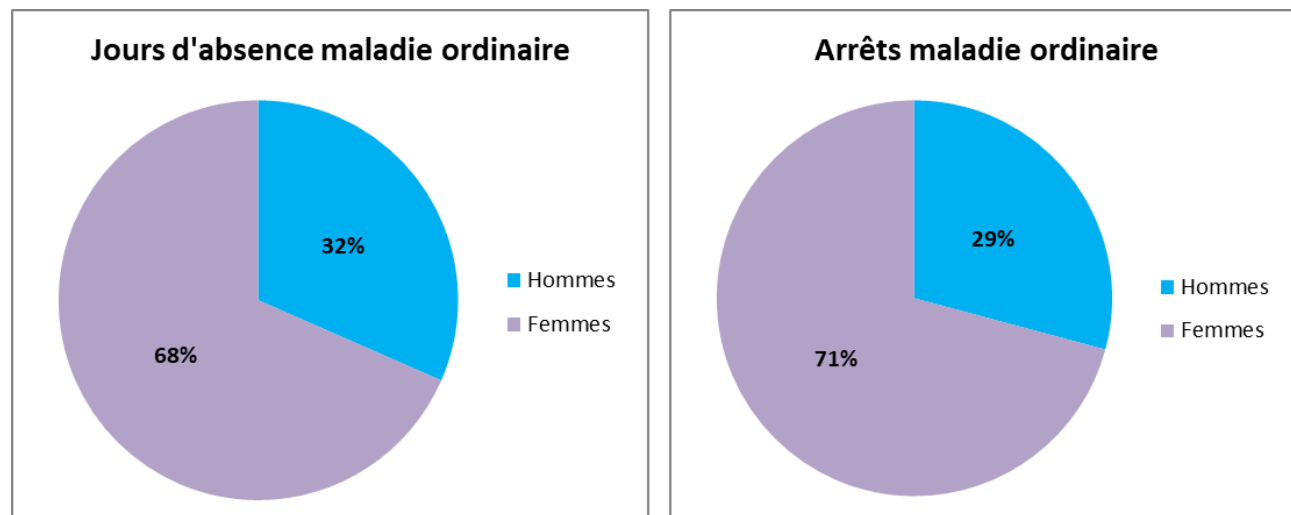
Cela s'explique par les grades concernés, sur les 9 avancements de grade en catégorie B, 8 concernent l'accès aux grades de technicien principal de 2ème et de 1ère classe, cadre d'emploi très fortement masculin (84 % des effectifs). Aucune nomination n'a pu avoir lieu en 2020 dans le cadre d'emplois des rédacteurs, cadres d'emplois fortement féminisées compte tenu des conditions statutaires décrites précédemment.

4 – Les conditions de travail :

Les arrêts pour maladie ordinaire :

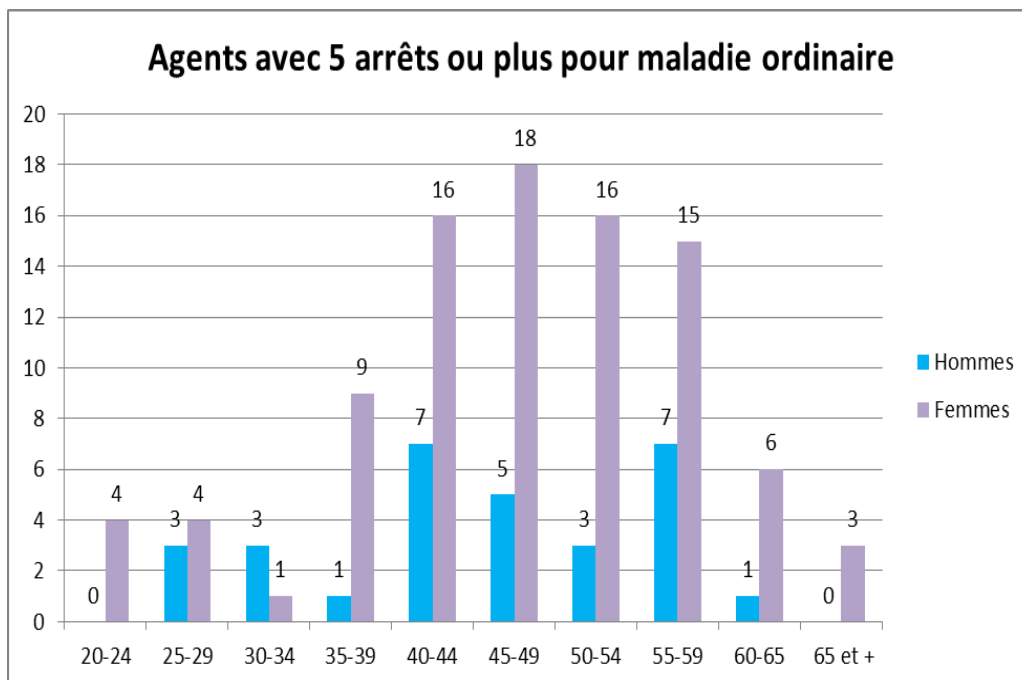
Un des indicateurs permettant de mettre en lumière d'éventuelles problématiques liées aux conditions de travail des agents est celui du nombre d'agents arrêtés pour maladie ordinaire.

En déclinant cet indicateur de manière genrée, cela permet de savoir si les hommes et les femmes de la collectivité connaissent ou non des disparités entre eux quant à leurs conditions de travail.



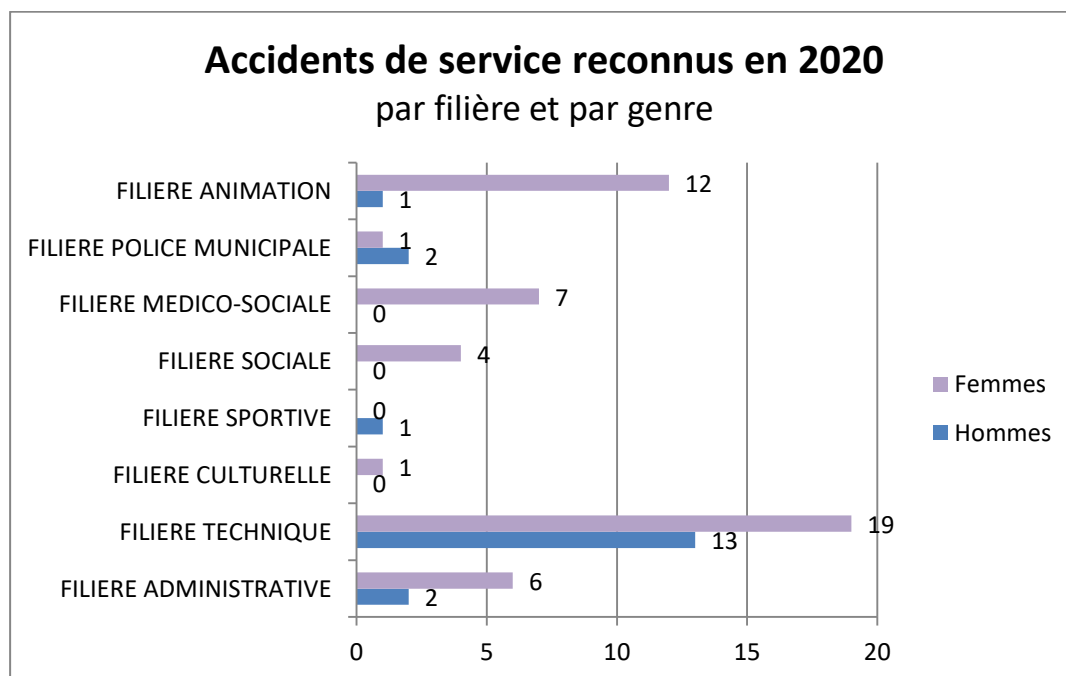
Les femmes sont légèrement surreprésentées en termes de nombre d'arrêts pour maladie ordinaire par rapport à leur proportion dans les effectifs (71% des arrêts / 67 % des effectifs).

En termes de nombre de jours d'arrêts, la répartition hommes/femmes correspond à la composition des effectifs.



Les femmes sont notamment plus touchées par les arrêts multiples (75 % des arrêts multiples concernent les femmes)

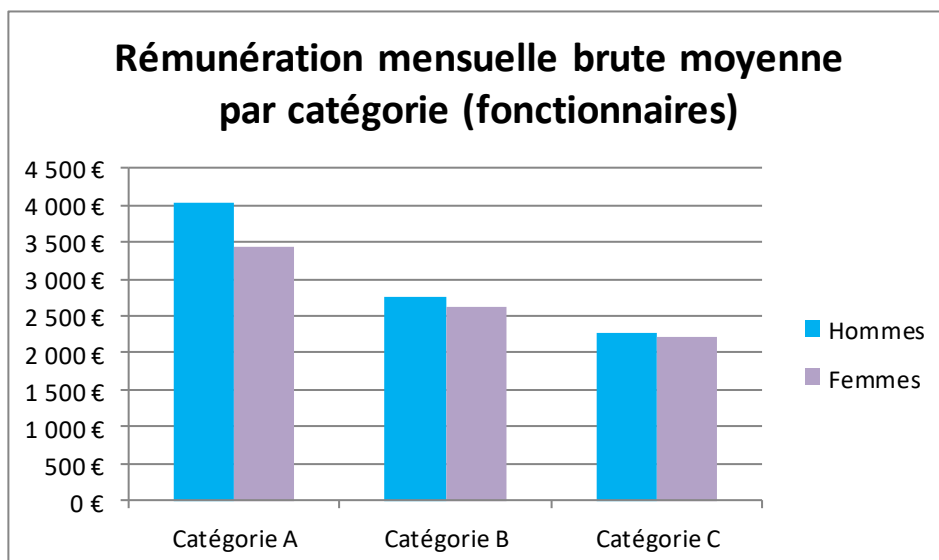
Les accidents de service :



La filière technique est celle dans laquelle les accidents de service ont été les plus nombreux : 46 % des accidents reconnus en 2020, suivie par la filière animation avec 19 % des accidents.

Les femmes représentent 72% des accidents de service, en raison des métiers concernés (filière animation, filières sociale et médico-sociale, métiers techniques à la direction de l'éducation) qui connaissent une forte féminisation.

5 – Les rémunérations :



Toutes filières et tous grades confondus, l'écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes s'élève à 3.42 %.

Les écarts de rémunération sont plus marqués pour les fonctionnaires de catégorie A : 14.7 % de plus pour les hommes.

Pour les fonctionnaires de catégorie B, cet écart s'élève à 4.7 % et à 3.2 % pour les fonctionnaires de catégorie C.

Comment expliquer ces écarts de rémunération :

- Des écarts liés à l'âge. Ainsi, pour les fonctionnaires de catégorie A pour lesquels l'écart est le plus important, les hommes ont en moyenne 49 ans et 2 mois contre 44 ans et 10 mois pour les femmes.

Néanmoins cette explication par la moyenne d'âge n'est pas valable pour les catégories B et C où les femmes sont en moyenne plus âgées mais ont un indice majoré moyen inférieur aux hommes.

- Une progression de carrière parfois plus lente pour les femmes, qui sont plus nombreuses à prendre des congés parentaux ou des disponibilités pour élever des enfants, ce qui ralentissait la progression du traitement indiciaire et des éléments de rémunération liés.

A noter que depuis la loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique les modalités de conservation des droits à avancements d'échelon et de grade ont évolué. Ainsi, le maintien des droits à avancement est conservé dans la limite de 5 années sur la carrière en cas de congé parental ou de disponibilité. Précédemment, la 1ère année d'un congé parental permettait le maintien d'ancienneté en totalité pour le droit à avancement d'échelon (pour moitié pour l'avancement de grade), la 2ème année, l'ancienneté était prise pour moitié au titre de l'avancement d'échelon.

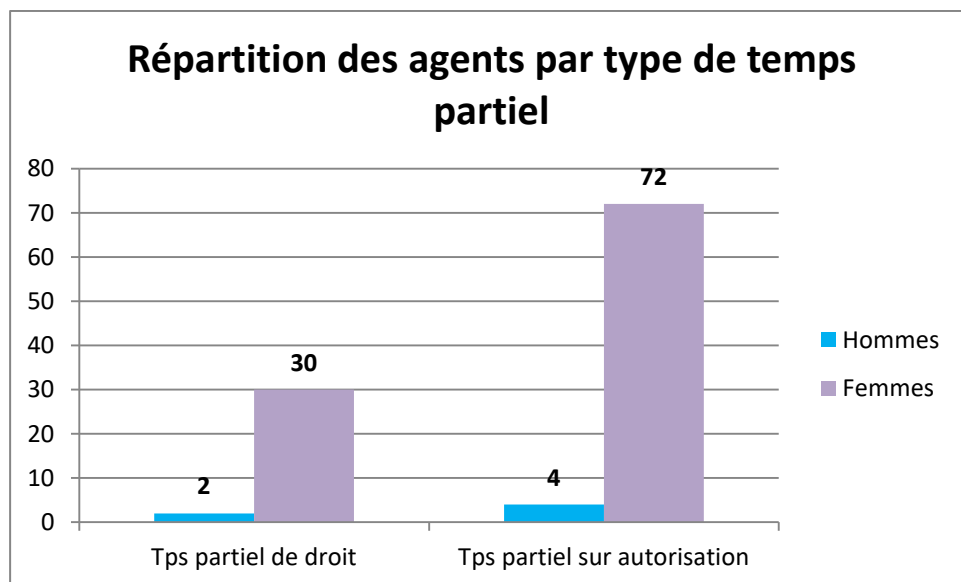
Néanmoins, les apports de la loi de transformation de la FP en matière d'égalité professionnelle (axe 5 de la Loi du 6 août 2019) n'ont pas encore produit leurs effets.

- Des écarts liés également aux différences de grilles indiciaires, illustrées par exemple par le passage en catégorie A des ASE et EJE qui sont d'une part des cadres d'emploi très féminisés et qui connaissent des grilles indiciaires moins favorables que dans les filières technique et administrative, ce qui est de nature à « creuser » l'écart pour les catégories A.
- Des écarts liés au montant des primes et indemnités. Ces montants varient en fonction du niveau de responsabilité exercée. En fonction de la composition d'une filière ou d'une catégorie des écarts peuvent être importants sans pour autant être révélateurs d'inégalités hommes femmes. En effet, à responsabilité managériale égale un homme et une femme bénéficient d'un montant de régime indemnitaire identique.
- Des heures supplémentaires, réalisées majoritairement par des hommes. Ceci est lié notamment à la composition démographique de la filière technique, qui réalise une grande partie des heures supplémentaires, dans laquelle les hommes sont majoritaires. (57 % des heures supplémentaires rémunérées sont réalisées par des hommes)
A contrario, les heures complémentaires sont réalisées majoritairement par des femmes qui occupent la grande majorité des emplois à temps non complet. (97% des heures complémentaires sont réalisées par des femmes).
Le fait que les heures supplémentaires bénéficient d'un taux majoré, au contraire des heures complémentaires, est de nature à constituer un manque d'équité dans la rémunération entre les hommes et les femmes.

6 – Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle :

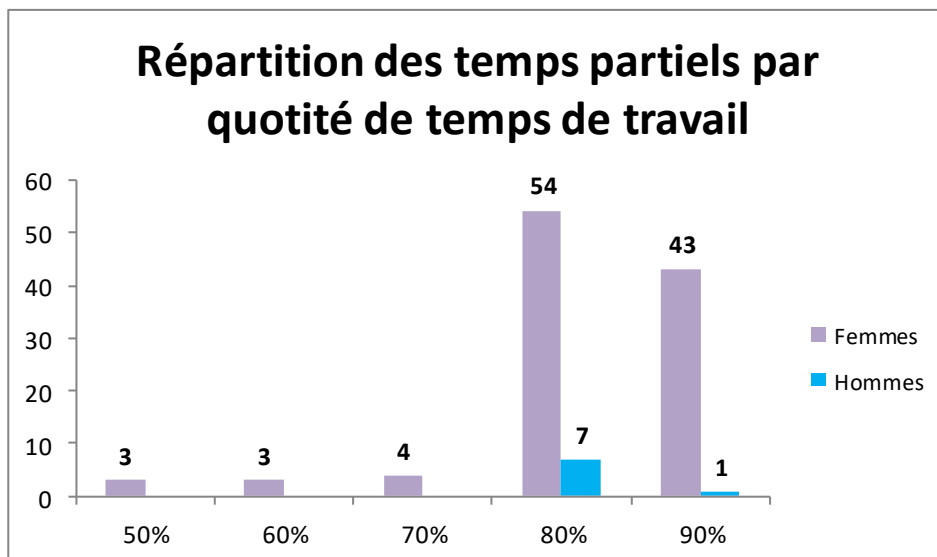
Les temps partiels :

En 2020, 108 fonctionnaires bénéficient d'un temps partiel, de droit ou sur autorisation, ce qui représente près de 12% des agents. (Les temps partiels thérapeutiques ne sont pas comptabilisés).



Les fonctionnaires bénéficiant d'un temps partiel sont à 94 % des femmes.
17 % des femmes fonctionnaires sont à temps partiel, contre 2% des hommes.

Sur les 95 agents contractuels permanents présents au 31/12/2020, 7 étaient à temps partiel. Tous ces agents sont en CDI et 71 % sont des femmes.



Sur l'ensemble des agents sur emplois permanents 91 % des agents à temps partiel ont une quotité égale ou supérieure à 80 %.

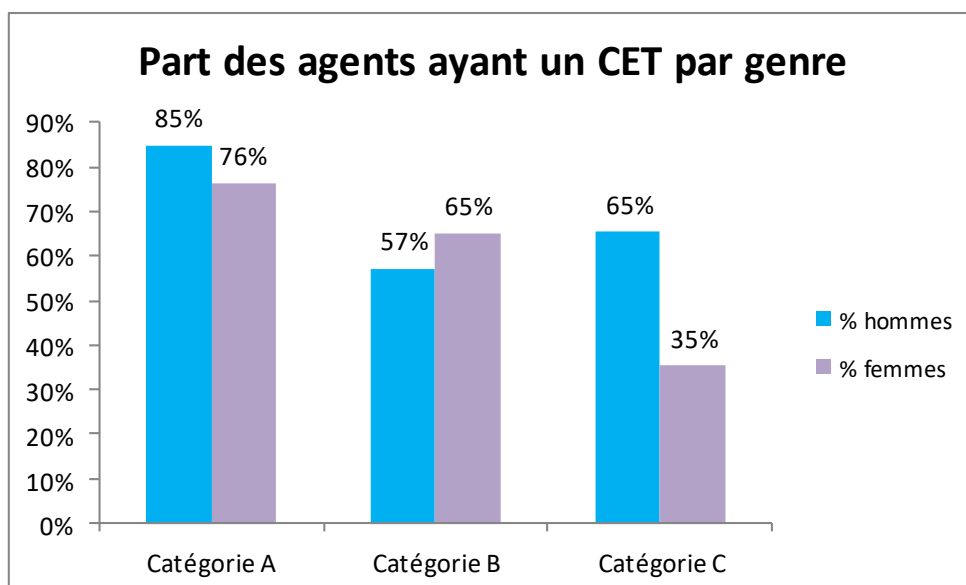
Les hommes bénéficiant d'un temps partiel sont quasi exclusivement à 80%, et aucun ne bénéficie d'un temps partiel avec une quotité de temps de travail inférieure.

Les femmes sont majoritairement à 80 % (50.5%) et à 90% (40.2%). Elles ne sont ainsi que 9.3% à avoir une quotité inférieure à 80%

Les Comptes Epargne Temps :

Le CET est institué à la Ville de Saint-Herblain depuis le 1^{er} janvier 2007. Celui-ci permet aux agents d'épargner des jours de congés ou des RTT qu'ils n'auraient pas pris durant l'année civile.

Certains agents souhaitent alimenter leur CET pour un projet personnel (voyage ou départ à la retraite) ou encore suite à retour de congé longue maladie (CLM), afin d'épargner le reliquat de congé non utilisé.



Les hommes sont plus nombreux à détenir un CET (65 % des hommes contre 48% des femmes).

Ce constat doit néanmoins être relativisé car :

- cette différence est visible pour les agents de catégorie A, mais inverse chez les agents de catégories B

- concernant les agents de catégorie C pour lesquels l'écart hommes-femmes est le plus important, ceci est à rapprocher de la structuration des effectifs et la féminisation très importante des métiers dont l'organisation annualisée ne permet pas d'alimenter un CET.

II –PLAN HERBLINOIS FAVORISANT L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le plan d'action en faveur de l'égalité Femmes-Hommes 2021-2024 intégré aux lignes directrices de gestion :

Thématique 1 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération			
Objectifs	Mesures	Calendrier de mise en œuvre	Indicateurs
Identification et analyse des écarts de rémunération par sexe	Mise à jour et analyse des indicateurs de suivi	Chaque année à l'occasion du Rapport Social Unique (SRU)	Ecarts liés aux quotités de temps de travail
			Taux de promotion genrés (AG / PI)
			Ecarts liés à la différence de structure démographique au sein de chaque cadre d'emploi
			Ecarts liés à la différence de représentation des genres dans les cadres d'emploi
			Ecarts liés à la composante indemnitaire
Mesures de traitement des écarts	Procédure de promotion (AG / PI)	Suite aux campagnes AG / PI + RSU	Tableaux d'avancement précisant les données genrées
	Règles de gestion des retours de congés parentaux	RSU	Entretiens réalisés

Thématique 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emploi, grade et emplois			
Objectifs	Mesures	Calendrier de mise en œuvre	Indicateurs
Développer la mixité des métiers	Diagnostic genré des différents métiers de la Ville	Chaque année à l'occasion du RSU	Indicateurs genrés par métier
	Création de supports de communication interne attentifs au respect de équilibres hommes/femmes dans la présentation des portraits d'agents ou de métiers publiés	En continu	Nombre d'articles
	Présentation des métiers et de parcours atypiques auprès des stagiaires 3ème accueillis à la Ville et auprès des agents en reconversion professionnelle	En continu	A définir
	Sensibilisation du personnel encadrant à l'analyse genrée afin qu'ils insufflent dans leurs équipes un esprit non discriminant pour anticiper les problèmes possibles liés à la mixité dans les métiers	En continu	A définir
	Analyse des conditions matérielles d'exercice des métiers afin de favoriser l'intégration des hommes et des femmes dans les métiers traditionnellement genrés	En continu	A définir

Thématique 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emploi, grade et emplois			
Objectifs	Mesures	calendrier de mise en œuvre	Indicateurs
Sensibiliser à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la lutte contre les discriminations	Former les personnels d'accueil et d'encadrement de la petite enfance et/ou de la jeunesse afin de permettre la non reproduction des stéréotypes dans les pratiques professionnelles	Effectif	Nombre de formations
	Mener des campagnes de communication dédiées	Annuellement	Nombre de campagnes
	Former les RH et les acteurs du recrutement	Effectif	Nombre de recruteurs formés
Garantir l'égal accès aux évolutions et responsabilités professionnelles	Garantir un égal accès aux avancements de grade entre femmes et hommes	Effectif	Suivi des taux de promotion genrés

Thématique 3 : Améliorer l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle			
Objectifs	Mesures	calendrier de mise en œuvre	Indicateurs
Adapter l'organisation du travail et le temps de travail	Flexibilité et modulation des horaires de travail	Mise en œuvre passage aux 1607 heures au 1 ^{er} janvier 2022	A définir
	Poursuivre le développement du télétravail	2020-2022	Nombre d'agents télétravailleurs

Soutenir la parentalité	Mise en place d'une information sur les droits à congés parentaux	En continu	Nombre d'informations délivrées
	Instituer un entretien obligatoire entre l'agent et sa hiérarchie en cas de retour de congés parentaux, de maternité ou d'adoption. En cas de congé parental supérieur à 1 an, l'entretien se fera avec la hiérarchie accompagnée de la DRH	Effectif	Nombre d'entretiens

Thématique 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations			
Objectifs	Mesures	calendrier de mise en œuvre	Indicateurs
Alerter et traiter	Mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi	2021	Nombre de signalements
Former	Former les encadrants à la prévention des violences sexuelles et sexistes et des harcèlements	A définir	Nombre d'agents formés
	Former les professionnels en contact avec le public (travailleurs sociaux, éducatifs, policiers municipaux, jardiniers, ASVP) aux questions des violences conjugales et intrafamiliales.	Effectif	Nombre d'agents formés
Accompagner	Accompagner et soutenir les victimes (procédure agression)	Effectif	Nombre de d'accompagnements

La Ville en tant qu'institution et espace de représentation (axe 2)

Dans la continuité de l'axe 1 concernant la Ville en tant qu'employeur, des actions à l'échelle du territoire ont été mises en place à Saint-Herblain à partir de 2014 pour assurer la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique locale (axe 2), mais aussi pour mieux accompagner les personnes en difficulté et donner les outils nécessaires pour participer à la réflexion et à l'évolution en matière d'égalité dans une dynamique de co-éducation (axe 3). Ces deux axes sont composés de 32 actions, dont 24 actions sont réalisées ou en cours, 3 programmées pour une réalisation en 2017 et 5 reportées pour des raisons inhérentes à la charge des services. Il est à noter le niveau élevé de réalisation 24 actions sur 32 (75 %). Ce rapport liste les actions réalisées ou toujours en cours à la fin 2019.

Sept directions pilotent la mise en place d'actions telles que :

- **L'encouragement des élus à la diversité dans leurs délégations en contribuant à la mixité :**
 - o En visant la parité dans les CA des structures liées à la Ville
 - o Dans les délégations représentant la Ville à l'étranger
- **Le renforcement de la visibilité de la promotion des actions permettant la mixité dans le dossier de demande de subvention aux associations**
- **Le maintien du soutien aux associations œuvrant pour l'égalité femmes/hommes**
 - o Dans le cadre de son plan égalité Femmes-Hommes, la ville de Saint-Herblain subventionne depuis 2014, des associations intervenant sur les droits des femmes et sur la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales (CIDFF, Solidarité Femmes, Espace Simone de Beauvoir, Planning familial...). La ville soutient financièrement ces associations et les sollicite dans un cadre partenarial lors d'actions mises en place à destination des publics herblinois.
 - o La ville a rencontré le planning familial afin d'avoir un partenariat plus actif dans les années à venir autour de l'accompagnement des jeunes dans les difficultés qu'ils et elles peuvent rencontrer dans leur vie affective et dans le cadre d'actions de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes dans les collèges de la commune.
 - o En 2021, la ville souhaite avec l'aide des institutions et des associations métropolitaines, entamer les démarches nécessaires pour signer et mettre en place le contrat local de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.
- **De veiller à ce que les processus de dialogue citoyen permettent la participation des femmes et des hommes de façon équilibrée**
 - o La ville a opté pour des concertations en mode projet permettant une participation accrue des femmes par rapport aux formats institutionnels qui favorisent la participation des hommes.
- **La formation des personnels en charge de la rédaction ou de la production de documents de communication sur l'analyse de genre**
 - o Les agents ont intégré l'analyse de genre dans leurs pratiques professionnelles
- **Une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les supports de communication**
- **L'utilisation des noms des femmes remarquables pour les dénominations de nouvelles rues ou de nouveaux bâtiments publics**
- **L'organisation de temps d'information autour des questions de l'égalité femmes/hommes, au grand public ou vers un public cible**

- Chaque année, la ville met en place 3 temps forts autour de la journée internationale des droits des femmes, d'octobre rose et de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes

La Ville « service public » (axe 3)

Six directions pilotent la mise en place d'actions telles que :

- **La mesure et l'analyse sexuées des fréquentations des publics aux activités proposées par la Ville dans le domaine sportif, culturel, éducatif et de loisirs.**
 - Afin de disposer de données sexuées, la ville a mis en place un logiciel spécifique pour les inscriptions permettant une homogénéisation des critères
- **L'accessibilité de toutes et tous aux activités proposées par la Ville, notamment par la diversité des propositions, leur innovation et leur animation.**
 - Les professionnels ont été sensibilisés pour ouvrir leurs activités à toutes et tous.
- **Dans le cadre des forums des métiers et des après-midi découverte, présenter une mixité des professionnels dans les différents secteurs d'activité**
 - La ville présente tous les métiers comme accessibles à tous afin d'ouvrir le champ des possibles
- **Des interventions sur l'égalité filles/garçons sont mises en place en milieu scolaire**
 - La ville intervient en complémentarité des programmes scolaires sur l'enseignement moral et civique et dans le cadre des EPI (Enseignements Pratiques Interdisciplinaires) sur le thème de l'égalité entre les filles et les garçons.
 - La Mission citoyenneté et égalité des droits a mis en place des actions de sensibilisation à l'égalité Fille/Garçon et à la lutte contre le sexisme dans les collèges, écoles et Instituts Médico Educatifs de la Ville. Depuis 2017, 1169 enfants et jeunes ont été sensibilisés à cette thématique.
- **Dans le cadre des inscriptions aux activités proposées par la ville, veiller au respect du libre choix de l'enfant (facteur de mixité)**
 - Cette notion est intégrée par les équipes éducatives de la ville
- **La formation des professionnels qui accueillent et encadrent des enfants et des jeunes, à l'analyse de genre, pour qu'ils ne reproduisent pas de stéréotypes dans leurs pratiques professionnelles et ouvrent les possibilités**
 - La ville en partenariat avec le Conseil Départemental a mis en place des temps à destination des professionnels éducatifs (ville, Conseil départemental, Education Nationale) pour sensibiliser les professionnels à la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales. Etre sensibiliser pour agir et éduquer au respect de l'autre.
- **L'organisation d'achats de jeux, livres et matériels à destination des enfants et des jeunes, veillant au respect de l'égalité et incitant à l'ouverture, dans les lieux d'accueil et d'activités**
 - Littérature non sexiste, jouets favorisant la coopération, jouets moins connotés...
- **Le renforcement des actions de sensibilisation, d'éducation et de prévention à la vie sexuelle en milieu scolaire**
- **La sensibilisation et l'information sur les pratiques à risques, les modalités de transmissions, les risques physiologiques, psychologiques et sociaux et les**

traitements associés (démarche de communication et actions ciblées lors des temps festifs de la Ville)

- **La valorisation de l'action des centres de dépistage (garantissant la gratuité et l'anonymat de l'acte) sur l'agglomération nantaise et participer à l'organisation d'actions de dépistage hors-les-murs**
 - o En partenariat avec l'Institut de Cancérologies de l'Ouest, la ligue contre le cancer, Cap santé et l'atelier santé de la ville, la mission citoyenneté et égalité des droits dans le cadre d'octobre rose, a mis en place sur les quartiers « politique de la ville : « Sillon de Bretagne et Bellevue » des actions de sensibilisation sur le cancer du sein pour les femmes les plus éloignées de l'information. En 2020, 107 femmes ont été ainsi sensibilisées.
- **Le renforcement de l'accompagnement périnatal (suivi de grossesse, information/sensibilisation sur les pratiques à risques [dont infections transmises de la mère à l'enfant] et accompagnement des grossesses précoces. L'organisation des permanences / consultations gratuites de sages-femmes pour les publics en situation de précarité (selon QF)**
- **L'accessibilité à l'information, aux droits et aux soins des femmes immigrées et/ou allophones (notamment le recours à l'interprétariat dans le cadre de consultation et de la prévention des mutilations génitales).**

Pour les actions menées dans le cadre d'Octobre Rose, la ville fait appel à l'ASAMLA (Association Santé Migrants Loire Atlantique) pour faciliter l'accessibilité et la compréhension des informations de préventions transmises au public allophone.
- **Le maintien des aides aux familles monoparentales et le repérage au niveau des dispositifs sociaux ou à destination du public, les modalités facilitant l'accès à ces services**
 - o Les périodes de confinement liées à la crise sanitaire de la Covid19 ont amené la ville à mettre en place des actions d'urgence pour venir en aide plus particulièrement aux familles monoparentales. Ainsi, un accueil pour les enfants en situation de handicap durant les vacances de printemps du premier confinement a permis de soulager des mères seules avec enfants. La prise en charge par la ville et l'ADAPEI de l'enfant handicapé durant deux heures par jour a permis aux mamans de s'occuper soit du reste de la fratrie, soit de prendre du temps pour elles, cela dans l'objectif d'apaiser les tensions pour améliorer la relation mère-enfant.
 - o Dans la même dynamique en septembre 2020, une expérience nommée « Aider sans s'épuiser » a été mise en place avec le CIDFF pour soutenir les parents « Proches aidants » d'enfants en situation de handicap ou malades. Dans ce domaine, 57 % des aidants sont des femmes. En période de confinement et de crise sanitaire, il est donc nécessaire d'aider et d'accompagner les proches aidants afin d'éviter l'isolement de ces familles.

L'an deux mil vingt-et-un, le lundi 13 décembre à 14h00, le Conseil Municipal de SAINT-HERBLAIN, dûment convoqué le mardi 7 décembre, s'est réuni en session ordinaire, Salle de la Carrière à Saint-Herblain, sous la présidence de Monsieur Bertrand AFFILÉ, Maire.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Bertrand AFFILÉ, Françoise DELABY , Marcel COTTIN, Dominique TALLÉDEC, Marine DUMÉRIL, Jocelyn BUREAU, Liliane NGENDAHAYO, Eric COUVEZ, Guylaine YHARRASSARRY, Jérôme SULIM, Frédérique SIMON, Jocelyn GENDEK, Driss SAÏD, Christian TALLIO, Virginie GRENIER, Sarah TENDRON, Nelly LEJEUSNE, Jean Pierre FROMONTEIL, Myriam GANDOLPHE, Jocelyn GENDEK, Alain CHAUVET, Joao DE OLIVEIRA, Evelyne ROHO, Jean-Benjamin ZANG, Léa MARIÉ, Jean-François TALLIO, Christine NOBLET, Vincent OTEKPO, Florence GASCOIN, Éric BAINVEL, Amélie GERMAIN, Primaël PETIT, Matthieu ANNÉREAU, Alexandra JACQUET, Catherine MANZANARÈS, Sébastien ALIX.

EXCUSES AYANT DONNÉ PROCURATION : Farida REBOUH à Alain CHAUVET, Newroz CALHAN à Eric COUVEZ, Baghdadi ZAMOUM à Christian TALLIO, Mohamed HARIZ à Guylaine YHARRASSARRY, Hélène CRENN à Virginie GRENIER, Didier GÉRARD à Myriam GANDOLPHE, Guillaume FORGEON à Matthieu ANNÉREAU

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Primaël PETIT

DÉLIBÉRATION : 2021-144

OBJET : RAPPORT ET DÉBAT D'ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES 2022

Le Maire certifie que cette délibération a été :
Reçue à la Préfecture de Nantes le 15 décembre 2021
Affichée à la porte de la Mairie le 16 décembre 2021

DÉLIBÉRATION : 2021-144
SERVICE : DIRECTION DES RESSOURCES STRATÉGIQUES

OBJET : RAPPORT ET DÉBAT D'ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES 2022

RAPPORTEUR : Marcel COTTIN

En application de l'article L.2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), modifié par la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République (loi NOTRe) du 7 août 2015, le Maire doit présenter au Conseil Municipal, dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget, un rapport sur les orientations budgétaires. Celui-ci doit notamment préciser les engagements pluriannuels et faire état de la gestion de la dette.

Par ailleurs dans les communes de plus de 10 000 habitants ce rapport doit en outre comporter une présentation de la structure et ainsi que l'évolution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail.

Ce rapport fait l'objet d'un débat. Il est pris acte de ce débat par une délibération spécifique donnant lieu à un vote.

Ce rapport est transmis au représentant de l'Etat dans le département et au président de l'établissement public de coopération intercommunale dont la commune est membre.

Par conséquent, il est proposé au Conseil Municipal :

- de prendre acte de la tenue du débat d'orientations budgétaires pour l'exercice 2022,
- d'approuver le rapport d'orientations budgétaires annexé à la présente délibération

Le Conseil, après délibéré, adopte la présente délibération à la majorité selon les votes suivants :

31 voix POUR

7 voix CONTRE

5 ABSTENTIONS

RAPPORT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2022

■ I - LE CONTEXTE : ELEMENTS GENERAUX D'APPRECIATION

● A – LE CONTEXTE NATIONAL

1 - Introduction : Après la crise, la reprise...

En 2020, dans un contexte de crise sanitaire, la France a connu une récession inédite : le Produit Intérieur Brut (PIB) en volume s'est contracté de **7.9 %** après une croissance de + 2.3 % en 2017, + 1.9 % en 2018 et + 1.8 % en 2019.

Cette récession a cependant été inférieure à celle qui avait été envisagée par le gouvernement dans ses prévisions (-11 %).

Pour l'année 2021, les prévisions du gouvernement pour la croissance sont de **6 %** (alors que le FMI et la banque de France tablent plutôt sur 6,3 %) et pour l'année 2022, le gouvernement prévoit **4 %** (alors que le FMI et la banque de France prévoient respectivement 3,7 % et 3,9 %). Si ces prévisions se confirment, le PIB retrouverait son niveau d'avant crise dès 2022.

Avec la reprise économique, s'invite également la reprise de l'inflation estimée dans le cadre du Projet de Loi de Finances (PLF) pour 2022 à 1.5 %, cette hypothèse est d'ailleurs jugée réaliste par le Haut conseil des Finances publiques.

Du fait de la crise sanitaire, les comptes publics sont particulièrement dégradés avec en 2020 un déficit au plus haut puisqu'il atteint un niveau inédit de près de 210 milliards d'euros (+ 135 Md€ par rapport à 2019) soit 9,1 % du PIB. La projection pour 2021 est de **8.4 %** et celle de 2022 **4.8 %**.

Le poids des Administrations Publiques Locales (APUL) reste limité dans ce déficit. Ce sont les comptes de la sécurité sociale et de l'Etat qui enregistrent une progression particulièrement importante.

La dette publique aura augmenté de 275 Md€ en 2020 pour atteindre 115 % du PIB. Encore une fois, l'Etat et la sécurité sociale font apparaître une forte augmentation de leur endettement. La dette des APUL augmente mais de façon moins significative, elle représente 10 % de la dette publique contre 93,4 % pour l'Etat.

A noter que le gouvernement estime le surcroît d'endettement lié à la crise sanitaire à hauteur de 230 Md€ dont 165 Md€ pour le budget de l'Etat et 65 Md€ pour celui de la Sécurité Sociale. Le remboursement de la dette Covid pèsera sur les finances publiques pendant au moins 20 ans.

A noter également que les contraintes européennes sont suspendues jusqu'à fin 2022 afin d'absorber les mesures de soutien du fait de la crise sanitaire (pour la France plafond de déficit public à 3 % et dette publique à 60 % du PIB)

Le PLF retient un retour progressif aux 3 % à horizon 2026 mais avec un endettement durablement élevé et une évolution des dépenses publiques inférieure à l'inflation.

Il faudra donc attendre le PLF 2023 et la nouvelle loi de programmation des finances publiques pour connaître les mesures de redressement des comptes publics et l'impact pour les collectivités locales (baisse des dotations, nouveaux contrats de Cahors ?).

2 – Principales mesures de la Loi de Finances concernant les collectivités locales

2.1 Fiscalité locale

Le PLF 2022 ne prévoit pas de modification en profondeur sur la fiscalité locale mais la poursuite des décisions de la loi de finances 2021.

• **Poursuite de la réforme de la taxe d'habitation (TH)** : Après la suppression pour 80 % des contribuables, l'allègement de poursuit pour les 20 % de ménages restants (30 % en 2021, **65 % en 2022** et 100 % en 2023). En revanche, la taxe d'habitation sur les résidences secondaires et les logements vacants est maintenue. Ces mesures, inscrites en loi de finances 2020, ne sont pas remises en cause dans le PLF 2022.

Depuis 2021, la taxe d'habitation a été remplacée par le transfert aux communes de la part départementale de la taxe foncière sur les propriétés bâties. Les communes dont le produit de taxe foncière départementale est inférieur au produit de taxe d'habitation supprimé ont obtenu le versement d'une compensation sur la base d'un coefficient correcteur. Pour la ville de Saint-Herblain, cela signifie un taux de TFPB de 39,32 % (contre 24,32 % auparavant) et une compensation de l'Etat pour le maintien de nos recettes liée à la perte de la taxe d'habitation à hauteur de 4,77 M€ Les EPCI ont quant à eux une fraction de TVA en lieu et place de la taxe d'habitation.

• **Allègement de la fiscalité de production :**

La LF 2021 a instauré une réduction de moitié de la valeur locative des établissements industriels, qui fera mécaniquement baisser la taxe foncière (perçue par la commune) et la cotisation foncière des entreprises (CFE perçue par Nantes Métropole).

La compensation à l'euro près a été confirmée dans le cadre du PLF 2022. Toutefois, cela représente une perte d'autonomie fiscale pour les communes et EPCI, après la réforme de la taxe d'habitation.

En matière fiscale, la revalorisation forfaitaire des valeurs locatives est automatiquement indexée sur la variation constatée sur un an de l'indice des prix à la consommation harmonisés (IPCH) lorsqu'elle est positive. Après la revalorisation de +0,2% en 2021 devrait être revalorisée entre 1,5 et 2 % en 2022.

Le PLF 2022 poursuit la suppression de taxe à faible rendement comme le péage urbain expérimental introduit par la loi NOTRe. A ce jour aucune expérimentation n'avait été lancée.

2.3 Concours financiers aux collectivités territoriales

- Stabiliser les concours financiers

La dotation globale de fonctionnement (DGF) est en légère augmentation de 28 millions d'euros pour atteindre 26 786 millions. Elle sera répartie en fonction des dynamiques de population et de richesses, en tenant compte du renforcement de la péréquation entre collectivités du bloc communal, en faveur des collectivités les plus fragiles.

La dotation de solidarité urbaine (DSU) une des composantes de la DGF va augmenter de 95 M€ montant légèrement supérieur à celui de 2021.

A noter la baisse 560 millions d'euros de concours liés à la crise sanitaire (achat de masques, compensation perte de recettes).

- Soutenir l'investissement local

Les dotations de soutien à l'investissement seraient à hauteur de 2,96 Milliards d'euros dont 2,11 Mds pour le bloc communal, dont 907 millions d'euros pour la dotation de soutien à l'investissement local (DSIL) soit + 337 millions d'euros pour accompagner la relance par l'investissement (+ 59 %)

L'automatisation du FCTVA entre en phase opérationnelle pour les communes en 2022 avec un certain nombre de dépenses exclues dorénavant de l'assiette de calcul comme les dépenses informatiques ainsi que les dépenses liées aux espaces publics. Cette nouvelle base de calcul devrait avoir un impact négatif pour la ville de Saint-Herblain du fait de projet ambitieux sur l'espace public entre 2022 et 2026.

2.4 Les indicateurs financiers

La modification du panier de recettes des communes et EPCI en 2021 rend nécessaire la réforme des indicateurs financiers utilisés pour la répartition des dotations (dotation forfaitaire et dotation de solidarité urbaine) et des mécanismes de péréquation (FPIC). Comme ces indicateurs s'appuient principalement sur des données financières N-1, la première année d'application sera 2022.

La réforme avait été amorcée lors du PLF 2021 avec le panier des ressources fiscales. Le PLF 2022 rénove plus largement les indicateurs afin de donner une image plus fidèle de la situation de la collectivité. Deux évolutions majeures sont à noter :

- La prise en compte dans les potentiels fiscaux et financiers de nouvelles ressources pour les communes, en particulier les droits de mutation (moyenne sur 3 ans), la TLPE, la taxe sur les pylônes et la majoration de la taxe d'habitation sur les résidences secondaires pour les communes qui l'ont mise en place.
- La simplification du calcul de l'effort fiscal communal et de l'effort fiscal agrégé.

A noter que les communes qui ont mis en place des taxes facultatives (TLPE et majoration de la TH sur les résidences secondaires) se trouvent pénalisées par rapport aux autres ce qui remet en question la notion même de potentiel.

Les modalités de prise en compte de ces nouveaux modes de calcul pour les communes seront neutralisées en 2022 avant une prise en compte des modifications lissées sur 6 ans. Pour les EPCI, l'application sera immédiate.

● B – LE CONTEXTE LOCAL

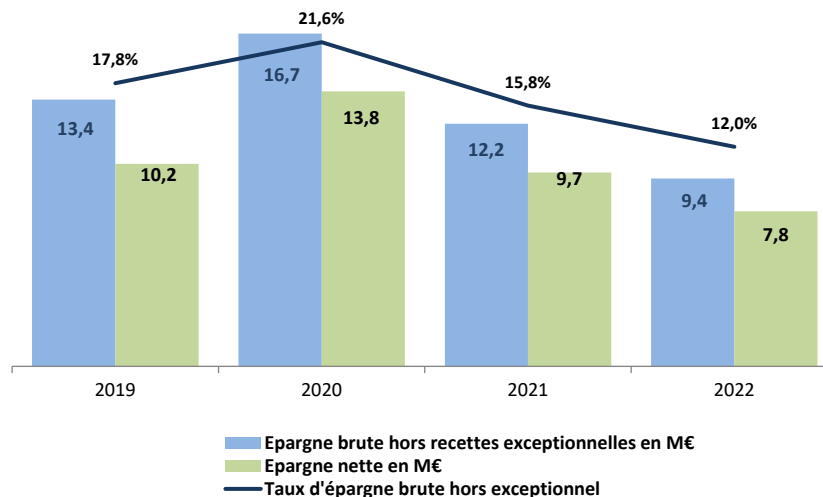
Une situation financière qui s'est stabilisée

Dans la continuité de 2020 et la poursuite de la crise sanitaire, la situation financière de la ville est saine même si l'épargne se dégrade légèrement sous l'effet de la reprise des dépenses de fonctionnement et d'un léger tassement de nos recettes.

Cela résulte essentiellement de la bonne tenue de nos recettes courantes malgré un contexte d'incertitude lié au Covid et à la fermeture de certains équipements (piscine Renan, Théâtre Onyx), ainsi qu'à la suppression de la taxe d'habitation sur les résidences principales et la réforme des impôts de production qui rendent difficile l'estimation des recettes fiscales attendues. La Ville a bénéficié d'un contexte favorable sur des recettes sans caractère permanent (droits de mutation notamment tout comme au niveau national avec + 20 % et qui représente l'intégralité de la progression totale des recettes fiscales).

En matière de dépenses de fonctionnement, on constate la reprise des activités après une année 2020 fortement marquée par la Covid et le confinement de printemps. A noter que du fait de la crise sanitaire, la contractualisation a été suspendue en 2020 et le non report a été confirmé dans le cadre de la loi de finances. Un nouveau dispositif pourrait voir le jour après l'élection présidentielle de 2022. (Pour mémoire en 2018 et 2019 limitation à +1,3% d'évolution maximum des dépenses de fonctionnement).

Evolution de l'épargne hors recettes exceptionnelles



A titre de comparaison, au niveau national, l'épargne brute après une année 2020 atypique retrouve une certaine dynamique sans toutefois être au niveau de 2019 mais reste fragile sous l'effet notamment de la dynamique des droits de mutation qui reste une recette incertaine.

A noter qu'en 2020, le taux d'épargne de la ville a atteint 21,6 % contre seulement 13 % au niveau de la strate (source-collectivités locales.gouv.fr).

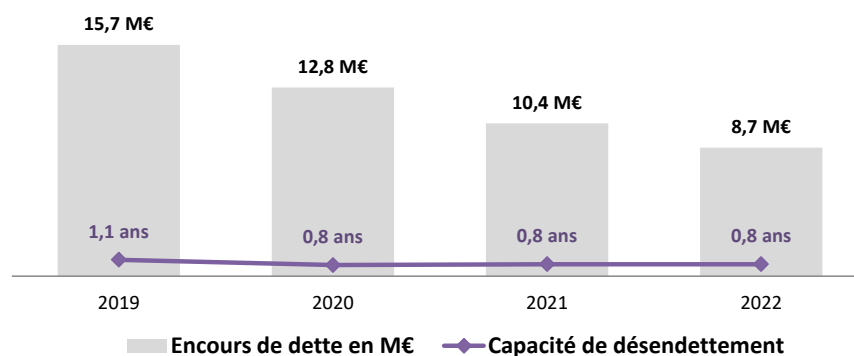
La ville poursuit son désendettement

La Ville poursuit son désendettement engagé depuis de nombreuses années. Le stock de dette est ainsi passé de 40,5 M€ (en 2014) à 8,7 M€ en 2022 soit un désendettement de 31,8 M€.

Au 1^{er} janvier 2022 la ville aura 7 lignes d'encours avec un taux moyen de 1,8 % dont une à taux variable. Le ratio montrant la capacité de remboursement de notre dette est sensible à l'évolution de notre niveau d'épargne brute. En 2021, il faut à la Ville 0,8 ans d'épargne brute pour rembourser sa dette soit un niveau nettement en dessous du seuil d'alerte à ne pas dépasser dans la loi de programmation des finances publiques (12 ans).

A titre de comparaison, les communes de même strate avaient en 2020 une capacité de remboursement de leur dette de 5,38 ans (source-collectivités locales.gouv.fr).

Evolution de l'endettement



Evolution des dépenses de personnel**Structure des effectifs (31/12)**

	2018	2019	2020	Estimation 2021	Estimation 2022
Emplois permanents	1026	1024	1017	1027	1038
Catégorie A	11%	14%	13%	13%	13%
Catégorie B	23%	21%	21%	21%	21%
Catégorie C	66%	65%	66%	66%	66%

	2018	2019	2020	Estimation 2021	Estimation 2022
Emplois non permanents	118	119	124	120	120
animateurs périsco	97	98	114	129	145
total	215	217	238	249	265

Rémunération (permanents et non permanents)

	2018	2019	2020	Estimation 2021	Estimation 2022
Traitement indiciaire	24 152 143,52 €	24 310 949,32 €	24 309 100,67 €	25 248 807,13 €	27 269 715,64 €
Régimes indemnitaires	2 963 705,28 €	2 881 677,96 €	3 201 531,84 €	3 325 292,08 €	3 558 522,43 €
NBI	297 079,37 €	299 536,82 €	293 784,30 €	305 140,99 €	326 543,07 €
Heures supplémentaires	51 868,52 €	77 893,90 €	79 566,21 €	82 641,97 €	88 438,33 €
Heures complémentaires	401 494,58 €	359 284,41 €	297 621,50 €	309 126,53 €	330 808,14 €
Brut non chargé	30 754 059,47 €	30 824 087,27 €	31 088 427,33 €	32 290 199,31 €	34 554 979,12 €

Avantages en nature	101 565,55 €	98 369,88 €	83 935,37 €	80 324,08 €	82 129,72 €
---------------------	--------------	-------------	-------------	-------------	-------------

Masse salariale

2020	Estimation 2021	BP 2022
46 401 746,66 €	46 820 789,00 €	50 104 719,72 €

Temps de travail : Depuis le 1^{er} janvier 2007 avec l'instauration de la journée de solidarité, le temps de travail annuel est de 1 540 heures.

Le passage aux 1 607h sera mis en œuvre au 1^{er} janvier 2022.

1er janvier 2001	1 533 heures
1er janvier 2007	1 540 heures
1er janvier 2022	1 607 heures

Un contexte budgétaire favorable et soumis à quelques incertitudes

Jusqu'en 2020 le budget de la Ville s'inscrivait dans le cadre du contrat conclu par la Ville avec la Préfecture en juin 2018 qui détermine notamment un objectif sur l'évolution des dépenses réelles de fonctionnement fixé à +1,30%, inflation comprise, sur 3 ans 2018-2020.

Pour arriver à cet objectif la Ville avait entrepris des mesures correctives notamment concernant la renégociation d'une partie de son encours de dette effectuée courant 2018.

Du fait de la crise du Covid 19, le processus de contractualisation a été interrompu par l'Etat, sans report sur l'année 2021, ni même 2022.

Pour autant le processus engagé du fait de la contractualisation a permis à la Ville de bien « supporter » les impacts financiers de la crise et d'envisager un retour à des investissements plus soutenus sur la période 2021 – 2026.

Cette année, dans le cadre du PLF 2022, pas beaucoup de nouveauté pour les collectivités, il s'agit plutôt d'une année de transition, année pré-électorale et post COVID qui doit permettre aux collectivités de retrouver une activité plus « normale ».

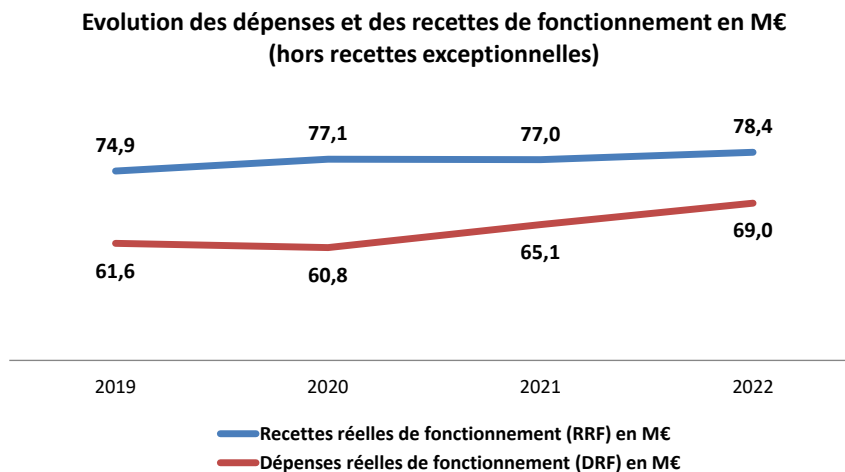
Toutefois, comme déjà évoqué, la mise en œuvre effective de la réforme de la fiscalité locale avec le transfert de la part départementale de la taxe foncière et le calcul de la compensation via le coefficient correcteur fragilise les projections et constitue pour la ville une perte d'autonomie notamment dans la projection de cette recette majeure pour la ville puisqu'elle représente plus de 50 % de nos recettes réelles de fonctionnement.

La Ville va également être impactée par les modalités du nouveau pacte financier métropolitain en cours de discussion et qui doit être voté en décembre 2022. La volonté affichée de l'ensemble des élus métropolitains est de mettre la solidarité au cœur de ce pacte en faisant évoluer les critères notamment de la dotation de solidarité communautaire.

Les orientations générales jusqu'en 2022 (base comptes administratifs projetés) :

En matière de recettes de fonctionnement les projections financières ont été réalisées avec des taux de fiscalité stables sur la période étudiée. Entre 2019 et 2022, les recettes réelles de gestion courante progresseraient de 1.5% par an en moyenne. Les dotations de l'Etat connaîtraient une baisse moyenne de -2.8 % alors que la fiscalité directe augmenterait en moyenne de 1.9 % / an.

Les dépenses réelles de fonctionnement sont prévues à l'heure actuelle avec une croissance de + 3.8 % en moyenne par an entre 2019 et 2022.



A ce jour, la prospective financière prévoit un **programme d'investissements d'un maximum de 151M€ sur la période 2020-2026**. Les investissements sont découpés en 4 thématiques permettant de mieux identifier les efforts consentis par la ville sur les différents champs d'action :

- La maintenance courante (12.3 M€),
- Les achats de matériels, véhicules, mobilier (14.3 M€),
- Les obligations réglementaires liées à l'ADAP (accessibilité) et le décret tertiaire (7.3 M€),
- Les projets par politique publique (Education, Jeunesse, sports, action socioculturelle, Ville nature, Espaces publics, Patrimoine, Développement urbain, Administration générale, Vie associative, Solidarité, Culture : 117.4 M€).

Il s'agit d'une enveloppe moyenne annuelle estimée à 21.6 M€ qui représente un effort d'investissement importants pour notre collectivité afin de répondre aux enjeux d'une ville verte et solidaire.

Au programme des investissements pluriannuels sur le mandat sont envisagés aujourd'hui, entre autre et hors finalisation des opérations déjà lancées en 2020 (notamment complexe sportif de l'Orvasserie, Vigneau, GS des Buzardières, GS Auriol, Onyx, Multi-accueil de Bellevue...):

- La conversation verte de la flotte automobile (1.3 M€),
- L'accompagnement à l'évolution des usages numériques (télétravail, visioconférence, numérique dans les écoles, accompagnement des usagers (3.6 M€),
- La maintenance courantes des bâtiments communaux (12.3 M€),
- La mise en œuvre de l'accessibilité des équipements de la ville (bâtiments et espaces publics (2.8 M€),
- L'optimisation énergétique des bâtiments dans le cadre du décret tertiaire (4.5 M€) : audits énergétiques, installations d'équipements plus performants (chaudières, luminaires...), opérations ciblées sur les bâtiments énergivores (groupes scolaires, Hôtel de ville),
- La construction de nouveaux équipements (28.2 M€) : cuisine centrale intercommunale, nouvelle école sur le site de la Patissière, nouveau gymnase, deux terrains d'insertion pour les populations migrantes, boulodromes, skate Parc,
- La poursuite de l'adaptation des bâtiments et lieux publics à l'évolution des usages (30.6 M€) : groupes scolaires, centres socio culturel, manoir de la Bégraisière, Hôtel de Ville, cimetières
- L'aménagement d'espaces publics plus particulièrement sur le cours Hermeland, les rives de Loire, le parc de la Gournerie, le parc de la carrière, l'installation de parcours sportifs et de city stade, la création d'îlots de fraîcheur dans les écoles et les crèches (12.1 M€).

Pour financer ce programme d'investissement ambitieux la ville va poursuivre sa recherche accrue de subventions d'investissement auprès de ses partenaires (Etat, Département, Région, Nantes Métropole, Europe), elle anticipe un niveau de subvention d'investissements prévisionnels sur le mandat à hauteur de 12.7 M€.

Il est envisagé de percevoir le FCTVA à hauteur de 18.4 M€ malgré la réforme et l'exclusion des dépenses de logiciels et d'espaces publics

Enfin, elle pourrait mobiliser son épargne nette pour 43.9 M€ sur la période et pourrait compléter son besoin de financement par un recours à l'emprunt pour 55.4 M€

Pour 2022 le programme d'investissement prévoit une enveloppe de 20.94 M€ répartie de la façon suivante :

Achats matériels, véhicules, mobilier : 2.53 M€

Maintenance courante : 1.96 M€

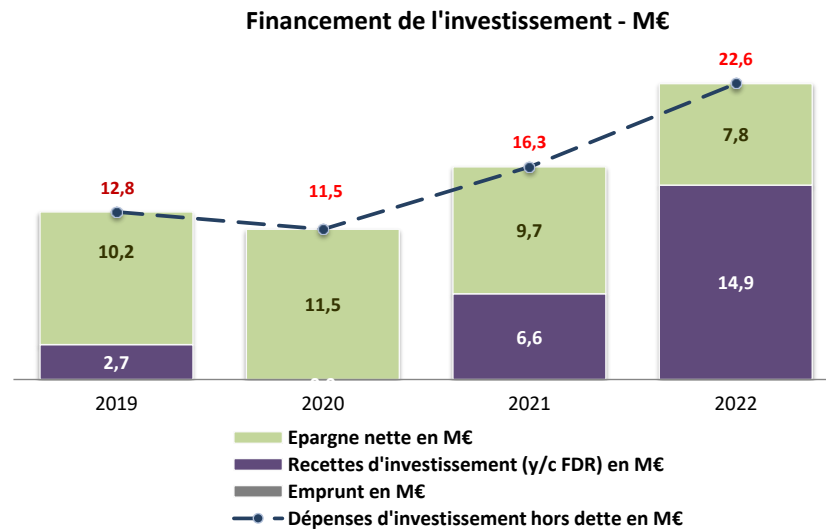
Obligations réglementaires (Adap et décret tertiaire) : 0.89 M€

Projets du mandat par politique publique :

- Education : 3.84 M€ (dont lancement GS Soleil Levant et Bernardière, poursuite GS Buzardières),
- Jeunesse, sports, action socioculturelle : 3.83 M€ (dont lancement CSC Soleil Levant, poursuite CS Orvasserie, Vigneau Rugby),
- Ville nature : 2.44 M€ (dont Parc de la Carrière, Parc de la Gournerie et la création d'îlots de fraîcheur),
- Espaces publics : 0.41 M€ (lancement des bouledromes et du skate parc),
- Patrimoine : 0.60 M€ (lancement du manoir de la Bégraisière),
- Développement urbain : 0.53 M€ (maitrise foncière),
- Administration générale : 1.79 M€ (dont la végétalisation des cimetières, lancement de l'opération rénovation de l'Hôtel de ville),
- Vie associative : 2.00 M€ (relocalisation du Lutétia),
- Solidarité : 0.1 M€ (lancement des terrains d'insertion pour les populations migrantes),
- Culture : 0.1 M€ (installation de boîtes à livres)

En matière de recettes d'investissement 14.9 M€ de recettes hors dette sont attendues. Le financement des investissements ne nécessiterait pas de financement par l'emprunt en 2022 du fait des résultats reportés et d'une épargne soutenue.

La ville va donc poursuivre son désendettement en 2022 avec un encours de dette à 8.7 M€ et une capacité de désendettement inférieure à une année en 2022.



La gestion saine et rigoureuse de la ville de Saint-Herblain doit permettre de maintenir des ratios acceptables tout au long du mandat notamment en matière d'endettement et ce malgré un programme d'investissement très ambitieux allant jusqu'à 151M€ maximum sur la période 2020 – 2026. Pour mémoire, la loi de programmation des finances publiques 2018-2022, indiquait que le seuil d'alerte pour les communes de + 10 000 habitants était supérieur à 12 ans. La ville projette au maximum 8.7 années en fin de période.

Les orientations retenues pour l'année 2022 (base budget primitif) :

- Les dépenses réelles de fonctionnement seraient en hausse de 5,3 % par rapport au budget primitif de 2021.
 - Une hausse de 5,7 % des charges de personnel,
 - Une hausse de 3,5 % des charges de fonctionnement des secteurs,
 - Une hausse de 8,9 % des subventions,
 - Une baisse de 22,2 % des charges financières.
- Des recettes réelles de fonctionnement qui progresseraient de 3,4% par rapport au budget primitif de 2021.
 - stabilité des taux de fiscalité votés par le Conseil Municipal, compte tenu d'une revalorisation des bases fiscales attendue d'au moins 1,5%,
 - avec une évolution des tarifs municipaux dans la limite de l'inflation 2022,
 - une bonne dynamique des droits de mutation,
 - un nouveau pacte financier avec la Métropole.
- Un programme d'investissement de 20,94 M€ (hors reports de crédits)

■ **II – LES ORIENTATIONS BUDGETAIRES**

● **A – LE FONCTIONNEMENT** (Par rapport au budget primitif de 2021)

1- Les dépenses

Le personnel : La masse salariale serait en hausse de 5,7 % en 2022. L'augmentation de la masse salariale est la conséquence directe de décisions nationales (augmentation du SMIC, revalorisation des catégories C, Ségur de la santé, indemnité télétravail), mais également du fait de décisions locales (impact 1607 h, augmentation de l'apprentissage, anticipation des obligations liées à la participation mutuelle et prévoyance, cotation des postes, prospective scolaire et prise en compte de besoins nouveaux dans le cadre du projet de mandat).

Enjeu pour St-Herblain : 50.1 € contre 47,4 M€ en 2021.

L'intérêt de la dette : Le désendettement sur notre stock de dette se poursuivra en 2022 comme en 2021. De ce fait, les frais financiers continuent leur décroissance.

Enjeu pour St-Herblain : 0,22 M€ contre 0,28 M€ en 2021.

Subventions aux associations et établissements publics : L'augmentation prévue pour les associations partenaires (COSC, ASEC, OMRIJ...) ainsi que pour l'ensemble des associations à caractère social, culturel, sportif, de loisirs s'établit à + 1,2% en 2022. La subvention du CCAS progresse de 7,9 % pour tenir compte notamment des projets du mandat en matière sociale et d'accompagnement des plus fragiles. A compter de 2022, la ville participera à hauteur de 309 K€ dans le multi accueil d'Allende (40 places supplémentaires d'accueil du jeune enfant) poursuivant ainsi la diversification de l'offre auprès des familles herblinoises.

La ville poursuit également son accompagnement des écoles privées à hauteur de 0.46 M€ et intègre également une nouvelle participation pour Diwan pour 26 759 €.

Enjeu pour St-Herblain : 5.06 M€ contre 4.64 M€ en 2021.

Autres dépenses de fonctionnement : Ces dépenses sont en augmentation par rapport au budget 2021 afin de tenir compte des impacts du nouveau programme municipal et de la réouverture du Théâtre Onyx, de la piscine Renan et de l'ouverture du Multi-accueil de Bellevue.

Enjeu pour St-Herblain : 13.4 M€ contre 12.9 M€ en 2021.

2 - Les recettes

La fiscalité :

La revalorisation nominale des bases apportée par l'Etat devrait être fixée au moins à +1.5% (pour mémoire il s'agit de l'inflation glissante entre nov N-1 et nov N). Il est envisagé de maintenir les taux de la taxe d'habitation, et des deux taxes foncières à leur niveau de 2010.

En résumé :	Taux de TH =	27,63 %	comme depuis 2010 (pour les résidences secondaires)
	Taux de FB =	39,32 %	comme depuis 2010
	Taux de FNB =	110,10 %	comme depuis 2010

Enjeu pour St-Herblain : 40.5 M€ contre 39.6 M€ en 2021

Les compensations fiscales :

La réforme de la taxe d'habitation ainsi que la décision du gouvernement de réduire de moitié la valeur locative des établissements industriels a conduit à une évolution des compensations avec la disparition de celle concernant la taxe habitation au profit de celle concernant la taxe foncière pour les locaux industriels. Viennent compléter le dispositif les compensations sur les logements vacants.

Enjeu pour St-Herblain : 1.54 M€ contre 1.43 M€ en 2021

Les produits des recettes tarifaires :

Le choix concernant l'évolution des tarifs fixés au forfait applicables au 1^{er} septembre 2022 et au 1^{er} janvier 2023 se prendra lors de la délibération d'avril 2022 décidant les principaux tarifs municipaux et se fera au maximum en fonction du niveau d'inflation constatée en 2021. De plus, la ville prévoit un retour à la normale sur ses recettes après 2 années placées sous la Covid.

Enjeu pour St-Herblain : 3.6 M€ contre 3.3 M€ en 2021

Les reversements de Nantes Métropole :

Le pacte financier et fiscal décidé au niveau de Nantes Métropole qui fixe les règles de répartition de l'attribution de compensation et de la dotation de solidarité communautaire sera validé au conseil métropolitain de décembre 2021.

La solidarité entre les communes a été retenue sur ce nouveau pacte avec une majoration de l'enveloppe pour la dotation de solidarité et l'intégration d'un critère sur les logements sociaux, la création d'un fonds piscine pour les scolaires et enfin, le remboursement par la métropole des frais supportés par les villes concernant l'entretien des espèces verts en bord de voirie.

Allocation de compensation : 11,4 M€ comme en 2021

Dotation de solidarité : **2,76 M€** contre 2,51 M€ en 2021

Fonds piscine : **0.21 M€** (nouveau)

Convention de gestion : **0.45 M€** (nouveau)

La DGF et la DSU et les compensations fiscales :

Pour 2022 on prévoit de nouveau une diminution de la DGF intégrant une dynamique de population (400 habitants supplémentaires) mais un impact négatif sur l'écrêtement de la nouvelle définition du potentiel financier plus défavorable à la ville.

Quant à la DSU, la modification de son mode de calcul en 2017 continue d'être favorable à la ville et la dynamique provient de la majoration de l'enveloppe dans le cadre du PLF 2022.

DGF : **3,33 M€** contre 3,50 M€ en 2021

DSU : **1,37 M€** contre 1,33 M€ en 2021

● B – L'INVESTISSEMENT

1 - Les dépenses

Hors reprise des reports, les dépenses d'équipement proposées s'élèvent à **20.9 M€** contre 20.2 M€ inscrits au budget primitif 2021.

Les principales dépenses d'équipement sont réparties comme suit :

Achat de Véhicules	0.83 M€
CS Orvasserie Football	2.45 M€
GS Soleil Levant	0.41 M€
GS Buzardières	2.11 M€
GS Bernardière	0.73 M€
Fonds de concours Piscine Orvault	0.93 M€
Parc de la Carrière	0.80 M€
Parc de la Gournerie	0.70 M€
Rénovation de l'Hôtel de ville	1.28 M€
Relocalisation du Lutécia	2.00 M€

2 - Les recettes

L'Epargne nette (après remboursement du capital de la dette) 7.89 M€

Le FCTVA est prévu à hauteur de 2.10 M€

Cessions de patrimoine communal 0.75 M€

L'emprunt d'équilibre maximal nécessaire se monte à 8.96 M€

L'an deux mil vingt-et-un, le lundi 13 décembre à 14h00, le Conseil Municipal de SAINT-HERBLAIN, dûment convoqué le mardi 7 décembre, s'est réuni en session ordinaire, Salle de la Carrière à Saint-Herblain, sous la présidence de Monsieur Bertrand AFFILÉ, Maire.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Bertrand AFFILÉ, Françoise DELABY, Marcel COTTIN, Dominique TALLÉDEC, Marine DUMÉRIL, Jocelyn BUREAU, Liliane NGENDAHAYO, Eric COUVEZ, Guylaine YHARRASSARRY, Jérôme SULIM, Frédérique SIMON, Jocelyn GENDEK, Driss SAÏD, Christian TALLIO, Virginie GRENIER, Sarah TENDRON, Nelly LEJEUSNE, Jean Pierre FROMONTEIL, Myriam GANDOLPHE, Jocelyn GENDEK, Alain CHAUVET, Joao DE OLIVEIRA, Evelyne ROHO, Jean-Benjamin ZANG, Léa MARIÉ, Jean-François TALLIO, Christine NOBLET, Vincent OTEKPO, Florence GASCOIN, Éric BAINVEL, Amélie GERMAIN, Primaël PETIT, Matthieu ANNÉREAU, Alexandra JACQUET, Catherine MANZANARÈS, Sébastien ALIX.

EXCUSES AYANT DONNÉ PROCURATION : Farida REBOUH à Alain CHAUVET, Newroz CALHAN à Eric COUVEZ, Baghdadi ZAMOUM à Christian TALLIO, Mohamed HARIZ à Guylaine YHARRASSARRY, Hélène CRENN à Virginie GRENIER, Didier GÉRARD à Myriam GANDOLPHE, Guillaume FORGEON à Matthieu ANNÉREAU

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Primaël PETIT

DÉLIBÉRATION : 2021-145

OBJET : DÉCISION MODIFICATIVE N°2

Le Maire certifie que cette délibération a été :
Reçue à la Préfecture de Nantes le 15 décembre 2021
Affichée à la porte de la Mairie le 16 décembre 2021

DÉLIBÉRATION : 2021-145
SERVICE : DIRECTION DES RESSOURCES STRATÉGIQUES

OBJET : DÉCISION MODIFICATIVE N°2

RAPPORTEUR : Marcel COTTIN

La présente décision modificative n° 2 est un ensemble de modifications qui correspond soit à des crédits nouveaux, soit à des modifications d'imputations comptables, soit à des transferts de crédits. Ces ajustements en mouvements réels représentent - 0,01 % du budget primitif 2021.

EN SECTION D'INVESTISSEMENT

Les dépenses réelles augmentent de 24 756,00 € du fait notamment :

- + 34 300 € à la Commande publique pour des besoins complémentaires d'équipement en mobilier et matériel du nouveau Multi Accueil Grand Bellevue (+ 31 200 €) et l'achat d'un coffre-fort pour les nouveaux locaux de la police municipale (+ 3 100 €)
- + 50 000 € pour la Direction du Patrimoine suite au transfert de crédits depuis la ligne maintenance en fonctionnement sur la ligne maintenance en investissement

En parallèle certaines dépenses d'investissement sont en baisse :

- - 39 544 € de dépenses imprévues (variable d'ajustement)
- - 20 000 € pour le Système d'Information suite au transfert de crédits en fonctionnement pour les dépenses d'abonnements et de maintenance annuelle de logiciels et plateformes

Il n'y a pas d'inscription de recettes réelles d'investissement

EN SECTION DE FONCTIONNEMENT

Les dépenses réelles diminuent de - 30 000,00 € du fait de :

- + 20 000 € pour le Système d'Information suite au transfert de crédits depuis ligne d'investissement pour les dépenses d'abonnements et de maintenance annuelle des logiciels et plateforme
- - 50 000 € de transfert de crédits vers ligne de maintenance en investissement pour le Patrimoine

Les recettes réelles de fonctionnement sont à la baisse de - 5 244,00 € :

- - 5 621,00 € correspondant à une baisse des participations des usagers aux courts et longs séjours organisés par la DJSAS

- + 377, 00 € d'ajustement des recettes de la direction de la Prévention et réglementation (- 18 658 € de recettes TLPE, - 3 000 € de redevances droits de place pour les chevalets et oriflammes suite aux exonérations accordées en 2021, + 20 000 € de droits de places abonnés et passagers des marchés, + 1 800 € de subventions pour la prévention de la délinquance et pour les titres sécurisés, + 235 € pour la fourrière animale)

Les opérations d'ordre sont les suivantes :

- Ajustement du montant de provisions pour recouvrement compromis de créances à hauteur de 75 754,53 €
- Transfert de crédits entre recettes d'investissement et dépenses de fonctionnement à hauteur de 100 510,53 €

Vu l'article L 1612-11 du Code Général des Collectivités Territoriales portant sur les modifications pouvant être apportées au Budget.

Vu les inscriptions budgétaires du Budget Primitif 2021 de la Ville.

Considérant qu'il est nécessaire de répondre à des besoins particuliers et imprévisibles.

Il est proposé au Conseil Municipal d'adopter la décision modificative n° 2, relative au Budget Principal de la Ville (dépenses réelles et dépenses d'ordre) :

☐ **Section d'investissement**

Dépenses : 100 510,53 €

Recettes : 100 510,53 €

☐ **Section de fonctionnement**

Dépenses : 70 510,53 €

Recettes : 70 510,53 €

Le Conseil, après délibéré, adopte la présente délibération à la majorité selon les votes suivants :

33 voix POUR

7 voix CONTRE

3 ABSTENTIONS

L'an deux mil vingt-et-un, le lundi 13 décembre à 14h00, le Conseil Municipal de SAINT-HERBLAIN, dûment convoqué le mardi 7 décembre, s'est réuni en session ordinaire, Salle de la Carrière à Saint-Herblain, sous la présidence de Monsieur Bertrand AFFILÉ, Maire.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Bertrand AFFILÉ, Françoise DELABY, Marcel COTTIN, Dominique TALLÉDEC, Marine DUMÉRIL, Jocelyn BUREAU, Liliane NGENDAHAYO, Eric COUVEZ, Guylaine YHARRASSARRY, Jérôme SULIM, Frédérique SIMON, Jocelyn GENDEK, Driss SAÏD, Christian TALLIO, Virginie GRENIER, Sarah TENDRON, Nelly LEJEUSNE, Jean Pierre FROMONTEIL, Myriam GANDOLPHE, Jocelyn GENDEK, Alain CHAUVET, Joao DE OLIVEIRA, Evelyne ROHO, Jean-Benjamin ZANG, Léa MARIÉ, Jean-François TALLIO, Christine NOBLET, Vincent OTEKPO, Florence GASCOIN, Éric BAINVEL, Amélie GERMAIN, Primaël PETIT, Matthieu ANNÉREAU, Alexandra JACQUET, Catherine MANZANARÈS, Sébastien ALIX.

EXCUSES AYANT DONNÉ PROCURATION : Farida REBOUH à Alain CHAUVET, Newroz CALHAN à Eric COUVEZ, Baghdadi ZAMOUM à Christian TALLIO, Mohamed HARIZ à Guylaine YHARRASSARRY, Hélène CRENN à Virginie GRENIER, Didier GÉRARD à Myriam GANDOLPHE, Guillaume FORGEON à Matthieu ANNÉREAU

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Primaël PETIT

DÉLIBÉRATION : 2021-146

OBJET : OUVERTURE DES CRÉDITS SUR LE PROGRAMME D'INVESTISSEMENT AVANT LE VOTE DU BUDGET PRIMITIF 2022

Le Maire certifie que cette délibération a été :
Reçue à la Préfecture de Nantes le 15 décembre 2021
Affichée à la porte de la Mairie le 16 décembre 2021

DÉLIBÉRATION : 2021-146
SERVICE : DIRECTION DES RESSOURCES STRATÉGIQUES

OBJET : OUVERTURE DES CRÉDITS SUR LE PROGRAMME D'INVESTISSEMENT AVANT LE VOTE DU BUDGET PRIMITIF 2022

RAPPORTEUR : Marcel COTTIN

Les articles L. 1612-1 et L. 1612-2 du Code Général des Collectivités Territoriales précisent que jusqu'à l'adoption du budget ou jusqu'au 30 avril pour l'année de renouvellement des organes délibérants, en l'absence d'adoption du budget avant cette date, Monsieur le Maire peut, sur autorisation du Conseil Municipal, engager, liquider et mandater des 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.

Les crédits correspondants seront inscrits au budget lors de son adoption. L'autorisation doit préciser le montant de l'affectation des crédits par article budgétaire.

Afin de pouvoir réaliser le programme d'investissement notamment celui commencé en 2021, sans interruption, il est donc proposé au Conseil Municipal :

- d'autoriser Monsieur le Maire à ouvrir les crédits d'investissement ci-joints sans attendre le vote du budget primitif 2022 qui interviendra lors du Conseil municipal du 31 janvier 2022. Certaines natures de dépenses vont évoluer du fait du passage à la M57. Ces crédits seront inscrits au budget lors de son adoption.

DESIGNATION	NATURE M14	NATURE M57	OUVERTURE CREDITS 2022
Frais d'études	2031	2031	732 772,00 €
Frais d'insertion	2033	2033	6 250,00 €
Subventions d'équipement versées – Bâtiments et installations	2041412	2041412	115 375,00 €
Subventions d'équipement versées – Biens mobiliers, matériel et études	2041511	2041511	12 990,14 €
Concessions, droits similaires	2051	2051	125 125,00 €
Terrains bâtis	2115	2115	200 000,00 €
Cimetières	2116	2116	17 500,00 €
Autres terrains	2118	2118	100 000,00 €
Plantations d'arbres	2121	2121	2 500,00 €
Autres agencements et aménagements de terrains	2128	2128	193 425,00 €
Autres bâtiments publics	21318	21318	7 260,01 €
Autre matériel et outillage de voirie	21578	215738	22 000,00 €
Autres installations matériel et outillage technique	2158	2158	19 500,00 €
Autres immobilisations et installations générales	2181	2181	12 500,00 €
Matériel de transport	2182	21828	100 000,00 €
Matériel de bureau et matériel informatique	2183	21838	169 245,00 €
Mobilier	2184	21848	60 650,50 €
Autres immobilisations corporelles	2188	2188	137 748,25 €
Terrains	2312	2312	778 355,00 €
Constructions	2313	2313	1 923 047,00 €
Restaurations collections et œuvres d'arts	2316	2316	6 750,00 €
TOTAL			4 742 992,90 €

Le Conseil, après délibéré, adopte la présente délibération à la majorité selon les votes suivants :

36 voix POUR

7 voix CONTRE

L'an deux mil vingt-et-un, le lundi 13 décembre à 14h00, le Conseil Municipal de SAINT-HERBLAIN, dûment convoqué le mardi 7 décembre, s'est réuni en session ordinaire, Salle de la Carrière à Saint-Herblain, sous la présidence de Monsieur Bertrand AFFILÉ, Maire.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Bertrand AFFILÉ, Françoise DELABY, Marcel COTTIN, Dominique TALLÉDEC, Marine DUMÉRIL, Jocelyn BUREAU, Liliane NGENDAHAYO, Eric COUVEZ, Guylaine YHARRASSARRY, Jérôme SULIM, Frédérique SIMON, Jocelyn GENDEK, Driss SAÏD, Christian TALLIO, Virginie GRENIER, Sarah TENDRON, Nelly LEJEUSNE, Jean Pierre FROMONTEIL, Myriam GANDOLPHE, Jocelyn GENDEK, Alain CHAUVET, Joao DE OLIVEIRA, Evelyne ROHO, Jean-Benjamin ZANG, Léa MARIÉ, Jean-François TALLIO, Christine NOBLET, Vincent OTEKPO, Florence GASCOIN, Éric BAINVEL, Amélie GERMAIN, Primaël PETIT, Matthieu ANNÉREAU, Alexandra JACQUET, Catherine MANZANARÈS, Sébastien ALIX.

EXCUSES AYANT DONNÉ PROCURATION : Farida REBOUH à Alain CHAUVET, Newroz CALHAN à Eric COUVEZ, Baghdadi ZAMOUM à Christian TALLIO, Mohamed HARIZ à Guylaine YHARRASSARRY, Hélène CRENN à Virginie GRENIER, Didier GÉRARD à Myriam GANDOLPHE, Guillaume FORGEON à Matthieu ANNÉREAU

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Primaël PETIT

DÉLIBÉRATION : 2021-147

OBJET : VERSEMENT D'ACOMPTES SUR SUBVENTIONS ET PARTICIPATIONS DE FONCTIONNEMENT AUX ASSOCIATIONS ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE LA COMMUNE AYANT ÉTÉ SUBVENTIONNÉS EN 2021 ET QUI SERONT SUBVENTIONNÉS EN 2022

Le Maire certifie que cette délibération a été :
Reçue à la Préfecture de Nantes le 15 décembre 2021
Affichée à la porte de la Mairie le 16 décembre 2021

DÉLIBÉRATION : 2021-147
SERVICE : DIRECTION DES RESSOURCES STRATÉGIQUES

OBJET : VERSEMENT D'ACOMPTES SUR SUBVENTIONS ET PARTICIPATIONS DE FONCTIONNEMENT AUX ASSOCIATIONS ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE LA COMMUNE AYANT ÉTÉ SUBVENTIONNÉS EN 2021 ET QUI SERONT SUBVENTIONNÉS EN 2022

RAPPORTEUR : Marcel COTTIN

De nombreux organismes, établissements publics et associations ne peuvent attendre le vote du Budget Primitif 2022 pour recevoir les fonds nécessaires à leur activité annuelle. Ce dernier interviendra lors du Conseil municipal du 31 janvier 2022.

Ainsi il est proposé au Conseil Municipal d'autoriser, dès le début de l'année 2022, aux associations et établissements publics subventionnés en 2021 qui seront subventionnés en 2022, après examen de leurs comptes annuels et qui en font la demande, le versement d'acomptes d'un montant total ne pouvant excéder 50 % du montant de la subvention ou de la participation accordée en 2021 et dans la limite de 22 500 €.

Les établissements publics et associations concernés ainsi que les montants maximums sont les suivants :

	SUBVENTIONS ou PARTICIPATIONS ACCORDÉES EN 2021 à hauteur de 50 %
Centre Communal d'Action Sociale	530 426.54 €
CCAS – Budget annexe CLIC	25 000.00 €
CCAS – Budget annexe Accueil de Jour	8 503.47 €
CCAS – Budget annexe PRE (Programme Réussite Educative)	17 400.00 €
O.H.R.P.A.	133 488.78 €
C.O.S.C.	283 839.69 €
MJC La Bouvardière	91 310.63 €
ASEC du Sillon de Bretagne	41 007.27 €
ASEC Soleil Levant	36 602.05 €
ASEC Grand B	12 069.07 €
SAEL	4 043.00 €
USSH - Cyclistes	8 550.00 €
SHBC	11 000.00 €
Office des Sports Herblinois	17 507.50€
Le Carré international	70 458.00€
Jet FM	7 125.00 €
FRMJC	31 550.00 €

Le Conseil, après délibéré, adopte la présente délibération à l'unanimité

L'an deux mil vingt-et-un, le lundi 13 décembre à 14h00, le Conseil Municipal de SAINT-HERBLAIN, dûment convoqué le mardi 7 décembre, s'est réuni en session ordinaire, Salle de la Carrière à Saint-Herblain, sous la présidence de Monsieur Bertrand AFFILÉ, Maire.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Bertrand AFFILÉ, Françoise DELABY, Marcel COTTIN, Dominique TALLÉDEC, Marine DUMÉRIL, Jocelyn BUREAU, Liliane NGENDAHAYO, Eric COUVEZ, Guylaine YHARRASSARRY, Jérôme SULIM, Frédérique SIMON, Jocelyn GENDEK, Driss SAÏD, Christian TALLIO, Virginie GRENIER, Sarah TENDRON, Nelly LEJEUSNE, Jean Pierre FROMONTEIL, Myriam GANDOLPHE, Jocelyn GENDEK, Alain CHAUVET, Joao DE OLIVEIRA, Evelyne ROHO, Jean-Benjamin ZANG, Léa MARIÉ, Jean-François TALLIO, Christine NOBLET, Vincent OTEKPO, Florence GASCOIN, Éric BAINVEL, Amélie GERMAIN, Primaël PETIT, Matthieu ANNÉREAU, Alexandra JACQUET, Catherine MANZANARÈS, Sébastien ALIX.

EXCUSES AYANT DONNÉ PROCURATION : Farida REBOUH à Alain CHAUVET, Newroz CALHAN à Eric COUVEZ, Baghdadi ZAMOUM à Christian TALLIO, Mohamed HARIZ à Guylaine YHARRASSARRY, Hélène CRENN à Virginie GRENIER, Didier GÉRARD à Myriam GANDOLPHE, Guillaume FORGEON à Matthieu ANNÉREAU

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Primaël PETIT

DÉLIBÉRATION : 2021-148

OBJET : RECETTES COMMUNALES - ADMISSION EN NON VALEUR DE CRÉANCES ÉTEINTES

Le Maire certifie que cette délibération a été :
Reçue à la Préfecture de Nantes le 15 décembre 2021
Affichée à la porte de la Mairie le 16 décembre 2021

DÉLIBÉRATION : 2021-148
SERVICE : DIRECTION DES RESSOURCES STRATÉGIQUES

OBJET : RECETTES COMMUNALES - ADMISSION EN NON VALEUR DE CRÉANCES ÉTEINTES

RAPPORTEUR : Marcel COTTIN

Dans le cadre d'une procédure judiciaire de surendettement, lorsque, parmi les recommandations homologuées par le juge, figure l'effacement de certaines créances des collectivités territoriales, la mesure d'effacement s'impose à la collectivité.

Vu les états et produits éteints par une décision du juge et dressés par Monsieur le Trésorier qui demande l'admission en non-valeur et par suite de décharge de ses comptes de gestion des sommes portées sur lesdits états ci-après et reproduits,

Vu les pièces à l'appui,

Vu que les sommes dont il s'agit ne sont pas susceptibles de recouvrement du fait de l'effacement de la créance par décision du juge,

Il est proposé au Conseil Municipal d'admettre en non-valeur les recettes éteintes pour un montant global de 97.84 €.

Le Conseil, après délibéré, adopte la présente délibération à l'unanimité

L'an deux mil vingt-et-un, le lundi 13 décembre à 14h00, le Conseil Municipal de SAINT-HERBLAIN, dûment convoqué le mardi 7 décembre, s'est réuni en session ordinaire, Salle de la Carrière à Saint-Herblain, sous la présidence de Monsieur Bertrand AFFILÉ, Maire.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Bertrand AFFILÉ, Françoise DELABY, Marcel COTTIN, Dominique TALLÉDEC, Marine DUMÉRIL, Jocelyn BUREAU, Liliane NGENDAHAYO, Eric COUVEZ, Guylaine YHARRASSARRY, Jérôme SULIM, Frédérique SIMON, Jocelyn GENDEK, Driss SAÏD, Christian TALLIO, Virginie GRENIER, Sarah TENDRON, Nelly LEJEUSNE, Jean Pierre FROMONTEIL, Myriam GANDOLPHE, Jocelyn GENDEK, Alain CHAUVET, Joao DE OLIVEIRA, Evelyne ROHO, Jean-Benjamin ZANG, Léa MARIÉ, Jean-François TALLIO, Christine NOBLET, Vincent OTEKPO, Florence GASCOIN, Éric BAINVEL, Amélie GERMAIN, Primaël PETIT, Matthieu ANNÉREAU, Alexandra JACQUET, Catherine MANZANARÈS, Sébastien ALIX.

EXCUSES AYANT DONNÉ PROCURATION : Farida REBOUH à Alain CHAUVET, Newroz CALHAN à Eric COUVEZ, Baghdadi ZAMOUM à Christian TALLIO, Mohamed HARIZ à Guylaine YHARRASSARRY, Hélène CRENN à Virginie GRENIER, Didier GÉRARD à Myriam GANDOLPHE, Guillaume FORGEON à Matthieu ANNÉREAU

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Primaël PETIT

DÉLIBÉRATION : 2021-149

OBJET : RECETTES COMMUNALES - ADMISSION EN NON VALEUR DE CRÉANCES IRRÉCOUVRABLES

Le Maire certifie que cette délibération a été :
Reçue à la Préfecture de Nantes le 15 décembre 2021
Affichée à la porte de la Mairie le 16 décembre 2021

DÉLIBÉRATION : 2021-149
SERVICE : DIRECTION DES RESSOURCES STRATÉGIQUES

OBJET : RECETTES COMMUNALES - ADMISSION EN NON VALEUR DE CRÉANCES IRRÉCOUVRABLES

RAPPORTEUR : Marcel COTTIN

Vu les états et produits prescrits ou irrécouvrables dressés par Monsieur le Trésorier au 08/10/2021 qui demande l'admission en non-valeur et par suite de décharge de ses comptes de gestion des sommes portées sur lesdits états ci-après et reproduits,

Vu les pièces à l'appui,

Vu que les sommes dont il s'agit ne sont pas susceptibles de recouvrement pour cause d'erreurs, de poursuites exercées sans résultat, d'impossibilité d'en exercer par suite de décès, faillite, disparition, insolvabilité ou indigence de débiteurs,

Vu qu'en raison de l'existence de nouvelles perspectives de recouvrement il convient d'exclure les titres n°3039, n° 1129 de 2019, n°676 de 2020 pour un montant total de 439.07 €

Il est proposé au Conseil Municipal d'admettre en non-valeur les recettes suivantes :

BUDGET VILLE	EN EUROS
Au titre de l'exercice 2016	188.26 €
Au titre de l'exercice 2017	757.10 €
Au titre de l'exercice 2018	1 514.46 €
Au titre de l'exercice 2019	7 268.77 €
Au titre de l'exercice 2020	4 615.82 €
Au titre de l'exercice 2021	81.61 €
Soit un total de	14 426.02 €

Le Conseil, après délibéré, adopte la présente délibération à l'unanimité

L'an deux mil vingt-et-un, le lundi 13 décembre à 14h00, le Conseil Municipal de SAINT-HERBLAIN, dûment convoqué le mardi 7 décembre, s'est réuni en session ordinaire, Salle de la Carrière à Saint-Herblain, sous la présidence de Monsieur Bertrand AFFILÉ, Maire.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Bertrand AFFILÉ, Françoise DELABY , Marcel COTTIN, Dominique TALLÉDEC, Marine DUMÉRIL, Jocelyn BUREAU, Liliane NGENDAHAYO, Eric COUVEZ, Guylaine YHARRASSARRY, Jérôme SULIM, Frédérique SIMON, Jocelyn GENDEK, Driss SAÏD, Christian TALLIO, Virginie GRENIER, Sarah TENDRON, Nelly LEJEUSNE, Jean Pierre FROMONTEIL, Myriam GANDOLPHE, Jocelyn GENDEK, Alain CHAUVET, Joao DE OLIVEIRA, Evelyne ROHO, Jean-Benjamin ZANG, Léa MARIÉ, Jean-François TALLIO, Christine NOBLET, Vincent OTEKPO, Florence GASCOIN, Éric BAINVEL, Amélie GERMAIN, Primaël PETIT, Matthieu ANNÉREAU, Alexandra JACQUET, Catherine MANZANARÈS, Sébastien ALIX.

EXCUSES AYANT DONNÉ PROCURATION : Farida REBOUH à Alain CHAUVET, Newroz CALHAN à Eric COUVEZ, Baghdadi ZAMOUM à Christian TALLIO, Mohamed HARIZ à Guylaine YHARRASSARRY, Hélène CRENN à Virginie GRENIER, Didier GÉRARD à Myriam GANDOLPHE, Guillaume FORGEON à Matthieu ANNÉREAU

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Primaël PETIT

DÉLIBÉRATION : 2021-150

OBJET : REPRISE DE PROVISIONS POUR RECOUVREMENT COMPROMIS DE CRÉANCES AU TITRE DE L'EXERCICE 2021

Le Maire certifie que cette délibération a été :
Reçue à la Préfecture de Nantes le 15 décembre 2021
Affichée à la porte de la Mairie le 16 décembre 2021

DÉLIBÉRATION : 2021-150
SERVICE : DIRECTION DES RESSOURCES STRATÉGIQUES

OBJET : REPRISE DE PROVISIONS POUR RECOUVREMENT COMPROMIS DE CRÉANCES AU TITRE DE L'EXERCICE 2021

RAPPORTEUR : Marcel COTTIN

En application des principes de sincérité et de prudence comptable, une provision doit être constituée dès lors que le recouvrement d'une créance paraît compromis, malgré les actions diligentées par le comptable.

Lorsque le risque se réalise par l'admission en non-valeur ou s'éteint dans le cas d'une diminution de dette, la provision initialement constituée est reprise comptablement.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) et notamment l'article R. 2321-2,

Vu les états et produits prescrits ou irrécouvrables dressés par Monsieur le Trésorier qui demande l'admission en non-valeur et par suite de décharge de ses comptes de gestion des sommes portées sur lesdits états ci-après et reproduits,

Vu les pièces à l'appui,

Considérant la provision constituée en 2019 d'un montant total de 229 788.84 € pour un contentieux ouvert avec l'entreprise CERIS Ingénierie et la moyenne des 4 dernières années des créances admises en non-valeur

Il est proposé au Conseil Municipal :

- de procéder à la reprise de provisions pour risque du fait du montant recouvré de CERIS Ingénierie à hauteur de 76 197 €
- d'augmenter le montant de provisions des créances admises en non-valeur de 442,47 €

Le montant total de la reprise de provisions pour recouvrement compromis de créances est établi à 75 754,53 € au titre de l'année 2021.

Les écritures de régularisation comptable seront constatées aux comptes 4912 et 7817.

Le Conseil, après délibéré, adopte la présente délibération à l'unanimité

L'an deux mil vingt-et-un, le lundi 13 décembre à 14h00, le Conseil Municipal de SAINT-HERBLAIN, dûment convoqué le mardi 7 décembre, s'est réuni en session ordinaire, Salle de la Carrière à Saint-Herblain, sous la présidence de Monsieur Bertrand AFFILÉ, Maire.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Bertrand AFFILÉ, Françoise DELABY, Marcel COTTIN, Dominique TALLÉDEC, Marine DUMÉRIL, Jocelyn BUREAU, Liliane NGENDAHAYO, Eric COUVEZ, Guylaine YHARRASSARRY, Jérôme SULIM, Frédérique SIMON, Jocelyn GENDEK, Driss SAÏD, Christian TALLIO, Virginie GRENIER, Sarah TENDRON, Nelly LEJEUSNE, Jean Pierre FROMONTEIL, Myriam GANDOLPHE, Jocelyn GENDEK, Alain CHAUVET, Joao DE OLIVEIRA, Evelyne ROHO, Jean-Benjamin ZANG, Léa MARIÉ, Jean-François TALLIO, Christine NOBLET, Vincent OTEKPO, Florence GASCOIN, Éric BAINVEL, Amélie GERMAIN, Primaël PETIT, Matthieu ANNÉREAU, Alexandra JACQUET, Catherine MANZANARÈS, Sébastien ALIX.

EXCUSES AYANT DONNÉ PROCURATION : Farida REBOUH à Alain CHAUVET, Newroz CALHAN à Eric COUVEZ, Baghdadi ZAMOUM à Christian TALLIO, Mohamed HARIZ à Guylaine YHARRASSARRY, Hélène CRENN à Virginie GRENIER, Didier GÉRARD à Myriam GANDOLPHE, Guillaume FORGEON à Matthieu ANNÉREAU

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Primaël PETIT

DÉLIBÉRATION : 2021-151

OBJET : DÉTERMINATION DES TARIFS MUNICIPAUX 2021-2022 - GRATUITÉ DES CYBER CENTRES ET CHANGEMENT DES MODALITÉS DE REMBOURSEMENT DE LA MAISON DES ARTS ET DE LA FACTURATION DES MARCHÉS HERBLINOIS - MODIFICATION ET ABROGATION PARTIELLE DE LA DÉLIBÉRATION N°2021-038 DU 12 AVRIL 2021

Le Maire certifie que cette délibération a été :
Reçue à la Préfecture de Nantes le 15 décembre 2021
Affichée à la porte de la Mairie le 16 décembre 2021

DÉLIBÉRATION : 2021-151
SERVICE : DIRECTION DES RESSOURCES STRATÉGIQUES

OBJET : DÉTERMINATION DES TARIFS MUNICIPAUX 2021-2022 - GRATUITÉ DES CYBER CENTRES ET CHANGEMENT DES MODALITÉS DE REMBOURSEMENT DE LA MAISON DES ARTS ET DE LA FACTURATION DES MARCHÉS HERBLINOIS - MODIFICATION ET ABROGATION PARTIELLE DE LA DÉLIBÉRATION N°2021-038 DU 12 AVRIL 2021

RAPPORTEUR : Marcel COTTIN

La délibération n°2021-038 du 12 avril 2021 relative à la détermination des tarifs 2021-2022 fixe pour le service de l'action socioculturelle les tarifs des cybercentres, les modalités de remboursement des activités de la maison des arts et de la facturation des marchés herblinois.

Ces 3 points sont modifiés de la manière suivante :

1 – Direction citoyenneté et usagers

La gratuité à compter du 1^{er} janvier 2022 des cybercentres rend nécessaire la modification de la délibération de la détermination des tarifs.

En conséquence, les dispositions du point « **SERVICE D'ACTION SOCIOCULTURELLE** » de la délibération n°2021-038 du 12 avril 2021 doivent être abrogées.

2 – Direction des affaires culturelles

La Maison des arts souhaite proposer à ses usagers une nouvelle modalité de remboursement suite à la période de pandémie rencontrée en 2020-2021 car les remboursements ont été compliqués à organiser.

Il serait donc proposé aux usagers concernés par un remboursement, suite à l'annulation partielle ou totale de leur activité, la possibilité d'obtenir ce remboursement sous forme d'avoir en cas de renouvellement de leur inscription.

En conséquence, les dispositions « remboursements » des points 1- MUSIQUE et 2- ARTS PLASTIQUE de la Maison des arts sont modifiées et rédigées comme suit :

« REMBOURSEMENTS »

En cas de rétractation, une demande écrite devra obligatoirement être transmise avant le 30 septembre.

A partir du 1^{er} octobre, toute inscription est définitive et sera facturée dans le mois suivant le démarrage de l'activité.

Aucun remboursement en cas d'abandon, sauf cas particuliers : déménagement de la famille, maladie grave de l'élève, perte d'emploi ou cas de force majeure selon appréciation des services de la ville. Remboursement au prorata sur présentation d'un justificatif et d'une demande écrite motivée.

Les cours se dérouleront sur 35 semaines ; un remboursement pourra être effectué aux familles à partir de la 4^{ème} absence d'un professeur dans l'année scolaire sur la base d'1/35^{ème} avec une carence de trois jours. Ce remboursement s'effectuera en fin d'année scolaire.

Remboursement = Tarif annuel / 35 (35 semaines de cours) x (nombre de jours d'absence – 3 jours de carence)
--

Des remboursements peuvent également être effectués à titre tout à fait exceptionnel lors d'interruption de cours à l'initiative de la Ville (comme par exemple pendant une période de travaux nécessitant une interruption de l'activité). Dans ce cas, le remboursement interviendra en fin d'année scolaire, après que l'utilisateur ait entièrement acquitté les droits d'inscription annuels. L'utilisateur aura la possibilité en cas de renouvellement de son inscription de demander un avoir à faire valoir sur sa prochaine inscription.

En cas de pandémie ou crise sanitaire, un remboursement partiel pourra être effectué pour les cours ne pouvant pas être dispensés en visioconférence, notamment les pratiques collectives, et au prorata du nombre de cours non assurés. Le remboursement interviendra en fin d'année scolaire après que l'utilisateur ait entièrement acquitté les droits d'inscription annuels. L'utilisateur aura la possibilité en cas de renouvellement de son inscription de demander un avoir à faire valoir sur sa prochaine inscription. »

3 – Direction prévention et réglementation

Le service tranquillité publique et réglementation de la Direction prévention et réglementation souhaite modifier les modalités d'application des tarifs de facturation et notamment ceux de l'électricité pour les abonnés marchés afin de clarifier leur application.

En conséquence, les dispositions tarifaires de la délibération n° 2021-038 du 12 avril 2021 du service tranquillité publique et réglementation sont modifiées à compter du 1^{er} janvier 2022 comme suit :

« DIRECTION PREVENTION ET REGLEMENTATION

SERVICE TRANQUILITE PUBLIQUE ET REGLEMENTATION

➤ Droits de place des marchés

Pour les abonnés :

- Commerçants utilisant l'électricité pour l'usage unique de leur balance : tarif forfaitaire trimestriel de 1.50 euros pour un abonnement correspondant à une présence hebdomadaire sur l'un des marchés de la Ville. (nouveau tarif)
- Commerçants utilisant l'électricité pour alimenter un véhicule ou un ensemble d'ustensiles électriques : tarif trimestriel calculé selon le nombre de m² de l'emplacement attribué et spécifié dans l'arrêté individuel d'abonnement.

Les modalités de calcul des tarifs pour l'occupation des emplacements sont inchangées.

Tarifs au m ² par place occupée et jour de marché hebdomadaire	Du 01/09/2021 au 31/12/2021	Du 01/01/2022 au 31/08/2022
a) Abonnés <i>(Ex : si un abonné est présent le mardi et le vendredi sur le marché de la place Denis Forestier, le tarif sera multiplié par 2)</i>		
- Emplacement (tarif au m ² par trimestre)	3.50	3.50
- Electricité pour utilisation unique de balance(s) électrique (s) (tarif forfaitaire au trimestre)		1.50
- Electricité pour alimentation électrique ou d'un ensemble d'ustensiles (tarif au m ² de l'emplacement par trimestre)	1.50	1.50
b) Passagers - Emplacement (tarif au m ² par jour) <i>Pour une occupation ≤ à 9m², un tarif journalier minimum est appliqué sur la base de 9m²</i>	0.40	0.40
- Electricité (tarif journalier au m ² de l'emplacement occupé et par jour)	0.20	0.20

Imputation budgétaire : 7336.112 »

Il est donc proposé au Conseil Municipal :

- d'abroger les dispositions tarifaires de la délibération 2021-038 du 12 avril 2021 relatives aux tarifs des cybercentres du service de l'action socioculturelle de la Direction des Jeunesses, des Sports, et de l'Action Socioculturelle suite à la gratuité de ce service à compter du 1^{er} janvier 2022 ;
- d'approuver la modification des modalités de remboursement en ajoutant la possibilité d'opter pour un avoir pour tout remboursement partiel ou total d'une activité du service musique et arts plastiques de la Maison des Arts en cas de renouvellement d'inscription à l'une de ces activités ;
- d'abroger les dispositions tarifaires de la délibération 2021-038 du 12 avril 2021 relatives aux tarifs des droits de place des marchés et d'approuver les nouvelles modalités d'application des tarifs des droits de place des marchés à compter du 1^{er} janvier 2022.

Le Conseil, après délibéré, adopte la présente délibération à l'unanimité

L'an deux mil vingt-et-un, le lundi 13 décembre à 14h00, le Conseil Municipal de SAINT-HERBLAIN, dûment convoqué le mardi 7 décembre, s'est réuni en session ordinaire, Salle de la Carrière à Saint-Herblain, sous la présidence de Monsieur Bertrand AFFILÉ, Maire.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Bertrand AFFILÉ, Françoise DELABY , Marcel COTTIN, Dominique TALLÉDEC, Marine DUMÉRIL, Jocelyn BUREAU, Liliane NGENDAHAYO, Eric COUVEZ, Guylaine YHARRASSARRY, Jérôme SULIM, Frédérique SIMON, Jocelyn GENDEK, Driss SAÏD, Christian TALLIO, Virginie GRENIER, Sarah TENDRON, Nelly LEJEUSNE, Jean Pierre FROMONTEIL, Myriam GANDOLPHE, Jocelyn GENDEK, Alain CHAUVET, Joao DE OLIVEIRA, Evelyne ROHO, Jean-Benjamin ZANG, Léa MARIÉ, Jean-François TALLIO, Christine NOBLET, Vincent OTEKPO, Florence GASCOIN, Éric BAINVEL, Amélie GERMAIN, Primaël PETIT, Matthieu ANNÉREAU, Alexandra JACQUET, Catherine MANZANARÈS, Sébastien ALIX.

EXCUSES AYANT DONNÉ PROCURATION : Farida REBOUH à Alain CHAUVET, Newroz CALHAN à Eric COUVEZ, Baghdadi ZAMOUM à Christian TALLIO, Mohamed HARIZ à Guylaine YHARRASSARRY, Hélène CRENN à Virginie GRENIER, Didier GÉRARD à Myriam GANDOLPHE, Guillaume FORGEON à Matthieu ANNÉREAU

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Primaël PETIT

DÉLIBÉRATION : 2021-152

OBJET : AVENANT N°3 A LA CONVENTION DU 20 OCTOBRE 2014 AVEC LA VILLE D'INDRE RELATIVE A L'UTILISATION DE LA PISCINE DE LA BOURGONNIÈRE

Le Maire certifie que cette délibération a été :
Reçue à la Préfecture de Nantes le 15 décembre 2021
Affichée à la porte de la Mairie le 16 décembre 2021

DÉLIBÉRATION : 2021-152
SERVICE : DIRECTION DES JEUNESSES DES SPORTS ET DE L'ACTION
SOCIOCULTURELLE

OBJET : AVENANT N°3 A LA CONVENTION DU 20 OCTOBRE 2014 AVEC LA VILLE D'INDRE
RELATIVE A L'UTILISATION DE LA PISCINE DE LA BOURGONNIÈRE

RAPPORTEUR : Marcel COTTIN

La convention signée le 20 octobre 2014, entre la Ville de SAINT-HERBLAIN et la Ville d'INDRE, définit les modalités d'utilisation de la piscine communale de la Bourgonnière par la Ville d'INDRE, ainsi que les modalités de calcul du montant de sa participation financière aux frais de fonctionnement. Elle a pris effet au 1er janvier 2014 pour une durée de dix (10) années consécutives.

Un premier avenant du 26 janvier 2018 a procédé à la révision de cette convention pour :

- adapter le pourcentage des créneaux mis à disposition d'INDRE pour les scolaires et les associations aux usages effectifs ;
- prendre en compte les conséquences des changements d'indices permettant le calcul annuel de la contribution financière d'INDRE aux frais de fonctionnement de la piscine ;
- préciser les incidences sur la contribution financière d'INDRE en cas de fermeture temporaire de la piscine.

Un deuxième avenant, du 21 février 2020, a procédé à la révision de l'article 2.2 de l'avenant n°1 en remplaçant les séries d'indices arrêtées par l'INSEE, utilisées pour revaloriser le montant du gaz et de l'électricité dans le calcul annuel de la contribution financière, par les nouvelles séries publiées par l'organisme.

Il convient de procéder à la rédaction d'un avenant n°3 pour prendre en compte les conséquences sur la contribution financière d'INDRE :

- de la mise en œuvre d'un fonds d'aide à la natation scolaire dans le cadre du pacte financier métropolitain 2020/2026 ;
- d'une diminution significative des créneaux réservés aux scolaires Indrais en 2021 (en raison des répercussions de la fermeture pour travaux de la piscine Renan) ;
- des impacts exceptionnels de la crise sanitaire liée à la Covid-19 sur l'exercice 2020 (en raison des fermetures de l'équipement sur une durée totale de 21 semaines).

Un travail concerté entre les deux villes a été produit. Il en résulte une proposition d'avenant pour prendre les mesures suivantes :

- prévoir le reversement par la Ville de SAINT-HERBLAIN, à la Ville d'INDRE, de l'intégralité de la part du « Fonds d'aide à l'apprentissage de la natation » revenant à la ville d'INDRE ;
- ajuster les modalités contractuelles relatives au calcul du taux de participation de la ville d'INDRE au titre de 2021 et lorsque le pourcentage des créneaux réservés par la ville d'INDRE devient inférieur à 20 % ;
- approuver le versement par la ville d'INDRE d'un complément de participation exceptionnel lié aux impacts de la Covid-19, d'un montant de 14 344 € au titre de 2020.

De plus, à l'occasion de la rédaction du présent avenant, deux mesures de simplifications ont été proposées. Il est ainsi désormais convenu :

- de retenir un indice publié par l'INSEE pour actualiser la part de l'eau dans le calcul annuel de la contribution financière, à l'instar des autres indices ;
- de passer à un versement annuel unique de la participation de la ville d'INDRE en fin d'année, en remplacement des deux versements initialement prévus.

Il est donc proposé au Conseil Municipal :

- d'approuver les termes de l'avenant n°3 à la convention relative à l'utilisation de la piscine de la Bourgonnière entre la Ville d'INDRE et la Ville de SAINT-HERBLAIN et d'autoriser Monsieur le Maire, ou l'adjointe déléguée aux sports à le signer,
- d'autoriser Monsieur le Maire ou l'Adjoint délégué aux finances, relations aux entreprises et affaires générales, à prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Le Conseil, après délibéré, adopte la présente délibération à l'unanimité



**CONVENTION RELATIVE À L'UTILISATION DE
LA PISCINE DE LA BOURGONNIÈRE
(Article L.1311-15 du CGCT)**

AVENANT N°3

Entre :

La commune de Saint-Herblain, représentée par son Maire, Monsieur Bertrand AFFILÉ, dûment habilité par la délibération n°2021 – 152 du Conseil Municipal du 13 décembre 2021,

Ci-après dénommée « la Ville de SAINT-HERBLAIN » ou « SAINT-HERBLAIN »

Et

La commune d'INDRE, représentée par son Maire, dûment autorisé par délibération du Conseil Municipal du 9 décembre 2021,

Ci-après dénommée « La Ville d'INDRE » ou « INDRE »

PREAMBULE

La convention signée le 20 octobre 2014, entre la Ville de SAINT-HERBLAIN et la Ville d'INDRE, définit les modalités d'utilisation de la piscine communale herblinoise de la Bourgonnière par la Ville d'INDRE, ainsi que les modalités de calcul du montant de sa participation financière aux frais de fonctionnement. Elle a pris effet au 1er janvier 2014 pour une durée de dix (10) années consécutives.

Un premier avenant du 26 janvier 2018 a procédé à la révision de cette convention pour :

- adapter le pourcentage des créneaux mis à disposition d'INDRE pour les scolaires et les associations aux usages effectifs ;
- prendre en compte les conséquences des changements d'indices permettant le calcul annuel de la contribution financière d'INDRE aux frais de fonctionnement de la piscine ;
- préciser les incidences sur la contribution financière d'INDRE en cas de fermeture temporaire de la piscine.

Un deuxième avenant, du 21 février 2020, a procédé à la révision de l'article 2.2 de l'avenant n°1 en remplaçant les séries d'indices arrêtées par l'INSEE, utilisées pour revaloriser le montant du gaz et de l'électricité dans le calcul annuel de la contribution financière, par les nouvelles séries publiées par l'organisme.

Il convient de procéder à la rédaction d'un avenant n°3 pour prendre en compte les conséquences sur le calcul de la contribution financière d'INDRE :

- de la mise en œuvre d'un fonds d'aide à la natation scolaire dans le cadre du pacte financier métropolitain 2020-2026 ;
- d'une diminution significative des créneaux réservés aux scolaires Indrais en 2021 (en raison de la fermeture pour travaux de la piscine Renan, l'accueil des scolaires Indrais à la piscine de la Bourgonnière a été réduit afin de privilégier des niveaux de classes, à la demande de l'Inspection Académique. La part des créneaux réservés pour les associations et scolaires Indrais est passée pour la première fois sous le seuil conventionnel des 20 %) ;
- des impacts exceptionnels de la crise sanitaire liée à la Covid-19 sur l'exercice 2020. En effet, en 2020, les autorités publiques ont été amenées à prendre des mesures générales pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, notamment des mesures strictes de confinement par la fermeture des établissements recevant du public sur deux périodes, du 17 mars au

3 juillet et à compter du 2 novembre (soit 21 semaines). La convention ne pouvait prévoir ce type de fermetures qui ont fortement impacté les conditions d'exploitation de la piscine. Les dépenses ont modérément diminué tandis que les recettes ont accusé un recul significatif. Aussi, il s'agit de répartir la charge nette supplémentaire selon le taux de participation applicable en 2020.

La rédaction de cet avenant introduit en sus deux mesures de simplifications :

- mise en place d'un indice INSEE pour revaloriser la part de l'eau dans le calcul annuel de la contribution financière, à l'instar des autres indices ;
- passage à un versement annuel unique de la participation de la ville d'INDRE en fin d'année, en remplacement des deux versements initialement prévus en mai et novembre.

CECI ETANT EXPOSÉ, IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 : OBJET

Le présent avenant a pour objet de modifier et de compléter les articles concernés de la convention relative à l'utilisation de la piscine de la Bourgonnière, signée le 20 octobre 2014, modifiée par les avenants du 26 janvier 2018 et du 21 février 2020, afin :

- de compléter l'article 3 de la convention en ajoutant un paragraphe relatif au reversement à la Ville d'INDRE de l'intégralité de la part du « Fonds d'aide à l'apprentissage de la natation » lui revenant dans le cadre du Pacte financier Métropolitain 2020/2026 ;
- de modifier le premier paragraphe de l'article 5 pour prévoir le versement de la participation annuelle en une fois au mois d'octobre de chaque année ;
- d'ajouter deux paragraphes à l'article 5 : le premier pour ajuster le taux de participation appliqué à la charge annuelle nette pour le calcul du montant de la participation de la Ville d'INDRE au titre de 2021, et lorsque le pourcentage des créneaux attribués à INDRE devient inférieur à 20 % ; le second pour convenir du versement par Indre d'un complément de participation exceptionnel lié aux impacts de la Covid-19 au titre de 2020 ;
- d'ajouter un paragraphe pour compléter l'article 2 de l'avenant n°2 du 21 février 2020 relatif aux indices de revalorisation annuelle de la base de calcul de la participation financière.

ARTICLE 2 : MODIFICATION APPORTÉE A L'ARTICLE 3 « OBLIGATIONS A LA CHARGE DE LA COMMUNE DE SAINT-HERBLAIN »

Il est ajouté un nouveau paragraphe ainsi rédigé :

« La ville de SAINT-HERBLAIN s'engage à reverser à la ville d'INDRE l'intégralité de la part du *Fonds d'aide à l'apprentissage de la natation des scolaires* revenant à la Ville d'INDRE, perçue par la Ville de SAINT-HERBLAIN en sa qualité de gestionnaire de la piscine de la Bourgonnière, en application des dispositions qui seront prises dans le cadre du Pacte financier Métropolitain 2020/2026. Cette part sera reversée annuellement, en une fois, par la Ville de SAINT-HERBLAIN, en application du calcul suivant :

Montant total annuel perçu par la ville de SAINT-HERBLAIN pour ses piscines / Nombre total annuel d'heures réservées pour les créneaux scolaires sur ces piscines x Nombre total annuel d'heures attribuées pour les créneaux scolaires de la ville d'INDRE.»

ARTICLE 3 : MODIFICATIONS APPORTÉES A L'ARTICLE 5 « OBLIGATIONS A LA CHARGE DE LA COMMUNE D'INDRE »

Article 3-1 : le premier paragraphe est modifié et désormais rédigé comme suit.

« L'utilisation par INDRE de la piscine de la Bourgonnière fait l'objet d'une participation financière au bénéfice de SAINT-HERBLAIN. **Cette participation annuelle sera versée en une fois, en octobre, sur émission d'un titre de recettes par SAINT-HERBLAIN** ».

Article 3-2 : deux paragraphes ainsi rédigés sont ajoutés :

« Pour l'année 2021, la participation financière est réajustée à 18.74 % de la charge nette de fonctionnement de la piscine. Ce pourcentage sera appliqué dès lors que le taux de réservation des créneaux attribués à INDRE sera compris entre 15 et 19.99 %.»

« Pour l'année 2020, à titre exceptionnel, un complément de participation est calculé en prenant en compte la variation des postes de fonctionnement pour un montant total net à la charge de la Ville de SAINT-HERBLAIN qui s'élève à + 53 584 € entre 2019 et 2020 :

- -68 474 € de recettes, sur les produits liés aux entrées du public libre, aux cours municipaux, et à la location de lignes d'eau au collège ;
- -14 890 € de dépenses sur les postes masse salariale, fluides et frais de nettoyage de l'établissement.

Avec un taux de participation maintenu à 26.77% en 2020, le complément de participation exceptionnel à la charge d'INDRE lié aux impacts de la crise sanitaire Covid-19 sur l'exploitation de la piscine de la Bourgonnière s'établit à 14 344 € (53 584 x 26.77%). Cette participation sera versée en une fois, fin 2021, sur émission d'un titre de recettes par SAINT-HERBLAIN.»

ARTICLE 4 : MODIFICATION APPOREE A L'ARTICLE 2 DE L'AVENANT N°2 RELATIF AUX INDICES DE REVALORISATION DE LA BASE DE CALCUL DE LA PARTICIPATION FINANCIERE

Il est ajouté un nouveau paragraphe rédigé comme suit.

« A compter de l'année 2022, **pour l'eau** :

L'indice du tarif consommation d'alimentation en eau potable « diamètre H » de Nantes Métropole est remplacé par l'indice INSEE n°010534778 « Indice de prix de production de l'industrie française pour le marché français – CPF 36.00 – Eau naturelle, traitement et distribution d'eau – base 2015 ».

L'indice annuel sera égal à la moyenne des indices mensuels de l'année N-1.

Le coefficient de raccordement est calculé à partir des données suivantes :

- Indice moyen du tarif consommation d'alimentation en eau potable « diamètre H » de Nantes Métropole au 31 décembre 2020 = 2.8197
- Indice INSEE n°010534778 au 1er janvier 2021 = 103.3

Le coefficient de raccordement s'établit à 0,027296 (2.8197/ 103.3).

Ce coefficient permet de corriger l'indice de référence pour le mois M0 du 1er janvier 2013 (2.6123). L'indice de référence corrigé s'établit à 95.70 (2.6123 / 0,027296). »

ARTICLE 5 : A l'exception des modifications opérées au titre du présent avenant, toutes les autres clauses et dispositions de la convention du 20 octobre 2014, de l'avenant n°1 du 26 janvier 2018 et de l'avenant n°2 du 21 février 2020 demeurent applicables et inchangées et continuent de produire leur plein effet.

Fait à Saint-Herblain le xxx
En deux exemplaires originaux

La Ville de Saint-Herblain
Le Maire,
Vice-président de Nantes Métropole

La Ville d'Indre
Le Maire,

Bertrand AFFILÉ

Anthony BERTHELOT

L'an deux mil vingt-et-un, le lundi 13 décembre à 14h00, le Conseil Municipal de SAINT-HERBLAIN, dûment convoqué le mardi 7 décembre, s'est réuni en session ordinaire, Salle de la Carrière à Saint-Herblain, sous la présidence de Monsieur Marcel COTTIN, Premier Adjoint.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Françoise DELABY, Marcel COTTIN, Dominique TALLÉDEC, Marine DUMÉRIL, Jocelyn BUREAU, Liliane NGENDAHAYO, Eric COUVEZ, Guylaine YHARRASSARRY, Jérôme SULIM, Frédérique SIMON, Jocelyn GENDEK, Driss SAÏD, Christian TALLIO, Virginie GRENIER, Sarah TENDRON, Nelly LEJEUSNE, Jean Pierre FROMONTEIL, Myriam GANDOLPHE, Jocelyn GENDEK, Alain CHAUVET, Joao DE OLIVEIRA, Evelyne ROHO, Jean-Benjamin ZANG, Léa MARIÉ, Jean-François TALLIO, Christine NOBLET, Vincent OTEKPO, Florence GASCOIN, Éric BAINVEL, Amélie GERMAIN, Primaël PETIT, Matthieu ANNÉREAU, Alexandra JACQUET, Catherine MANZANARÈS, Sébastien ALIX.

EXCUSES AYANT DONNÉ PROCURATION : Farida REBOUH à Alain CHAUVET, Newroz CALHAN à Eric COUVEZ, Baghdadi ZAMOUM à Christian TALLIO, Mohamed HARIZ à Guylaine YHARRASSARRY, Hélène CRENN à Virginie GRENIER, Didier GÉRARD à Myriam GANDOLPHE, Guillaume FORGEON à Matthieu ANNÉREAU

ABSENT : Bertrand AFFILÉ

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Primaël PETIT

DÉLIBÉRATION : 2021-153

OBJET : AUGMENTATION DE CAPITAL DE LOIRE-ATLANTIQUE DEVELOPPEMENT-SPL

Le Maire certifie que cette délibération a été :
Reçue à la Préfecture de Nantes le 15 décembre 2021
Affichée à la porte de la Mairie le 16 décembre 2021

DÉLIBÉRATION : 2021-153
SERVICE : DIRECTION DU SECRETARIAT GENERAL ET DE L'OBSERVATOIRE

OBJET : AUGMENTATION DE CAPITAL DE LOIRE-ATLANTIQUE DEVELOPPEMENT-SPL

RAPPORTEUR : Marcel COTTIN

L'aide au développement des projets des territoires est notamment portée par la mobilisation coordonnée des structures du "partenariat Loire-Atlantique", Loire-Atlantique développement (LAD-SELA, LAD-SPL et CAUE 44), l'Agence foncière départementale et Habitat 44.

Loire-Atlantique développement propose des actions notamment dans les champs de l'assistance à maîtrise d'ouvrage, en particulier dans le domaine du renouvellement urbain, du conseil d'opportunité sur l'ensemble des opérations d'aménagement et de développement, ce qui constitue une première réponse à la demande des collectivités. Loire-Atlantique développement place au cœur de son projet stratégique "Être l'agence des transitions à horizon 2030", l'accompagnement opérationnel de projets vertueux, sobres en consommation foncière et contribuant à la réalisation d'équipements respectant les objectifs de réduction de l'empreinte carbone.

Afin de donner les moyens à LAD-SPL d'accompagner au mieux les territoires dans leur transition vers un modèle d'aménagement durable plus sobre en foncier, l'assemblée départementale, lors de sa session relative au vote du budget primitif 2021 des 8 au 10 février 2021, s'est prononcée favorablement à une augmentation de son capital social de 2 000 000 €, assurée intégralement par le Département de Loire-Atlantique, actionnaire majoritaire.

Cette augmentation de capital de LAD-SPL se traduira par l'émission de 20 000 actions nouvelles valorisées à la valeur nominale de 100 € chacune, portant le capital social à 2 600 000 €. Dans la mesure où seul le Département participe à cette augmentation de capital, le Département détiendrait environ 86,90 % du capital.

A ce titre, il importe que la Ville de SAINT-HERBLAIN renonce à l'exercice du droit préférentiel de souscription.

La gouvernance des instances de LAD-SPL reste inchangée avec 18 administrateurs dont :

- 7 administrateurs au titre du Département de Loire-Atlantique,
- 1 administrateur de la Région des Pays de la Loire,
- 6 administrateurs au titre du collège des EPCI, ayant chacun un représentant au Conseil d'Administration (Nantes Métropole, CARENE, Cap Atlantique, Communauté de Communes Erdre et Gevres, Redon Agglomération, Communauté de Communes du Pays d'Ancenis),
- 3 administrateurs représentants communs de l'assemblée spéciale au Conseil d'Administration de LAD-SPL au titre des 11 autres EPCI du département sans représentant direct au Conseil d'Administration,
- 1 administrateur représentant commun de l'assemblée spéciale au Conseil d'Administration de LAD-SPL au titre du collège des communes et groupements de communes, actionnaires de LAD-SPL.

Il appartient désormais à la Ville de SAINT-HERBLAIN, actionnaire de LAD-SPL, de se prononcer sur cette augmentation du capital de Loire-Atlantique développement-SPL.

Vu le Code général des collectivités territoriales et, plus particulièrement, les articles L 1521-1 et suivants,

Vu les statuts de Loire-Atlantique développement-SPL,
Vu la délibération de l'assemblée départementale du 8 février 2021,

il est proposé au Conseil Municipal :

- d'approuver l'augmentation de capital de Loire-Atlantique développement-SPL de 2.000.000 € (deux millions d'euros) ;
- d'approuver que cette augmentation de capital puisse être souscrite uniquement par le Département de Loire-Atlantique ;
- de renoncer donc d'ores et déjà à l'exercice du droit préférentiel de souscription et donc à participer à l'augmentation de capital ;
- d'approuver la composition inchangée du Conseil d'administration ;
- d'autoriser Monsieur le Maire ou son représentant à prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération et notamment au sein des organes de Loire-Atlantique développement-SPL.

Le Conseil, après délibéré, adopte la présente délibération à la majorité selon les votes suivants :

40 voix POUR

2 ABSTENTIONS

L'an deux mil vingt-et-un, le lundi 13 décembre à 14h00, le Conseil Municipal de SAINT-HERBLAIN, dûment convoqué le mardi 7 décembre, s'est réuni en session ordinaire, Salle de la Carrière à Saint-Herblain, sous la présidence de Monsieur Marcel COTTIN, Premier Adjoint.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Françoise DELABY, Marcel COTTIN, Dominique TALLÉDEC, Marine DUMÉRIL, Jocelyn BUREAU, Liliane NGENDAHAYO, Eric COUVEZ, Guylaine YHARRASSARRY, Jérôme SULIM, Frédérique SIMON, Jocelyn GENDEK, Driss SAÏD, Christian TALLIO, Virginie GRENIER, Sarah TENDRON, Nelly LEJEUSNE, Jean Pierre FROMONTEIL, Myriam GANDOLPHE, Jocelyn GENDEK, Alain CHAUVET, Joao DE OLIVEIRA, Evelyne ROHO, Jean-Benjamin ZANG, Léa MARIÉ, Jean-François TALLIO, Christine NOBLET, Vincent OTEKPO, Florence GASCOIN, Éric BAINVEL, Amélie GERMAIN, Primaël PETIT, Matthieu ANNEREAU, Alexandra JACQUET, Catherine MANZANARÈS, Sébastien ALIX.

EXCUSES AYANT DONNE PROCURATION : Farida REBOUH à Alain CHAUVET, Newroz CALHAN à Eric COUVEZ, Baghdadi ZAMOUM à Christian TALLIO, Mohamed HARIZ à Guylaine YHARRASSARRY, Hélène CRENN à Virginie GRENIER, Didier GÉRARD à Myriam GANDOLPHE, Guillaume FORGEON à Matthieu ANNEREAU

ABSENT : Bertrand AFFILÉ

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Primaël PETIT

DÉLIBÉRATION : 2021-154

OBJET : PRISE DE PARTICIPATION DE LA SOCIÉTÉ LOIRE ATLANTIQUE DÉVELOPPEMENT – SELA AU CAPITAL DU GROUPEMENT LEGENDRE ENERGIE / LAD-SELA / ENERCOOP

Le Maire certifie que cette délibération a été :
Reçue à la Préfecture de Nantes le 15 décembre 2021
Affichée à la porte de la Mairie le 16 décembre 2021

DÉLIBÉRATION : 2021-154
SERVICE : DIRECTION DU SECRETARIAT GENERAL ET DE L'OBSERVATOIRE

OBJET : PRISE DE PARTICIPATION DE LA SOCIETE LOIRE ATLANTIQUE DEVELOPPEMENT – SELA AU CAPITAL DU GROUPEMENT LEGENDRE ENERGIE / LAD-SELA / ENERCOOP

RAPPORTEUR : Marcel COTTIN

Lors de sa séance du 26 mai 2021, le Conseil d'Administration de Loire-Atlantique développement-SELA a autorisé la prise de participation à hauteur de 2 000 € dans une nouvelle structure pour le portage des toitures photovoltaïques, sur le nouveau quartier République de la Ville de Nantes.

Cette structure a été créée à la suite de la consultation lancée par la SAMOA, à l'issue de laquelle le groupement Legendre Energie / LAD-SELA / ENERCOOP a été retenu.

Conformément à l'article L 1524-5 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), « *toute prise de participation d'une société d'économie mixte locale dans le capital d'une société commerciale fait préalablement l'objet d'un accord exprès de la ou des collectivités territoriales et de leurs groupements actionnaires* »,

Il est proposé au Conseil Municipal :

- d'approuver la prise de participation à hauteur de 2 000 € de la Société Anonyme d'économie mixte locale Loire Atlantique Développement – SELA au capital du groupement Legendre Energie / LAD-SELA / ENERCOOP ;
- d'autoriser Monsieur le Maire ou son représentant à prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Le Conseil, après délibéré, adopte la présente délibération à l'unanimité

L'an deux mil vingt-et-un, le lundi 13 décembre à 14h00, le Conseil Municipal de SAINT-HERBLAIN, dûment convoqué le mardi 7 décembre, s'est réuni en session ordinaire, Salle de la Carrière à Saint-Herblain, sous la présidence de Monsieur Bertrand AFFILÉ, Maire.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Bertrand AFFILÉ, Françoise DELABY, Marcel COTTIN, Dominique TALLÉDEC, Marine DUMÉRIL, Jocelyn BUREAU, Liliane NGENDAHAYO, Eric COUVEZ, Guylaine YHARRASSARRY, Jérôme SULIM, Frédérique SIMON, Jocelyn GENDEK, Driss SAÏD, Christian TALLIO, Virginie GRENIER, Sarah TENDRON, Nelly LEJEUSNE, Jean Pierre FROMONTEIL, Myriam GANDOLPHE, Jocelyn GENDEK, Alain CHAUVET, Joao DE OLIVEIRA, Evelyne ROHO, Jean-Benjamin ZANG, Léa MARIÉ, Jean-François TALLIO, Christine NOBLET, Vincent OTEKPO, Florence GASCOIN, Éric BAINVEL, Amélie GERMAIN, Primaël PETIT, Matthieu ANNÉREAU, Alexandra JACQUET, Catherine MANZANARÈS, Sébastien ALIX.

EXCUSES AYANT DONNE PROCURATION : Farida REBOUH à Alain CHAUVET, Newroz CALHAN à Eric COUVEZ, Baghdadi ZAMOUM à Christian TALLIO, Mohamed HARIZ à Guylaine YHARRASSARRY, Hélène CRENN à Virginie GRENIER, Didier GÉRARD à Myriam GANDOLPHE, Guillaume FORGEON à Matthieu ANNÉREAU

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Primaël PETIT

DÉLIBÉRATION : 2021-155

OBJET : TABLEAU DES EMPLOIS

Le Maire certifie que cette délibération a été :
Reçue à la Préfecture de Nantes le 15 décembre 2021
Affichée à la porte de la Mairie le 16 décembre 2021

DÉLIBÉRATION : 2021-155
SERVICE : DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

OBJET : TABLEAU DES EMPLOIS

RAPPORTEUR : Driss SAÏD

ACTUALISATION DU TABLEAU DES EMPLOIS

1 Créations de postes dans le cadre de l'adaptation des services aux besoins de la collectivité

Les créations suivantes auront comme date d'effet le 15/12/2021

Direction	Fonction	Quotité	Cadre d'emplois de référence/
DAC	Responsable du pôle politique documentaire et gestion des collections	35/35 ^{ème}	Attaché
DAC	Enseignant Steel Drum	6.5/20 ^{ème}	Assistant d'enseignement artistique
DRS	Technicien support et assistance	35/35 ^{ème}	Technicien
SOLIDARITE	4 Auxiliaires de puériculture	35/35 ^{ème}	Auxiliaire de puériculture
EDUCATION	Chargé de coordination technique	35/35 ^{ème}	Adjoint technique

Les agents seront recrutés par la voie statutaire, conformément aux décrets particuliers régissant les cadres d'emploi concernés ; ils peuvent le cas échéant, être recrutés par la voie contractuelle en application des dispositions des articles 3-2, 3-3 et 3-4 de la Loi du 26/01/1984 modifiée :

- lorsque la nature des fonctions ou les besoins de service le justifient ;
- lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.

2 Créations à la suite de l'obtention d'un concours.

Direction	Fonction	Quotité	Cadre d'emplois de référence/
PATRIMOINE	Chargée de coordination entreprise	35/35 ^{ème}	Technicien

3 Création de postes non permanents pour faire face à un accroissement saisonnier ou temporaire d'activité:

- à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité (article 3, 1° et 2° loi n°84-53 du 26/01/84)

Dans un souci de continuité de service, ces contrats peuvent être conclus pour une durée déterminée pouvant aller jusqu'à 12 mois. Lorsque les agents sont recrutés pour une courte durée et/ou sur une durée hebdomadaire inférieure à un temps complet, les agents pourront être rémunérés à l'heure.

La création aura comme date d'effet le 15/12/2021.

Direction	Nombre de postes et quotité	Cadre d'emplois de référence/ Fonctions
DPR	1 poste à temps complet	Animateur/animateur de proximité
DAC	1 poste à temps complet	Assistant d'enseignement artistique/Assistant arts plastiques
DAC	1 poste à temps complet	Adjoint technique/agent polyvalent
DAC	1 poste à temps complet	Adjoint administratif/agent d'accueil-inscriptions
DAC	4 postes à temps complet	Adjoints de patrimoine/Agents festival des jeux
DADU	1 poste à temps complet	Adjoint administratif /gestionnaire archives
DJSAS	1 poste temps complet	Adjoint administratif/gestionnaire inscriptions
DJSAS	1 poste à temps complet	Adjoint technique/agent « ça bouge dans les parcs »
DJSAS	3 postes à 5.7%	ETAPS/Educateurs Futsal
DJSAS	10 postes à temps complet	ETAPS
DJSAS	2 postes à temps complet	ETAPS/activités loisirs CSC
DJSAS	2 postes à temps complet	Adjoints d'animation/activités loisirs CSC
DJSAS	1 poste à temps complet	ETAPS/Surveillant piscine vacances scolaires
DJSAS	1 poste à 5.7%	ETAPS/Encadrement multisports
DJSAS	2 postes à 10%	ETAPS/Surveillant piscine Dimanche
DJSAS	1 poste à temps complet	ETAPS/ « ça bouge dans les parcs »
DJSAS	1 poste à 8.57%	ETAPS/ pratiques sportives parents-enfants

DNPE	3 postes à temps complet	Adjointes techniques/jardiniers
PATRIMOINE	2 postes à temps complet	Adjointes techniques/agents de maintenance logistique
PATRIMOINE	1 poste à temps complet	Adjoint technique/agents de maintenance électro technicien
DRS	1 poste à temps complet	Attaché/ instructeur marchés
DSGO	1 poste à temps complet	Adjoint technique/préparateur des bacs élections
SOLIDARITE	1 poste à 50%	Adjoint administratif/Chargé d'accueil action sociale - logement
SOLIDARITE	1 poste à 50%	Auxiliaire de puériculture/ accompagnant enfant porteur de handicap
SOLIDARITE	2 postes à temps complet	Auxiliaires de puériculture/agents volants
SOLIDARITE	2 postes à temps complet	Agents sociaux/agents volants
SOLIDARITE	1 poste à temps complet	Aide-soignante/accompagnement activités plein air
EDUCATION	1 poste à temps complet	Adjoint administratif/gestionnaire inscription ALSH/séjours

Il est proposé au Conseil Municipal :

- de procéder aux créations des postes susvisés,
- d'autoriser Monsieur le Maire ou l'Adjoint délégué aux ressources humaines, à la prospective, à l'évaluation des politiques publiques, à procéder aux recrutements et nominations sur emplois permanents et non permanents.
- d'autoriser Monsieur le Maire ou l'Adjoint délégué aux ressources humaines, à la prospective, à l'évaluation des politiques publiques, à prendre toute disposition relative à l'application de ces décisions au personnel concerné.

Les crédits nécessaires sont inscrits au chapitre 012.

Le Conseil, après délibéré, adopte la présente délibération à la majorité selon les votes suivants :

33 voix POUR

7 voix CONTRE

3 ABSTENTIONS

L'an deux mil vingt-et-un, le lundi 13 décembre à 14h00, le Conseil Municipal de SAINT-HERBLAIN, dûment convoqué le mardi 7 décembre, s'est réuni en session ordinaire, Salle de la Carrière à Saint-Herblain, sous la présidence de Monsieur Bertrand AFFILÉ, Maire.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Bertrand AFFILÉ, Françoise DELABY, Marcel COTTIN, Dominique TALLÉDEC, Marine DUMÉRIL, Jocelyn BUREAU, Liliane NGENDAHAYO, Eric COUVEZ, Guylaine YHARRASSARRY, Jérôme SULIM, Frédérique SIMON, Jocelyn GENDEK, Driss SAÏD, Christian TALLIO, Virginie GRENIER, Sarah TENDRON, Nelly LEJEUSNE, Jean Pierre FROMONTEIL, Myriam GANDOLPHE, Jocelyn GENDEK, Alain CHAUVET, Joao DE OLIVEIRA, Evelyne ROHO, Jean-Benjamin ZANG, Léa MARIÉ, Jean-François TALLIO, Christine NOBLET, Vincent OTEKPO, Florence GASCOIN, Éric BAINVEL, Amélie GERMAIN, Primaël PETIT, Matthieu ANNÉREAU, Alexandra JACQUET, Catherine MANZANARÈS, Sébastien ALIX.

EXCUSES AYANT DONNÉ PROCURATION : Farida REBOUH à Alain CHAUVET, Newroz CALHAN à Eric COUVEZ, Baghdadi ZAMOUM à Christian TALLIO, Mohamed HARIZ à Guylaine YHARRASSARRY, Hélène CRENN à Virginie GRENIER, Didier GÉRARD à Myriam GANDOLPHE, Guillaume FORGEON à Matthieu ANNÉREAU

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Primaël PETIT

DÉLIBÉRATION : 2021-156

OBJET : ACTUALISATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS MUNICIPAUX

Le Maire certifie que cette délibération a été :
Reçue à la Préfecture de Nantes le 15 décembre 2021
Affichée à la porte de la Mairie le 16 décembre 2021

DÉLIBÉRATION : 2021-156
SERVICE : DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

OBJET : ACTUALISATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS MUNICIPAUX

RAPPORTEUR : Driss SAÏD

Contexte / synthèse évolutions

La modification de la présente délibération a pour objet :
L'intégration d'une modulation de l'IFSE relative aux horaires atypiques afin d'effectuer une mise en conformité juridique, le dispositif actuel des horaires atypiques à la Ville de Saint-Herblain ne s'appuyant sur aucune disposition réglementaire ou législative ;
Une actualisation de la cotation des postes, matérialisée au sein de la délibération par l'ajout d'un niveau d'expertise au sein des groupes de fonctions ;
Une majoration pour les agents pour lesquels l'obtention d'une certification spécifique et technique « amiante » est nécessaire à l'exercice des missions ;
L'augmentation d'un euro des seuils planchers de l'IFSE à des fins de compensation de la suppression de l'indemnité de résidence dans le calcul de la prime annuelle, suite à une mise en conformité juridique.

Le comité technique a été consulté sur ces évolutions le 1er décembre 2021.

Principes applicables

Le régime indemnitaire s'applique dans le respect des principes suivants :

Le principe de parité tel que défini dans l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 qui impose à la collectivité de fixer « les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat ».
Demeurent non éligibles au RIFSEEP les filières ne relevant pas du principe de parité avec la FPE (police municipale) et les cadres d'emplois des professeurs et des assistants territoriaux d'enseignement artistique, alignés sur le régime indemnitaire des professeurs certifiés de l'Education nationale.

Le principe de libre administration des collectivités territoriales, en vertu duquel le régime indemnitaire peut faire l'objet d'adaptations par la Ville dans le cadre d'une délibération afin, à titre d'exemples, d'instituer ou non ce régime indemnitaire, d'en déterminer les montants (dans la limite des butoirs de l'Etat), les critères de modulation et la périodicité de versement.

I AGENTS BENEFICIAIRES DU REGIME INDEMNITAIRE

La liste des agents bénéficiaires, issue de la délibération n°2021-042 du 14 avril 2021, demeure inchangée.

II REGIME INDEMNITAIRE DES CADRES D'EMPLOIS ELIGIBLES AU RIFSEEP

Entrent dans le champ d'application du RIFSEEP : tous des cadres d'emplois des filières administrative, technique, animation, sportive, sociale, sanitaire et médico-sociale ; pour la filière culturelle, tous les cadres d'emploi à l'exception des cadres d'emplois d'assistants et de professeurs d'enseignement artistique.

Conformément au décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :
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.

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

Une part obligatoire : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Une part facultative : le Complément indemnitaire annuel (CIA)

L'IFSE doit reposer sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre est défini réglementairement pour chaque cadre d'emplois éligibles :

2 groupes de fonctions pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie C

2 à 3 groupes de fonctions pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie B

2 à 4 groupes de fonctions pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie A

Chaque poste est classé dans un groupe de fonctions compte tenu de sa position dans l'organigramme de la Ville et est assorti d'une IFSE.

L'IFSE vise ainsi à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire.

L'IFSE fait l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse, dans les conditions définies à l'article 3 du décret 2014-513 du 20 mai 2014, soit :

En cas de changement de fonctions,

Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,

En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Toutefois, la collectivité n'est pas obligatoirement tenue de revaloriser ce montant.

1 L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Modalités d'attribution

Cette indemnité est déterminée suivant :

La catégorie détenue par l'agent correspondant à un niveau de sujétion,

Le cas échéant, une modulation liée aux fonctions managériales confiées à l'agent, et/ou liée à des sujétions spécifiques et/ou au titre d'un complément indemnitaire

Pour chaque groupe de fonctions, une borne inférieure et une borne supérieure sont définies, dans la stricte limite du butoir indemnitaire du groupe de fonctions du bénéficiaire.

La borne inférieure constitue le montant de base versé a minima à tous les agents du groupe de fonctions.

La borne inférieure de l'IFSE peut être modulée en fonction des critères suivants :

Modulation liée aux fonctions managériales confiées à l'agent :

. Pour le dernier groupe de fonctions d'un cadre d'emplois, le montant de la borne inférieure est majoré de 73 € pour un secrétaire de direction/cabinet, de 94€ pour un responsable d'unité/chargé de coordination, de 187 € pour un responsable de pôle/responsable de cellule de gestion/chef de projet.

. Majoration de 50€ pour les agents assurant l'encadrement d'autres agents

. Majoration de 92€ pour des agents ayant une charge particulière, notamment la responsabilité d'un service avec un effectif ≥ 50 agents et/ou la responsabilité d'un service comprenant un réseau d'équipements ouverts au public

Majoration pour les sujétions spécifiques détaillées en annexe 1 pour :

. Les agents exerçant les fonctions d'administrateur de systèmes d'informations

. Les régisseurs

- . Les tuteurs qui accompagnent des agents en situation de handicap ou de reclassement professionnel, ou les maîtres d'apprentissage accompagnant des apprentis en situation de handicap
- . Les agents effectuant des horaires atypiques
- . Les agents pour lesquels l'obtention d'une certification spécifique et technique « amiante » est nécessaire à l'exercice des missions.

Modulation au titre d'un complément indemnitaire qui pourra être versé, à titre individuel et dans la stricte limite du butoir indemnitaire du groupe de fonctions du bénéficiaire dans les cas suivants :

- . Afin de maintenir à l'agent les montants perçus au titre du régime indemnitaire précédent, ce complément étant conservé à l'agent jusqu'au prochain changement de fonctions ;
- . Lorsque le régime indemnitaire détenu antérieurement par le bénéficiaire, nouvellement recruté, est supérieur à celui défini par la ville ;
- . Lorsque le bénéficiaire vient à changer de fonctions sur décision de l'autorité territoriale et subit, en conséquence directe de ce changement de fonctions, une baisse de régime indemnitaire, à l'exception de toute mobilité interne à la collectivité effectuée à l'initiative de l'intéressé ;
- . En cas d'abaissement du régime indemnitaire résultant du dispositif applicable aux services de l'Etat ou en cas d'une modification résultant d'une modification des bornes indiciaires du grade (art. 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984).

Cette modulation peut être dégressive.

Le montant individuel attribué à chaque agent est librement défini par l'autorité territoriale dans le respect des butoirs réglementaires, dont les montants sont susceptibles d'évoluer en cas de modification des arrêtés ministériels. Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques, dont les plafonds sont fixés par arrêtés ministériels.

Détermination des groupes de fonctions

Les montants bruts mensuels ci-dessous sont établis pour un agent à temps complet. Les montants de l'IFSE seront proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Montant de l'IFSE pour le(s) cadre(s) d'emplois suivant(s) :

Adjointes administratifs : arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015

Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Borne inférieure IFSE	Modulations IFSE	Plafond IFSE
Groupe 1	Chef de Projet Responsable Cellule de Gestion Responsable de Pôle Fonction avec expertise de niveau 3	405 €	Fonctions managériales/ Sujétions spécifiques / Complément indemnitaire	Plafond mensuel réglementaire
Groupe 2	Chargé de Coordination Responsable d'unité Secrétaire de cabinet / direction générale Fonction avec expertise de niveau 2 Fonction avec expertise de niveau 1	218 €		

Montant de l'IFSE pour le(s) cadre(s) d'emplois suivant(s) :

Agents de maîtrise : arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017

Adjointes techniques : arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017

Adjointes d'animation : arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015

Adjointes du patrimoine : arrêté du 30 décembre 2016

Agents sociaux : arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015

Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles : arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015

Opérateurs des activités physiques et sportives : arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015

Auxiliaires de puériculture : arrêté du 20 mai 2014

Auxiliaires de soins : arrêté du 20 mai 2014

Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Borne inférieure IFSE	Modulations IFSE	Plafond IFSE
Groupe 1	Chef de Projet Responsable de Pôle Fonction avec expertise de niveau 3	405 €	Fonctions managériales/ Sujétions spécifiques / Complément indemnitaire	Plafond mensuel réglementaire
Groupe 2	Chargé de Coordination Responsable d'Unité Fonction avec expertise de niveau 2 Fonction avec expertise de niveau 1	218 €		

Montant de l'IFSE pour le(s) cadre(s) d'emplois suivant(s) :

Rédacteurs : arrêtés du 19 mars 2015 et du 17 décembre 2015

Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Borne inférieure IFSE	Modulations IFSE	Plafond IFSE
Groupe 1	Chargé de mission Responsable de Service Fonction avec expertise de niveau 4	585 €	Fonctions managériales/ Sujétions spécifiques / Complément indemnitaire	Plafond mensuel réglementaire
Groupe 2	Chef de Projet Responsable Cellule de Gestion Responsable de Pôle Fonction avec expertise de niveau 3	420 €		
Groupe 3	Chargé de Coordination Responsable d'Unité Secrétaire de cabinet / direction générale Fonction avec expertise de niveau 2 Fonction avec expertise de niveau 1	233 €		

Montant de l'IFSE pour le(s) cadre(s) d'emplois suivant(s) :

Animateurs : arrêtés du 19 mars 2015 et du 17 décembre 2015

Educateurs des APS : arrêtés du 19 mars 2015 et du 17 décembre 2015

Techniciens : arrêté du 7 novembre 2017

Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Borne inférieure IFSE	Modulations IFSE	Plafond IFSE
Groupe 1	Chargé de mission Responsable de Service Fonction avec expertise de niveau 4	585 €	Fonctions managériales/ Sujétions spécifiques / Complément indemnitaire	Plafond mensuel réglementaire
Groupe 2	Chef de Projet Responsable de Pôle Fonction avec expertise de niveau 3	420 €		
Groupe 3	Chargé de Coordination Responsable d'Unité Fonction avec expertise de niveau 2 Fonction avec expertise de	233 €		

	niveau 1			
--	----------	--	--	--

Montant de l'IFSE pour le(s) cadre(s) d'emplois suivant(s) :

Infirmiers : arrêté du 31 mai 2016

Techniciens paramédicaux territoriaux : arrêté du 31 mai 2016

Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux : arrêté du 31 mai 2016

Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Borne inférieure IFSE	Modulations IFSE	Plafond IFSE
Groupe 1	Chargé de mission Responsable de Service Fonction avec expertise de niveau 4	585€	Fonctions managériales/ Sujétions spécifiques / Complément indemnitaire	Plafond mensuel réglementaire
Groupe 2	Chef de Projet Responsable de Pôle Chargé de Coordination Responsable d'Unité Fonction avec expertise de niveau 3 Fonction avec expertise de niveau 2 Fonction avec expertise de niveau 1	233€		

Montant de l'IFSE pour le(s) cadre(s) d'emplois suivant(s) :

Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques : arrêté du 14 mai 2018

Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Borne inférieure IFSE	Modulations IFSE	Plafond IFSE
Groupe 1	Chef de Projet Responsable de Pôle Fonction avec expertise de niveau 3	420 €	Fonctions managériales/ Sujétions spécifiques / Complément indemnitaire	Plafond mensuel réglementaire
Groupe 2	Chargé de Coordination Responsable d'Unité Fonction avec expertise de niveau 2 Fonction avec expertise de niveau 1	233 €		

Montant de l'IFSE pour le(s) cadre(s) d'emplois suivant(s) : administrateurs :

Administrateurs : arrêté du 29 juin 2015

Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Borne inférieure IFSE	Modulations IFSE	Plafond IFSE
Groupe 1	D.G.S. Conseiller technique D.G.A. Directeur	931 €	Fonctions managériales/ Sujétions spécifiques / Complément indemnitaire	Plafond mensuel réglementaire
Groupe 2	Chargé de mission Responsable de Service Fonction avec expertise de niveau 4	588 €		
Groupe 3	Chargé de Coordination Chef de Projet Responsable Cellule de Gestion	236 €		

	Responsable de Pôle Responsable d'Unité Fonction avec expertise de niveau 3 Fonction avec expertise de niveau 2 Fonction avec expertise de niveau 1			
--	---	--	--	--

Montant de l'IFSE pour le(s) cadre(s) d'emplois suivant(s) :

Ingénieurs en chef : arrêté du 14 février 2019

Directeurs d'enseignement artistique : arrêté du 3 juin 2015

Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Borne inférieure IFSE	Modulations IFSE	Plafond IFSE
Groupe 1	D.G.S. Conseiller technique D.G.A. Directeur	931 €	Fonctions managériales/ Sujétions spécifiques / Complément indemnitaire	Plafond mensuel réglementaire
Groupe 2	Chargé de mission Responsable de Service Fonction avec expertise de niveau 4	588 €		
Groupe 3	Chef de Projet Responsable de Pôle Fonction avec expertise de niveau 3	423 €		
Groupe 4	Chargé de Coordination Responsable d'Unité Fonction avec expertise de niveau 2 Fonction avec expertise de niveau 1	236 €		

Montant de l'IFSE pour le(s) cadre(s) d'emplois suivant(s) :

Ingénieurs : arrêté du 26 décembre 2017

Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Borne inférieure IFSE	Modulations IFSE	Plafond IFSE
Groupe 1	D.G.S. Conseiller technique D.G.A. Directeur	931 €	Fonctions managériales/ / Sujétions spécifiques / Complément indemnitaire	Plafond mensuel réglementaire
Groupe 2	Chargé de mission Responsable de Service Fonction avec expertise de niveau 4	588 €		
Groupe 3	Chef de Projet Responsable de Pôle Chargé de Coordination Responsable d'Unité Fonction avec expertise de niveau 3 Fonction avec expertise de niveau 2 Fonction avec expertise de niveau 1	236 €		

Montant de l'IFSE pour le(s) cadre(s) d'emplois suivant(s) :

Attachés : arrêtés du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015

Conservateurs du patrimoine : arrêté du 7 décembre 2017

Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Borne inférieure IFSE	Modulations IFSE	Plafond IFSE
Groupe 1	D.G.S. Conseiller technique D.G.A. Directeur	931 €	Fonctions managériales/ Sujétions spécifiques / Complément indemnitaire	Plafond mensuel réglementaire
Groupe 2	Chargé de mission Responsable de Service Fonction avec expertise de niveau 4	588 €		
Groupe 3	Chef de Projet Responsable Cellule de Gestion Responsable de Pôle Fonction avec expertise de niveau 3	423 €		
Groupe 4	Chargé de Coordination Responsable d'Unité Fonction avec expertise de niveau 2 Fonction avec expertise de niveau 1	236 €		

Montant de l'IFSE pour le(s) cadre(s) d'emplois suivant(s) :
Conservateurs de bibliothèques : arrêté du 14 mai 2018

Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Borne inférieure IFSE	Modulations IFSE	Plafond IFSE
Groupe 1	Conseiller technique D.G.A. Directeur	931 €	Fonctions managériales/ Sujétions spécifiques / Complément indemnitaire	Plafond mensuel réglementaire
Groupe 2	Chargé de mission Responsable de Service Fonction avec expertise de niveau 4	588 €		
Groupe 3	Chef de Projet Responsable de Pôle Fonction avec expertise de niveau 3 Fonction avec expertise de niveau 2 Fonction avec expertise de niveau 1	236 €		

Montant de l'IFSE pour le(s) cadre(s) d'emplois suivant(s) :
Bibliothécaires : arrêté du 14 mai 2018
Attachés de conservation du patrimoine : arrêté du 14 mai 2018

Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Borne inférieure IFSE	Modulations IFSE	Plafond IFSE
Groupe 1	Chargé de mission Responsable de Service Fonction avec expertise de niveau 4	588 €	Fonctions managériales/ Sujétions spécifiques / Complément	Plafond mensuel réglementaire
Groupe 2	Chargé de Coordination	236 €		

	Chef de Projet Responsable de Pôle Responsable d'Unité Fonction avec expertise de niveau 3 Fonction avec expertise de niveau 2 Fonction avec expertise de niveau 1		indemnitaire	
--	---	--	--------------	--

Montant de l'IFSE pour le(s) cadre(s) d'emplois suivant(s) :

Assistants socio-éducatifs : arrêtés du 3 juin 2015, du 17 décembre 2015 et du 23 décembre 2019

Conseillers socio-éducatifs : arrêtés du 3 juin 2015, du 22 décembre 2015 et du 23 décembre 2019

Conseillers des activités physiques et sportives : arrêté du 23 décembre 2019

Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Borne inférieure IFSE	Modulations IFSE	Plafond IFSE
Groupe 1	Chargé de mission Responsable de Service Fonction avec expertise de niveau 4	588 €	Fonctions managériales/ Sujétions spécifiques / Complément indemnitaire	Plafond mensuel réglementaire
Groupe 2	Chargé de Coordination Chef de Projet Responsable de Pôle Responsable d'Unité Fonction avec expertise de niveau 3 Fonction avec expertise de niveau 2 Fonction avec expertise de niveau 1	236 €		

Montant de l'IFSE pour le(s) cadre(s) d'emplois suivant(s) :

Psychologues : arrêté du 4 février 2021

Puéricultrices (ancien et nouveau cadre d'emplois) : arrêté du 23 décembre 2019

Infirmiers en soins généraux : arrêté du 23 décembre 2019

Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux : arrêté du 23 décembre 2019

Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Borne inférieure IFSE	Modulations IFSE	Plafond IFSE
Groupe 1	Chargé de mission Responsable de Service Fonction avec expertise de niveau 4	588 €	Fonctions managériales/ Sujétions spécifiques / Complément indemnitaire	Plafond mensuel réglementaire
Groupe 2	Chef de Projet Responsable de Pôle Chargé de Coordination Responsable d'Unité Fonction avec expertise de niveau 3 Fonction avec expertise de niveau 2 Fonction avec expertise de niveau 1	236 €		

Montant de l'IFSE pour le(s) cadre(s) d'emplois suivant(s) :

Educateurs de jeunes enfants : arrêté du 17 décembre 2018

Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Borne inférieure IFSE	Modulations IFSE	Plafond IFSE
Groupe 1	Chargé de mission Responsable de Service Fonction avec expertise de niveau 4	588 €	Fonctions managériales/ Sujétions spécifiques / Complément indemnitaire	Plafond mensuel réglementaire
Groupe 2	Chef de Projet Responsable de Pôle Fonction avec expertise de niveau 3	423 €		
Groupe 3	Chargé de Coordination Responsable d'Unité Fonction avec expertise de niveau 2 Fonction avec expertise de niveau 1	236 €		

2 Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le complément indemnitaire annuel est instauré. L'engagement professionnel et la manière de servir des agents sont pris en compte pour l'attribution du CIA qui se fait en lien avec l'entretien d'évaluation professionnel.

Le CIA est attribué dans la limite des plafonds fixés par cadre d'emplois et groupe de fonctions, tel que défini par la réglementation.

Ce complément indemnitaire fait l'objet d'un versement mensuel ou annuel et n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

III REGIME INDEMNITAIRE DES CADRES D'EMPLOIS NON ELIGIBLES AU RIFSEEP

Les cadres d'emplois ne rentrant pas dans le champ d'application du RIFSEEP et bénéficiant d'un régime spécifique sont :

Filière culturelle : professeurs d'enseignement artistique, assistants d'enseignement artistique

Filière police : tous les cadres d'emplois

1 Cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP de la filière culturelle

Le régime indemnitaire des agents relevant des cadres d'emplois des assistants d'enseignement artistique et des professeurs d'enseignement artistique, aligné sur le régime indemnitaire des professeurs certifiés de l'éducation nationale, est déterminé par :

Le décret n° 93-55 du 15 janvier 1993 instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants du second degré

L'arrêté du 15 janvier 1993 relatifs à l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves.

Cette indemnité est composée de deux parts :

Une part fixe dont le versement s'effectue au taux moyen et est liée à l'exercice effectif de fonctions enseignantes, en particulier du suivi individuel et à l'évaluation des élèves ;

Une part modulable dont le montant est lié à l'exercice d'une tâche de coordination telle que la coordination pédagogique ou la responsabilité d'un département de la maison des arts. Cette indemnité est versée dans la limite et sur le principe d'un crédit global.

Cette part modulable est versée aux agents exerçant des fonctions managériales dans la limite des montants ci-dessous définis.

Indemnité de suivi et d'orientation	
Part fixe mensuelle	Part modulable mensuelle

	Chargé de coordination Responsable d'unité	Responsable de pôle Chef de projet
101,13€	94€	118,83€

2 Filière police municipale

Les agents de la police municipale bénéficient d'un régime municipal spécifique régi par :

Le décret n°97-702 du 31 mai 1997 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre

d'emplois des agents de police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres

Le décret n°2000-45 du 20 janvier 2000 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale

Le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité

Le décret n°2006-1397 du 17 novembre 2006 modifiant le régime indemnitaire des fonctionnaires des cadres d'emplois de garde champêtre, d'agent de police municipale, de chef de service de police municipale et créant le régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois de directeur de police municipale.

Les montants bruts mensuels ci-dessous sont établis pour un agent à temps complet. Ils seront proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

L'indemnité de fonctions et l'indemnité complémentaire sont indexées sur le traitement.

Indemnité de fonctions

L'indemnité de fonctions est instituée pour les cadres d'emplois suivants :

Directeurs de police municipale

Chefs de service de police municipale

Agents de police municipale

Depuis 2007, la Ville a fait le choix d'un régime indemnitaire basé sur l'égalité entre les agents quelle que soit leur filière d'appartenance. Aussi, pour chaque grade d'un cadre d'emplois, les bornes inférieures ci-dessous correspondent aux montants de base versé a minima à tous les agents bénéficiaires du régime indemnitaire.

	Indemnité de fonctions	Borne inférieure	Plafonds de l'indemnité de fonctions
Catégorie A	Responsable de Service	588,00 €	Plafonds mensuels réglementaires
	Responsable de Pôle	423,00 €	
	Responsable d'Unité / Chargé de Coordination	330,00 €	
	Sans fonction managériale	236,00 €	
Catégorie B	Responsable de Service / Chargé de mission	585,00 €	
	Responsable de Pôle	420,00 €	
	Responsable d'Unité / Chargé de Coordination	327,00 €	
	Sans fonction managériale	233,00 €	
Catégorie C	Responsable de Pôle	405,00 €	
	Responsable d'Unité / Chargé de Coordination	312,00 €	
	Sans fonction managériale	218,00 €	

Les agents relevant des cadres d'emplois des agents de police municipale et des chefs de service de police municipale perçoivent, selon le poste occupé en référence aux fonctions ci-dessus, une indemnité de fonctions déterminée en appliquant au montant mensuel du traitement soumis à retenue

pour pension de l'agent concerné un taux individuel fixé dans la limite du taux maximum réglementaire.

La collectivité, qui peut décider de l'application de taux moins élevés, détermine par le biais d'un arrêté le taux individuel applicable à chaque agent, dans la limite de ces butoirs.

L'indemnité de fonctions est cumulaire avec une indemnité complémentaire.

Indemnité complémentaire

Cette indemnité peut être instaurée au profit des agents suivants :

Chefs de service de police municipale

Agents de la police municipale

Le législateur permet aux fonctionnaires de catégorie C, ainsi qu'aux fonctionnaires de catégorie B rémunérés sur la base d'un indice brut inférieur ou égal à 380 de percevoir, le cas échéant, cette indemnité.

Conformément à la circulaire du 11 octobre 2002 NOR LBLB0210023C, la collectivité souhaite également autoriser les agents relevant de la police municipale à percevoir l'indemnité complémentaire lorsque leur rémunération est supérieure à celle qui correspond à l'indice brut 380 dès lors qu'ils effectuent des missions impliquant la réalisation effective d'heures supplémentaires (indemnité horaire pour travaux supplémentaires – IHTS), notamment les agents du cadre d'emploi des chefs de service de police municipale.

Le crédit global calculé pour chaque grade correspond au montant de référence annuel du grade, indexé sur la valeur du point d'indice, multiplié par le coefficient multiplicateur maximum et par le nombre d'agents de ce grade.

Dans la limite du respect des butoirs réglementaires et du crédit global, l'autorité territoriale procèdera librement aux répartitions individuelles par voie d'arrêté en appliquant un coefficient compris entre 0 et 8, compte tenu de la manière de servir et de l'expérience professionnelle des agents concernés.

Cette indemnité sera attribuée le cas échéant par fractions mensuelles.

Modulation du régime indemnitaire de la police municipale

Cette modulation de l'indemnité de fonction et le cas échéant du complément indemnitaire est déterminée, à titre individuel et dans la stricte limite des butoirs indemnitaires, notamment dans les cas suivants :

Afin de maintenir à l'agent les montants perçus au titre du régime indemnitaire précédent, ce complément étant conservé à l'agent jusqu'au prochain changement de fonctions ;
Lorsque le régime indemnitaire détenu antérieurement par le bénéficiaire, nouvellement recruté, est supérieur à celui défini par la ville ;
Lorsque le bénéficiaire vient à changer de fonctions sur décision de l'autorité territoriale et subit, en conséquence directe de ce changement de fonctions, une baisse de régime indemnitaire, à l'exception de toute mobilité interne à la collectivité effectuée à l'initiative de l'intéressé ;
En cas d'une modification résultant d'une modification des bornes indiciaires du grade (art. 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984).

Cette modulation peut être dégressive.

IV MODULATIONS DU REGIME INDEMNITAIRE

1 Modulations en cas d'intérim d'un responsable

En l'absence d'un responsable bénéficiant d'un régime indemnitaire lié à son groupe de fonctions (cadres d'emplois éligibles) ou aux responsabilités managériales exercées (cadres d'emplois non

éligibles), l'agent le remplaçant et chargé de son intérim pourra percevoir pendant la durée de cet intérim le montant correspondant à la fonction exercée dans la limite du butoir indemnitaire de son propre cadre d'emplois.

2 Modulations en fonction des absences

En cas d'absence, ce sont les modalités de droit commun qui s'appliquent.

En cas de congé pour maladie ordinaire, le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement (l'intégralité pendant les 3 premiers mois d'absence, en continu ou en discontinu. Le traitement est ensuite réduit de moitié pendant les 9 mois suivants).

En cas de maladie professionnelle ou d'accident de service/travail, le régime indemnitaire est maintenu intégralement.

En cas de congé de longue maladie, de longue durée et de grave maladie, le régime indemnitaire est interrompu.

En cas de congés annuels, de congés de maternité, de paternité, d'adoption, d'accueil de l'enfant, ou d'ASA, le régime indemnitaire est maintenu intégralement.

V PRIMES CUMULABLES AVEC LE RÉGIME INDEMNITAIRE

Un certain nombre d'indemnités ne rentrent pas dans le champ du régime indemnitaire.

Il s'agit des indemnités suivantes :

Indemnités liées à la durée du travail. L'annexe 2 présente les dispositions relatives aux montants de référence :

Annexe 2.1- heures supplémentaires (IHTS)

Annexe 2.2- heures supplémentaires d'enseignement

Annexe 2.3- indemnité horaire pour travail normal de nuit

Annexe 2.4- indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés

Annexe 2.5- indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale

Annexe 2.6 - indemnité d'astreinte et d'intervention

Annexe 2.7 - indemnités versées aux agents municipaux participants aux préparatifs et au déroulement des opérations électorales

Annexe 2.8 - la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (taux de 15%)

Indemnités de nuitée des animateurs permanents pendant les séjours (délibération 2012-039 du 2 avril 2012)

Prime annuelle versée en deux fractions :

Il est rappelé que la prime annuelle est un avantage indemnitaire mis en place par la Ville de Saint-Herblain avant la publication de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires applicables à la fonction publique territoriale et légalisée par l'article 111 de cette même loi. En effet, la loi permet aux agents de conserver les compléments de rémunération acquis collectivement avant le 27 janvier 1984 (date de publication de la loi n° 84-53) et depuis la loi du 16 décembre 1996, elle est maintenue en sus du régime indemnitaire et ne peut faire l'objet d'aucune modification.

La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA).

VI MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

Ces nouvelles dispositions seront appliquées à compter du 1er janvier 2022.

Le régime indemnitaire fera l'objet d'un versement mensuel (hors CIA).

Les critères de mise en œuvre du régime indemnitaire énumérés dans la présente délibération se traduiront dans le montant déterminé individuellement par voie d'arrêté individuel.

Les montants sont indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique et se trouvent donc revalorisés aux mêmes dates et dans les mêmes proportions.

Les points II à VI de la délibération n°2021-042 du 12 avril 2021 sont abrogés.

Il est donc proposé au Conseil municipal :

- de modifier à compter du 1er janvier 2022, les dispositions liées au régime indemnitaire des agents municipaux et définis dans la présente délibération ;

- d'abroger à la même date les points II à VI de la délibération n°2021-042 du 12 avril 2021

- d'autoriser Monsieur le Maire, ou l'Adjoint délégué aux ressources humaines, à la prospective, à l'évaluation des politiques publiques, à prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Les dépenses afférentes à l'ensemble de ces dispositions sont inscrites au chapitre 012 du budget de la Ville.

Le Conseil, après délibéré, adopte la présente délibération à l'unanimité

ANNEXE 1 - Sujétions spécifiques (IFSE /indemnité complémentaire)**1.1 - Modulation pour les agents exerçant les fonctions d'administrateur de systèmes d'informations**

Peuvent bénéficier de cette modulation les agents affectés notamment au Service systèmes d'informations, le chef de projet informatique des écoles et le chef de projet SIRH (Direction des Ressources Humaines).

Le montant est calculé à partir d'un taux moyen mensuel égal à 1/10 000e du traitement annuel afférent à l'indice brut 585, multiplié par un coefficient tenant compte d'une part de la catégorie hiérarchique, d'autre part de la durée de perception de la prime.

Catégorie hiérarchique	Coefficient	Durée de perception
Catégorie C	55	1 an
Catégorie C	58	2 ans
Catégorie C	65	après 3 ans
Catégorie B	142	3 ans
Catégorie B	153	après 3 ans
Catégorie A	139	1 an
Catégorie A	162	1 an 6 mois
Catégorie A	188	après 2 ans et 6 mois

1.2 - Modulation liée à la tenue d'une régie

Être régulièrement chargé des fonctions de régisseur, titulaire ou intérimaire (ou de mandataire suppléant) d'avances ou de recettes ou des deux fonctions cumulées.

Montant maxi de l'avance ou montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant de l'indemnité de responsabilité mensuelle
De 0 à 1220 €	9,17
De 1 221 à 3 000 €	9,17
De 3 001 à 4 600 €	10,00
De 4 601 à 7 600 €	11,67
De 7 601 à 12 200 €	13,33
De 12 201 à 18 000 €	16,67
De 18 001 à 38 000 €	26,67
De 38 001 à 53 000 €	34,17
De 53 001 à 76 000 €	45,83
De 76 001 à 150 000 €	53,33
De 150 001 à 300 000 €	57,50
De 300 001 à 760 000 €	68,33
De 760 001 à 1 500 000 €	87,50
Au-delà de 1.5 M €	46 € annuel supplémentaire par tranche de 1.5 M €

1.3 - Modulation liée au tutorat pour l'accompagnement des agents en situation de handicap ou de reclassement professionnel

100 € bruts par mois sur une période de 6 mois. Renouvelable 1 fois.

1.4 – Modulation permettant de reconnaître les maîtres d'apprentissage qui accompagnent des apprentis en situations de handicap

100 € bruts par mois versés sur toute la durée du contrat d'apprentissage.

Cette indemnité est cumulable avec la NBI Maître d'apprentissage de 20 points.

Cette indemnité est proratisée au nombre de jours de présence en cas d'absence maladie de l'agent maître d'apprentissage.

1.5 – Modulation relative aux horaires atypiques réguliers

Une modulation mensuelle du RIFSEEP est versée aux agents effectuant **régulièrement** tout ou partie de leurs horaires de travail le dimanche, les jours fériés ou entre 21 heures et 6 heures, **dès lors qu'ils sont intégrés au planning de travail au vu des missions exercées**, afin d'assurer le bon fonctionnement du service sur ces séquences.

Les agents concernés exercent notamment leurs fonctions dans les directions suivantes :

- Cabinet
- Direction des Jeunesses, des Sports et de l'Action Socioculturelle
- Direction de la Prévention et de la Règlementation
- Direction du Patrimoine
- Direction des Affaires Culturelles
- Direction de la Solidarité
- Direction de l'Education

Le montant mensuel brut est lié à la fonction exercée et déterminé en référence au nombre d'heures prévisionnel fixé au planning annuel de l'agent validé par son responsable hiérarchique :
(Nombre d'heures prévisionnel sur l'année x majoration) / 12 mois

Majoration de 5€ par heure entre 21 heures et 6 heures le lendemain matin

Majoration de 6€ par heure les jours fériés ou le dimanche

Le montant mensuel brut peut varier de 10 à 150 €.

1.6 – Modulation relative à l'obtention d'une certification spécifique et technique « amiante »

92 € bruts par mois versés dès lors que la certification est obtenue par l'agent (modulation n'est plus versée si l'agent n'est plus à jour de cette certification).

Peuvent bénéficier de cette modulation les agents pour lesquels l'obtention d'une certification spécifique et technique « amiante » nécessaire à l'exercice des missions.

ANNEXE 2 - Primes cumulables avec le régime indemnitaire

2.1- HEURES SUPPLEMENTAIRES (IHTS)

En vertu de l'article 2 du décret 91-875 du 6 septembre 1991 modifié, la liste des agents de catégorie C et de catégorie B, quelque soit leur indice, pouvant prétendre au versement d'IHTS, est établie par correspondance avec les corps de la fonction publique de l'Etat (annexe au décret n° 91-875).

Les agents relevant des cadres d'emplois et emplois ci-dessus évoqués peuvent, dans le cadre de leurs fonctions, être amenés à exécuter des missions liés à des circonstances exceptionnelles ; à des projets ville nécessitant une mobilisation des agents pour leur réalisation dans le respect d'un calendrier, réorganisation, changement de logiciel, travaux urgents, missions spécifiques...

Le bénéfice de l'indemnisation des travaux supplémentaires concerne, outre les catégories d'agents bénéficiaires du régime indemnitaire définis dans la présente délibération, ainsi que les agents non titulaires de droit public – auxiliaire indiciaire – recrutés sur la base de l'article 3-1 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984.

Les emplois concernés par le versement d'IHTS dans les conditions fixées par le décret 2002-60 du 14 septembre 2002 sont :

Cadre d'emplois	Emplois
Catégorie C	
Adjoint administratifs territoriaux Adjoint techniques territoriaux Agents de maîtrise territoriaux Agent sociaux territoriaux Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles Auxiliaires de puériculture territoriaux Auxiliaires de soins territoriaux Adjoint territoriaux du patrimoine Opérateurs territoriaux des APS Adjoint territoriaux d'animation Agents de police municipale	Tout emploi créé au tableau des effectifs de la collectivité assimilé à un emploi de catégorie B ou C en référence au décret 95-1018 du 14 septembre 1995 fixant la répartition des fonctionnaires territoriaux en groupes hiérarchiques, notamment : Gestionnaire, assistant Agent administratif, agent d'accueil Agent technique, agent de maintenance, agent d'entretien, agent de surveillance, agent de restauration Chauffeur, livreur, cuisine scolaire Nettoyeur industriel Jardinier Gardiennage, conciergerie Cuisinier, aide cuisinier Aide soignant ATSEM, auxiliaire de puériculture Animateur Archiviste, bibliothécaire, médiateur culturel Assistant administratif, assistant technique Chargé administratif, chargé technique Instructeur Régisseur Mécanicien, menuisier, peintre, plombier, serrurier, électricien, maçon Technicien informatique, dessinateur PAO Vaguemestre Responsabilité d'unité Chargé de coordination Responsable de pôle Chef de projet Responsable de cellule de gestion Chef de service Agent de police municipale : Chef de police municipale Brigadier-Chef principal Brigadier Gardien Etc.
Catégorie B	
Rédacteurs territoriaux Techniciens territoriaux Moniteurs éducateurs et intervenants familiaux territoriaux Assistants territoriaux socio éducatifs Educateurs territoriaux de jeunes enfants Infirmiers territoriaux Assistants territoriaux d'enseignement artistique Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques Educateurs territoriaux des APS Animateurs territoriaux Educateurs territoriaux de jeunes enfants Chefs de service de police municipale	

a. Modalités et limites de versement

Les agents relevant de la liste ainsi définie ouvrent droit au versement des indemnités horaires de travaux supplémentaires (IHTS) dans les conditions prévues par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié et selon les modalités suivantes :

1. Les heures prises en compte pour l'application des IHTS sont les heures supplémentaires effectivement réalisées à la demande expresse du responsable de service.
2. Le versement des heures supplémentaires est subordonné à la mise en œuvre d'un décompte contrôlable permettant de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires effectivement accomplies. Celles-ci font l'objet d'un relevé déclaratif par feuille d'heure mensuelle complétée par le responsable hiérarchique direct.
3. Les heures concernées sont celles effectuées en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail dans le cadre de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail applicable à Saint-Herblain. Le travail supplémentaire, tel que défini ci-dessus, accompli entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail supplémentaire de nuit.
4. La compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en tout ou partie, sous la forme d'un repos compensateur, le versement d'IHTS n'intervenant qu'à défaut d'octroi d'une telle compensation horaire. Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation.
5. Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires sont exclusives des indemnités perçues par les personnels enseignants soumis à un régime spécifique d'indemnisation des heures supplémentaires et de toute autre indemnité de même nature.
6. Le versement des IHTS est exclu pendant une période ouvrant droit à remboursement des frais de déplacement dans les conditions prévues par le décret 2001-654 du 19 juillet 2001 ainsi qu'au titre des périodes d'astreinte sauf si celles-ci donnent lieu à travail effectif.
7. Le nombre d'heures supplémentaires ne peut dépasser, par agent, un plafond mensuel fixé à 25 heures. Les heures accomplies les dimanches, les jours fériés et la nuit sont prises en compte dans ce contingent.
8. Le contingent de 25 heures peut être dépassé à l'occasion de consultations électorales et lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient, pour une période limitée, sur décision motivée de l'autorité territoriale avec information immédiate des représentants du personnel au comité technique paritaire.
9. Des dérogations au contingent mensuel peuvent être accordées, à titre exceptionnel, dans les limites prévues au I de l'article 3 du décret du 25 août 2000, après consultation du comité technique paritaire.

b. Modalités de calcul de l'IHTS

A défaut de compensation sous la forme d'un repos compensateur, les heures supplémentaires accomplies sont indemnisées dans les conditions suivantes :

a) Temps de travail

▪ Agent à temps complet

La rémunération horaire des IHTS correspond à :

$$\frac{\text{Traitement brut annuel} + \text{nbi} + \text{indemnité de résidence}}{1820}$$

Cette rémunération est multipliée par :

- **1,25** pour les 14 premières heures supplémentaires accomplies au cours du mois
- **1,27** pour les heures suivantes dans la limite mensuelle de 11h.

▪ Agent à temps partiel

La rémunération horaire des IHTS des agents à temps partiel correspond à :

$$\frac{\text{Traitement brut annuel} + \text{nbi} + \text{indemnité de résidence}}{\text{Nombre d'heures hebdomadaires} \times 52 \text{ semaines}}$$

Aucune majoration de ce taux unique n'est possible, à quelque titre que ce soit. Ce mode de calcul s'applique quels que soient la quotité de travail à temps partiel, le moment où sont effectuées les heures et leur nombre.

- **Agent à temps non complet**

A hauteur d'un temps complet, les heures effectuées sont rémunérées au taux de l'heure normale puis au-delà, dans les conditions définies pour les agents à temps complet.

b) Majoration de la rémunération

- **Travail de nuit**

Les heures supplémentaires correspondent à du travail de nuit, accomplies entre 22 heures et 7 heures, et leur rémunération horaire se fait selon les modalités ci-dessus énoncées **majorée de 100%**.

- **Travail un dimanche ou jour férié**

Les heures supplémentaires effectuées un dimanche ou un jour férié sont rémunérées selon les modalités de calcul énoncées ci-dessus **majorées des deux tiers**.

La majoration pour travail supplémentaire de nuit et celle pour travail du dimanche ou d'un jour férié ne peuvent se cumuler.

2.2- HEURES SUPPLEMENTAIRES D'ENSEIGNEMENT (filière artistique)

Les heures supplémentaires d'enseignement sont prévues par le décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950 modifié.

Les agents relevant des cadres d'emplois des :

- professeurs d'enseignement artistique
- assistants d'enseignement artistique

MODALITES DE VERSEMENT

A l'instar du versement des indemnités horaires de travaux supplémentaires (IHTS) prévu à l'**annexe 2-1**, des heures supplémentaires d'enseignement peuvent être versées aux agents des cadres d'emplois listés ci-dessus.

Ces heures supplémentaires d'enseignement sont versées sous respect des modalités suivantes :

1. Les heures prises en compte sont les heures supplémentaires effectivement réalisées à la demande expresse du responsable de service.
2. Le versement des heures supplémentaires est subordonné à la mise en œuvre d'un décompte contrôlable permettant de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires d'enseignement effectivement accomplies. Celles-ci font l'objet d'un relevé déclaratif par feuille d'heure mensuelle, complétée par le responsable hiérarchique direct.
3. Les heures concernées sont celles effectuées en dépassement des maxima hebdomadaires fixés par le statut particulier qui sont respectivement de 16 heures pour le cadre d'emplois des professeurs d'enseignement artistique et de 20 heures pour celui des assistants d'enseignement artistique.
4. La compensation des heures supplémentaires d'enseignement peut être réalisée, en tout ou partie, sous la forme d'un repos compensateur, le versement d'heures supplémentaires d'enseignement n'intervenant qu'à défaut d'octroi d'une telle compensation horaire. Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation.
5. En cas d'absence, le montant annuel versé à un agent en cas de service supplémentaire régulier selon les modalités de calcul ci-après définies, est fixé proportionnellement à la période de présence. Le décompte s'effectue sur la base de 1/270^{ème} du montant annuel pour chaque journée de présence.
6. Le versement d'heures supplémentaires d'enseignement en cas de service régulier, est notamment prévu pour indemniser des heures faites afin d'assurer la suppléance d'un fonctionnaire absent pour une période de courte durée.
7. Le versement des heures supplémentaires d'enseignement ne peut être cumulé avec les indemnités horaires ou de toute autre indemnité de même nature, d'un repos compensateur.
8. Leur versement est exclu pendant une période ouvrant droit à remboursement des frais de déplacement dans les conditions prévues par le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001.

MODALITÉS DE CALCUL

Les heures supplémentaires d'enseignement sont attribuées dans la limite d'un crédit global par grade.

Le crédit global est calculé sur la base de la durée hebdomadaire de service maximum réglementaire du grade multiplié par 9/13^{ème} appliqué au traitement brut moyen du grade (TBMG), le tout par le nombre de bénéficiaires dans chaque grade

1) Le montant annuel de base par grade

(article 2 du décret du 6 octobre 1950)

Le montant annuel de base par grade est égal à :

$$\frac{\text{Traitement Brut Moyen du Grade}}{\text{Durée hebdomadaire de service réglementaire du grade}} \times 9/13$$

* 20 heures pour les assistants
16 heures pour les professeurs

Cas particulier : les professeurs d'enseignement artistique hors classe

Le montant annuel de base pour ce grade est égal à :

$$\frac{\text{Traitement Brut Moyen du Grade}^*}{16 \text{ h}} \times 9/13^{\text{ème}} + 10 \%$$

* attention pour ce calcul, appliquer le TBMG de professeur de classe normale

le traitement brut moyen d'un grade (TBMG)

Le traitement brut moyen d'un grade = $\frac{\text{Traitement indiciaire annuel du 1}^{\text{er}} \text{ échelon du grade} + \text{traitement}}{2}$ <u>Traitement indiciaire annuel de l'échelon terminal de ce même grade</u>
--

2) Taux individuel en cas de service supplémentaire régulier

L'indemnisation d'heures supplémentaires d'enseignement effectuées régulièrement se base sur un calcul annuel (cf tableau récapitulatif dans la présente annexe du montant de référence annuel - valeurs au 1^{er} janvier 2019).

Taux annuel de la 1^{ère} heure supplémentaire

Taux annuel de la 1 ^{ère} heure supplémentaire = Taux annuel de base du grade + 20 %
--

Taux annuel au-delà de la 1^{ère} heure supplémentaire

Taux annuel au-delà de la 1 ^{ère} heure supplémentaire = Taux annuel de base du grade

Montant annuel total pour plus d'une heure de service supplémentaire régulier

Montant annuel = taux annuel de la 1^{ère} heure supplémentaire du grade + taux annuel de base du grade x (nombre d'heures supplémentaires hebdomadaires – 1*)
--

* correspond à la première heure supplémentaire calculée avec une majoration de 20 %

3) Taux horaire par grade en cas de service supplémentaire irrégulier (article 5 du décret du 6 octobre 1950)

Si le service supplémentaire est irrégulier, chaque heure est rémunérée sur la base majorée de 25 % de 1/36^{ème} du montant annuel de base du grade déterminé au C1 ci-dessus

Taux de l'heure supplémentaire d'enseignement irrégulière = $\frac{\text{Montant annuel du grade}}{36} + 25 \%$
--

(cf tableau récapitulatif ci-dessous du montant de référence annuel - valeurs au 1^{er} janvier 2019)

TABLEAU RECAPITULATIF HEURES SUPPLEMENTAIRES D'ENSEIGNEMENT

Valeurs au 1^{er} janvier 2019

Les montants de référence annuels et horaire étant calculés à partir du TBMG, ils sont par conséquent indexés sur la valeur du point fonction publique

Grades	Heures supplémentaires régulières		Heures supplémentaires irrégulières
	1ère heure	Au-delà de la 1ère heure	
PEA hors classe	1 703,82 €	1 419,85 €	49,30 €
PEA de classe normale	1 548,92 €	1 290,77 €	44,81 €
AEA principal de 1ère classe	1 143,37 €	952,81 €	33,08 €
AEA principal de 2ème classe	1 039,42 €	866,19 €	30,07 €
AEA	988,04 €	823,37 €	28,58 €

2.3 - INDEMNITE HORAIRE POUR TRAVAIL NORMAL DE NUIT

PRINCIPE

L'indemnité horaire de nuit est prévue par le décret n° 61-467 du 10 mai 1961 et l'arrêté du 30 août 2001 fixant les taux de l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et de la majoration spéciale pour travail intensif.

a) Modalités de versement

Les agents assurant totalement ou partiellement leur service entre 21h et 6h de manière habituelle, peuvent percevoir des indemnités horaires de nuit.

Il s'agit des heures de nuits assurées dans le cadre du cycle de travail normal.

Ces indemnités ne doivent pas être confondues avec celles accordées pour travaux supplémentaires.

b) Modalités de calcul

L'arrêté du 30 août 2001 fixe 2 taux à :

- taux normal : 0.17 € de l'heure

- taux majoré : 0.80 € de l'heure

Le taux majoré correspond à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit qui subit une majoration spéciale pour les agents occupant certaines fonctions lorsqu'un travail intensif est fourni. La notion de travail intensif est celle qui consiste en une activité continue ne se limitant pas à de simples tâches de surveillance.

2.4 - INDEMNITÉ HORAIRE POUR TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS

1) – Modalités de versement

L'indemnité concerne les agents appelés à assurer leur service le dimanche ou les jours fériés entre 6h00 et 21h00, dans le cadre de la durée hebdomadaire du travail, conformément à l'arrêté ministériel du 19 août 1975 ou dans le cadre du cycle de travail normal.

Elle ne concerne pas les heures supplémentaires qui donnent lieu à une indemnisation spécifique. Ainsi, l'indemnité ne peut être cumulée par un même agent et pour la même période, avec quelque autre rémunération pour travaux supplémentaires.

2) – Modalités de calcul

L'arrêté du 19 août 1975 fixe le taux horaire de l'indemnité à **0,74 €**.

2.5 - INDEMNITE FORFAITAIRE POUR TRAVAIL LES DIMANCHES ET JOURS FERIÉS DES PERSONNELS DE LA FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE

L'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés est prévue par :

- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991
- le décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998 modifié
- le décret n° 92-7 du 2 janvier 1992
- le décret n°2008-797 du 20 août 2008
- l'arrêté ministériel du 16 novembre 2004
- l'arrêté du 27 mai 2005
- l'arrêté du 1^{er} août 2006
- l'arrêté du 20 août 2008
- l'arrêté du 6 octobre 2010

1) Liste des cadres d'emplois éligibles

- Cadres de santé
- Puéricultrices
- Infirmiers
- Infirmiers en soins généraux
- Auxiliaires de soins
- Auxiliaires de puériculture
- Agents sociaux

2) Modalités de versement

Aucune interdiction particulière de cumul n'est fixée.

Indemnité attribuée lorsqu'un agent relevant d'un des cadres d'emplois ci-dessus listés exerce ses fonctions un dimanche ou un jour férié.

L'indemnité est forfaitaire et correspond à l'indemnisation de 8 heures de travail effectif par référence à l'indice 100 de la fonction publique et évolue dans des conditions identiques.

Elle est attribuée, prorata temporis, si la durée de travail est inférieure ou supérieure à 8 heures, un dimanche ou un jour férié.

3) Modalités de calcul

L'arrêté du 16 novembre 2004 modifié fixe le montant forfaitaire de l'indemnité à 47.83 euros (valeur au 1^{er} juillet 2017 pour 8 heures de travail effectif). Ce montant est indexé sur la valeur du point de la FP.

2.6 - INDEMNITES D'ASTREINTE ET D'INTERVENTION

Le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, prévoit dans son article 5 que l'organe délibérant de la collectivité détermine les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes pour les services municipaux.

Le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale précise dans son article 2 qu' « une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail. »

Les cas pour lesquels l'organisation d'une astreinte, sur la ville de Saint-Herblain est requise, sont les suivants :

- assurer la permanence administrative de la ville en lien avec les institutions chargées de la sécurité publique
- effectuer des missions d'intervention relatives à la sécurité des personnes et des biens sur l'espace public ou les bâtiments municipaux
- assurer l'encadrement et le fonctionnement des activités périscolaires et extra-scolaires (séjours, courts séjours, soirées, accueil et activités en dehors des heures normales de service...)

Ainsi, des astreintes sont organisées pendant toute l'année, les nuits, week-ends et jours fériés.

Les emplois concernés par la participation à ces astreintes sont les suivants :

L'astreinte décisionnelle est assurée par les cadres de la collectivité :

- les emplois fonctionnels de direction générale de la ville
- l'emploi de directeur de cabinet
- Les emplois de directeurs
- les emplois de chargé de mission et conseiller technique rattachés au directeur général des services.

L'astreinte d'exploitation est assurée par les agents suivants :

- Direction du patrimoine – agents du pôle régie- bâtiments
- Direction de la prévention, de la réglementation et de la citoyenneté (DPRC) :
 - La responsable du service tranquillité publique
 - Le responsable du pôle centre superviseur urbain (CSU)
 - Le chef de projet CSU
 - Les chargés de coordination CSU
- Direction des ressources stratégiques : Tout agent du service systèmes d'Informations
- Direction des sports, de l'animation et de la vie associatives :
 - La responsable du service des sports et des loisirs
 - Le responsable et les responsables d'unité du pôle équipements sportifs
 - Le responsable du pôle développement sports loisirs et relations clubs
 - Le responsable du pôle développement des activités aquatiques
- Direction de l'Education
 - La directrice de l'éducation
 - La responsable et les responsables de pôle et d'unité du service activités éducatives
 - Le responsable et les responsables de pôle du service Projet et Stratégie Educative
 - La responsable du service vie des écoles

L'astreinte de sécurité est assurée par :

- Tout agent municipal appelé à participer à un plan d'intervention dans le cas d'un besoin de renforcement en moyens humains faisant suite à un événement soudain ou imprévu (ex : plan de sauvegarde, gestion de crise, déminage...)

Les agents appelés à participer à une période d'astreinte bénéficient d'une indemnité ou d'un repos compensateur.

Les modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes sont fixées par référence :

- Pour les agents appartenant à la filière technique : décret 2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des

interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement , l'arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement ainsi que l'arrêté du 14 avril 2015 fixant les conditions de compensations horaires des heures supplémentaires aux ministères chargés du développement durable et du logement.

- Pour les agents appartenant aux autres filières : au décret n° 2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur, au décret 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes dans la fonction publique territoriale et à l'arrêté du 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation.

La rémunération et la compensation en temps des astreintes sont exclusives l'une de l'autre.

Concernant l'astreinte décisionnelle seule la compensation en temps est applicable selon les modalités suivantes :

Semaine complète	1 journée et demie
Du vendredi soir au lundi matin	1 journée
Nuit de semaine	2 heures
Du lundi au vendredi soir	½ journée
Samedi	½ journée
Dimanche ou jour férié	½ journée

Elles ne peuvent être accordées aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service, ou d'une nouvelle bonification indiciaire au titre de l'exercice de fonctions de responsabilité supérieure prévue par les décrets n° 2001-1274 du 27 décembre 2001 et n° 2001-1367 du 28 décembre 2001.

La rémunération et la compensation des astreintes peuvent être accordées aux agents contractuels.

Annexe 2.7 - INDEMNITES VERSEES AUX AGENTS MUNICIPAUX PARTICIPANTS AUX PREPARATIFS ET AU DEROULEMENT DES OPERATIONS ELECTORALES

Lors des consultations électorales, les agents municipaux sont sollicités pour participer à différentes missions contribuant à leur bon déroulement :

- Installation / désinstallation des bureaux de vote
- Tenue des bureaux de vote (personnes ressources)
- Permanence du poste central
- Permanence informatique
- Contrôle des procès-verbaux
- Ouverture / fermeture / entretien des bureaux
- Protocole
- Communication des résultats
- Etc...

Lorsque ces missions ont lieu en dehors des heures normales de service, les agents municipaux sont indemnisés ou peuvent opter pour la récupération dans les conditions prévues par le décret 2002-60 du 14 janvier 2002.

Considérant que les agents municipaux effectuent les mêmes missions quel que soit leur grade ou leur indice, il est proposé de les rémunérer sous forme de forfait tenant compte des fonctions exercées à l'occasion des différents scrutins :

- **Indemnités Horaires de Travaux Supplémentaires (IHTS) pour les agents de catégories C et B éligibles** : ce forfait est calculé dans le respect des montants définis par arrêté ministériel du 14 janvier 2002. Il sera traduit, sur le bulletin de salaire, en heures supplémentaires et en fonction des missions occupées lors des opérations de préparation et de déroulement des scrutins définis ci-dessous.
- **Indemnité Complémentaire pour Elections (IFCE) pour les agents de catégorie A non éligibles aux IHTS** : ces agents percevront l'IFCE qui correspond aux montants définis ci-dessous au regard des fonctions assurées. Ces montants respectent les limites réglementaires imposées par l'arrêté ministériel du 27 février 1962 modifié fixant le régime des indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires susceptibles d'être accordées aux fonctionnaires communaux.

Dans l'hypothèse où des agents interviendraient partiellement sur ces missions (quelques heures, 1/2 journée...), un prorata en fonction du temps passé sera appliqué sur le forfait correspondant, sans dépassement du forfait possible. De même, si des agents devaient être amenés à participer à la tenue des bureaux de vote (assesseur, secrétaire...), le forfait correspondant à celui des personnes ressources leur sera appliqué. Ce forfait pourra être proratisé le cas échéant.

Les montants ci-dessous sont attribués selon les missions effectuées par tour de scrutin et peuvent être versés autant de fois dans l'année que celle-ci comporte d'élections.

En revanche, lorsque deux scrutins différents ont lieu le même jour, il n'est versé qu'une seule indemnité.

	Fermeture bureaux	
	< 20 h	= 20 h
Installation des bureaux de vote <i>Hors rangement des caisses</i>	100 €	100 €
Désinstallation des bureaux de vote <i>S'achève lors du dépôt de l'ensemble du matériel</i>	120 €	120 €
Ouverture/fermeture/entretien	120 €	120 €
Protocole	280 €	320 €
Tenue des bureaux de vote	280 €	320 €
Permanence poste central	330 €	350 €
Responsable des élections	840 €	960 €
Contrôle des procès verbaux	80 €	80 €
Permanence informatique	280 €	320 €
Communication	280 €	320 €

Annexe 2-8 - LA PRIME DE RESPONSABILITE DES EMPLOIS ADMINISTRATIFS DE DIRECTION

La prime de responsabilité est prévue par le décret n° 88-631 du 6 mai 1988. Elle est versée aux agents occupant un emploi fonctionnel de direction dont celui de Directeur général des services des communes de plus de 2000 habitants.

Cette prime de responsabilité est payable mensuellement en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension du bénéficiaire un taux individuel (traitement de base + NBI), fixé dans la limite d'un taux maximum de 15 %.

C'est ce taux maximum qui est appliqué à Saint-Herblain.

ANNEXE 3

TEXTES DE REFERENCE

Régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux :

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88
- Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
- Décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés
- 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'Etat
- Décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux
- Arrêté du 27 décembre 2016 modifié pris en application de l'article 7 du décret 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'Etat,
- Décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale

Filière police municipale :

- Décret n° 2006-1397 du 17 novembre 2006 modifiant le régime indemnitaire des fonctionnaires des cadres d'emplois de garde champêtre, d'agent de police municipale, de chef de service de police municipale et créant le régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois de directeur de police municipale
- Décret n° 97-702 du 31 mai 1997 modifié relatif à l'indemnité spéciale de fonction
- Décret n° 2000-45 du 20 janvier 2000 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale

Filière artistique :

- Décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950 modifié fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées pour les personnels enseignants des établissements d'enseignement du second degré
- Décret n°93-55 du 15 janvier 1993 instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants du second degré,
- Arrêté du 15 janvier 1993 fixant les taux de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves instituée en faveur des personnels enseignants du second degré
- Décret n°2005-256 du 17 mars 2005 portant adaptation des modalités de versement de certaines indemnités relevant du ministre chargé de l'éducation nationale.
- Décret n°2005-526 du 18 mai 2005 modifiant le décret n° 2002-47 du 9 janvier 2002 portant attribution d'indemnités à certains personnels de direction d'établissements d'enseignement ou de formation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale.

**TEXTES APPLICABLES AUX AGENTS DE L'ETAT, EN REFERENCE DESQUELS LE PRESENT
REGIME INDEMNITAIRE EST INSTITUTE PAR LA COLLECTIVITE AU BENEFICE DE SES
AGENTS, EN APPLICATION DU PRINCIPE DE PARITE**

L'octroi du régime indemnitaire est défini dans la limite des taux individuels maximum par référence aux :

- Décret n° 61-467 du 10 mai 1961 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et arrêté du 30 août 2001 fixant les taux de l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et de la majoration spéciale pour travail intensif
- Décret n° 88-1084 du 30 novembre 1988 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et à la majoration pour travail intensif et arrêté du 30 novembre 1988 fixant les taux
- Arrêtés ministériels du 19 août 1975 instituant une indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents communaux et arrêté du 31 décembre 1992 fixant l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents territoriaux
- Décret n° 88-631 du 6 mai 1988 relatif à la prime de responsabilité de la filière administrative
- Décret n° 2002-60 modifié du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires
- Décret n° 2002-598 du 25 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (filière sociale)
- Décret n° 2008-797 du 20 août 2008 instituant une indemnité forfaitaire pour travail du dimanche ou d'un jour férié à certains agents de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur et à l'arrêté du 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation et arrêté ministériel du 3 novembre 2015
- Décret n°2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement et arrêtés ministériels du 14 avril 2015 (filière technique)
- Décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale
- Décret n° 68-929 du 24 octobre 1968 modifié relatif à l'attribution de primes de service aux personnels des établissements nationaux de bienfaisance, des hôpitaux psychiatriques autonomes et des instituts nationaux de jeunes sourds et de jeunes aveugles et arrêté ministériel du 24 mars 1967
- Décret n°88-1083 du 30 novembre 1988 relatif à l'attribution d'une prime spécifique à certains agents et arrêté du 7 mars 2007 fixant les taux (filière sociale)
- Décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998 modifié relatif au régime indemnitaire de certains personnels paramédicaux civils du ministère de la défense, arrêté du 27 mai 2005 modifié fixant la liste des indemnités attribuées aux cadres de santé civils du ministère de la défense et arrêté du 1er août 2006 modifié fixant la liste des indemnités attribuées aux infirmiers civils de soins généraux du ministère de la défense (filière sociale)
- Décret n° 90-693 du 1er août 1990 relatif à l'indemnité de sujétion spéciale (filière sociale)
- Décret n° 92-4 du 2 janvier 1992 portant attribution d'une prime d'encadrement à certains agents de la fonction publique hospitalière (filière sanitaire et sociale)
- Décret n° 92-7 du 2 janvier 1992 instituant une indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale (filière sanitaire et sociale)
- Décret n° 2002-1443 du 9 décembre 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires applicables aux éducateurs de jeunes enfants
- Décret n°2004-1162 du 29 octobre 2004 portant statut particulier du corps des cadres de santé civils du ministère de la défense (filière sanitaire et sociale)
- Décret n° 2006-1335 du 3 novembre 2006 portant attribution d'une indemnité de risques et de sujétions spéciales à certains personnels de la protection judiciaire de la

jeunesse et arrêté du 3 novembre 2006 fixant la liste des bénéficiaires et les montants de l'indemnité de risques et de sujétions spéciales attribuée à certains personnels de la protection judiciaire de la jeunesse (filière sanitaire et sociale)

- Décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002 et arrêtés du 14 janvier 2002 et du 25 février 2002 relatifs à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) des services déconcentrés de l'Etat et arrêté du 14 janvier 2002 fixant les montants moyens annuels
- Décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) et arrêté du 14 janvier 2002 et 23 novembre 2004 fixant les montants de référence
- Décret n° 2003-799 du 25 août 2003 modifié et arrêté du 29 novembre 2006 relatifs à l'Indemnité Spécifique de Service (ISS) de la filière technique (ingénieurs)

Les cadres d'emplois concernés par la mise en oeuvre du RIFSEEP dans le cadre de la présente délibération sont ceux pour lesquels l'Etat a déployé le RIFSEEP sur les corps analogues :

- **Filière administrative**

Cadres d'emploi	Arrêté(s)	Plafond mensuel réglementaire IFSE	Plafond mensuel réglementaire IFSE - Logement pour nécessité absolue de service	Plafond mensuel réglementaire CIA
Administrateur	Arrêté du 29 juin 2015	4 165€	/	735€
Attaché	Arrêtés du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015	3 018€	1859€	533€
Rédacteur	Arrêtés du 19 mars 2015 et du 17 décembre 2015	1 457€	669€	198€
Adjoint administratif	Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015	945€	591€	105€

- **Filière technique**

Cadres d'emploi	Arrêté(s)	Plafond mensuel réglementaire IFSE	Plafond mensuel réglementaire IFSE - Logement pour nécessité absolue de service	Plafond mensuel réglementaire CIA
Ingénieur en chef	Arrêté du 14 février 2019	4 760€	3 570€	840€
Ingénieurs	Arrêté du 26 décembre 2017	3 018€	1 859€	533 €
Techniciens	Arrêté du 7 novembre 2017	1 457€	669€	198€
Agent de maîtrise	Arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017	945€	591€	105€
Adjoint technique	Arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017	945€	591€	105€

- **Filière médico-sociale**

Cadres d'emploi	Arrêté(s)	Plafond mensuel réglementaire IFSE	Plafond mensuel réglementaire IFSE - Logement pour nécessité absolue de service	Plafond mensuel réglementaire CIA
Médecin	Arrêté du 13 juillet 2018	3 598€	/	635€
Psychologues	Arrêté du 4 février 2021	1 833€	/	258€
Puéricultrices	Arrêté du 23 décembre 2019	1 623€	/	287€
Auxiliaires de soins territoriaux	Arrêté du 20 mai 2014	945€	591€	105€
Auxiliaires de puériculture territoriaux	Arrêté du 20 mai 2014	945€	591€	105€
Infirmiers en soins généraux	Arrêté du 23 décembre 2019	1 623€	/	287€
Infirmiers	Arrêté du 31 mai 2016	750€	429€	103€
Techniciens paramédicaux territoriaux	Arrêté du 31 mai 2016	750€	429€	103€

Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux	Arrêté du 31 mai 2016	750€	429€	103€
Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux	Arrêté du 23 décembre 2019	2125€	/	375€
Educateur territoriaux de jeunes enfants	Arrêté du 17 décembre 2018	1 167€	/	140€
Conseiller socio-éducatif	Arrêtés du 3 juin 2015, du 22 décembre 2015 et du 23 décembre 2019	2 125€	/	375€
Assistant socio-éducatif	Arrêtés du 3 juin 2015, du 17 décembre 2015 et du 23 décembre 2019	1 623€	/	287€
Agent social	Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015	945€	591€	105€
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles	Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015	945€	591€	105€

- **Filière animation**

Cadres d'emploi	Arrêté(s)	Plafond mensuel réglementaire IFSE	Plafond mensuel réglementaire IFSE - Logement pour nécessité absolue de service	Plafond mensuel réglementaire CIA
Animateur	Arrêtés du 19 mars 2015 et du 17 décembre 2015	1 457€	669€	198€
Adjoint d'animation	Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015	945€	591€	105€

- **Filière sportive**

Cadres d'emploi	Arrêté(s)	Plafond mensuel réglementaire IFSE	Plafond mensuel réglementaire IFSE - Logement pour nécessité absolue de service	Plafond mensuel réglementaire CIA
Conseillers territoriaux des A.P.S.	Arrêté du 23 décembre 2019	2 125€	/	375€
Educateur des activités physiques et sportives	Arrêtés du 19 mars 2015 et du 17 décembre 2015	1 457€	669€	198€
Opérateur des activités physiques et sportives	Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015	945€	591€	105€

- **Filière culturelle**

Cadres d'emploi	Arrêté(s)	Plafond mensuel réglementaire IFSE	Plafond mensuel réglementaire IFSE - Logement pour nécessité absolue de service	Plafond mensuel réglementaire CIA
Directeurs d'établissement d'enseignement artistique	Arrêté du 3 juin 2015	3 018€	1 859€	533€
Conservateur du patrimoine	Arrêté du 7 décembre 2017	3 910€	2 151€	690€
Conservateur de bibliothèque	Arrêté du 14 mai 2018	2 833€	/	500€
Bibliothécaire	Arrêté du 14 mai 2018	2 479€	/	438€
Attaché de conservation du patrimoine	Arrêté du 14 mai 2018	2 479€	/	438€
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Arrêté du 14 mai 2018	1 393€	/	190€
Adjoint du patrimoine	Arrêté du 30 décembre 2016	945€	591€	105€

- Hors RIFSEEP, les dispositions déterminant le régime indemnitaire spécifique de la filière police municipale plafonnent également les montants applicables :

		Indemnité complémentaire <i>Montants annuels de référence au 1^{er} février 2017</i>			Indemnité de fonctions du traitement mensuel soumis à retenue pour pension Taux maximum
		Base	0	8	
A	Directeur de PM				Part fixe d'un montant annuel de 7 500 €
					Part variable dans la limité de 25 %
B	Chef de service de PM principal de 1 ^{ère} classe	/ 715,14	/ 0,00€	/ 5 721,12€	30%
	Chef de service de PM principal de 2 ^{ème} classe (au-delà de l'IB380)	/ 715,14	/ 0,00€	/ 5 721,12€	30%
	Chef de service de PM principal de 2 ^{ème} classe (jusqu'à l'IB380)	715,14	0,00€	5 721,12€	22%
	Chef de service de PM (au-delà de l'IB380)	/ 595,77	/ 0,00€	/ 4766,16€	30%
	Chef de service de PM (jusqu'à l'IB380)	595,77	0,00€	4766,16€	22%
C	Chef de PM (grade en voie d'extinction)	495,93	0,00€	3967,44€	20%
	Brigadier – Chef principal	495,93	0,00€	3967,44€	20%
	Brigadier	475,31	0,00€	3802,48€	20%
	Gardien	469,89	0,00€	3759,12€	20%

L'an deux mil vingt-et-un, le lundi 13 décembre à 14h00, le Conseil Municipal de SAINT-HERBLAIN, dûment convoqué le mardi 7 décembre, s'est réuni en session ordinaire, Salle de la Carrière à Saint-Herblain, sous la présidence de Monsieur Bertrand AFFILÉ, Maire.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Bertrand AFFILÉ, Françoise DELABY, Marcel COTTIN, Dominique TALLÉDEC, Marine DUMÉRIL, Jocelyn BUREAU, Liliane NGENDAHAYO, Eric COUVEZ, Guylaine YHARRASSARRY, Jérôme SULIM, Frédérique SIMON, Jocelyn GENDEK, Driss SAÏD, Christian TALLIO, Virginie GRENIER, Sarah TENDRON, Nelly LEJEUSNE, Jean Pierre FROMONTEIL, Myriam GANDOLPHE, Jocelyn GENDEK, Alain CHAUVET, Joao DE OLIVEIRA, Evelyne ROHO, Jean-Benjamin ZANG, Léa MARIÉ, Jean-François TALLIO, Christine NOBLET, Vincent OTEKPO, Florence GASCOIN, Éric BAINVEL, Amélie GERMAIN, Primaël PETIT, Matthieu ANNÉREAU, Alexandra JACQUET, Catherine MANZANARÈS, Sébastien ALIX.

EXCUSES AYANT DONNÉ PROCURATION : Farida REBOUH à Alain CHAUVET, Newroz CALHAN à Eric COUVEZ, Baghdadi ZAMOUM à Christian TALLIO, Mohamed HARIZ à Guylaine YHARRASSARRY, Hélène CRENN à Virginie GRENIER, Didier GÉRARD à Myriam GANDOLPHE, Guillaume FORGEON à Matthieu ANNÉREAU

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Primaël PETIT

DÉLIBÉRATION : 2021-157

OBJET : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL – COMPLÉMENTS A LA DÉLIBÉRATION 2021-083 DU 14 JUIN 2021

Le Maire certifie que cette délibération a été :
Reçue à la Préfecture de Nantes le 15 décembre 2021
Affichée à la porte de la Mairie le 16 décembre 2021

DÉLIBÉRATION : 2021-157
SERVICE : SERVICE GESTION ADMINISTRATIVE

OBJET : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL – COMPLÉMENTS A LA DELIBÉRATION 2021-083 DU 14 JUIN 2021

RAPPORTEUR : Driss SAÏD

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a organisé la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et collectivités territoriaux et un retour obligatoire aux 1607 heures.

En application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les règles relatives à la définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixées par l'organe délibérant, après avis du comité technique.

La collectivité peut définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail, dès lors que la durée annuelle de travail de 1607h et les prescriptions minimales prévues par la réglementation sont respectées.

La délibération n°2021-083 du 14 juin 2021 et le règlement du temps de travail qui y est annexé regroupent l'ensemble des règles relatives à la gestion du temps de travail à la Ville.

Le Centre Superviseur Urbain, non intégré dans le périmètre de cette délibération initiale, est traité dans le cadre de cette délibération spécifique, considérant le maintien de son fonctionnement au-delà du 31 décembre 2021.

Des précisions sont également apportées pour d'autres entités de travail.

Pour la présente délibération, l'avis du Comité technique a été recueilli le 1er et le 10 décembre 2021.

I CENTRE SUPERVISEUR URBAIN

- CHAMP D'APPLICATION

Les présentes dispositions sont applicables aux personnels listés au sein de la délibération n°2021-083 du 14 juin 2021 et employés au Pôle CSU, quel que soit leur temps de travail (temps complet ou non-complet, temps plein ou temps partiel).

- ORGANISATION DU TEMPS DU TRAVAIL

Ce service fonctionne toute l'année, 7 jours sur 7, 24 heures sur 24.

Les règles spécifiques de gestion du temps de travail pour les agents affectés au pôle CSU applicables à compter du 1^{er} janvier 2022 - *sans préjudice des règles générales du temps de travail prévues par la délibération n°2021-083 s'appliquant à l'ensemble des personnels de droit public et privé employés par la Ville de Saint-Herblain* - sont les suivantes :

- Pause méridienne

Les agents du CSU sont concernés par la journée continue (obligation de rester sur place pour des missions de sécurité/surveillance).

- Cycle de travail

Le cycle de travail pluri-hebdomadaire applicable aux agents du CSU a une durée de 4 semaines avec un volume de 140h, soit un volume hebdomadaire de référence de 35h.

- Bornes hebdomadaires

Les missions peuvent être réparties du lundi au dimanche.

Les agents du CSU travaillent en alternant des vacations sur 6 jours et 4 jours de repos consécutifs, soit un nombre de jours travaillés pouvant varier suivant les semaines de 3 jours à 6 jours (ou nuits).

- **Bornes quotidiennes**

La durée de travail journalière peut atteindre jusqu'à 10h.

Les horaires de fonctionnement des services sur lesquels les agents peuvent être amenés à effectuer leurs cycles de travail sont compris :

- . de 7h30 jusqu'à 19h15 pour le responsable de pôle
- . de 0 à 24h pour les opérateurs qui travaillent dans le cadre d'horaires fixes

- **Régime d'équivalence**

L'article 8 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 et dans la magistrature autorise les collectivités territoriales et leurs établissements publics à instituer par délibération un régime d'équivalence pour les emplois dont les missions impliquent un temps de présence supérieur au temps de travail effectif. La mise en place d'un régime d'équivalence permet de dissocier le temps de travail productif des périodes d'inaction pendant lesquelles l'agent se trouve sur son lieu de travail à la disposition de son employeur, sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles.

Concernant la fonction publique territoriale, aucune disposition législative ou réglementaire ne fixe de durées d'équivalences à retenir pour le décompte sous forme de temps de travail effectif des périodes d'inaction. La jurisprudence administrative a précisé que les collectivités avaient compétence, en application du code général des collectivités territoriales, pour fixer, par délibération, un régime d'horaires d'équivalence en matière de durée du travail, afin de tenir compte des périodes d'inaction que comporte l'exercice de certaines fonctions (CAA Versailles 22 octobre 2015 n°15VE00936).

Un régime particulier de prise en compte du temps de travail effectif est mis en place, eu égard aux spécificités des missions et aux périodes d'inaction que comportent les missions des agents du CSU : il sera tenu compte, dans le temps de travail effectif, de 7h20 pour 8h00 de présence de nuit (22h-6h).

II DISPOSITIONS DIVERSES

Les précisions suivantes sont apportées à la délibération 2021-083 :

Bornes hebdomadaires : du lundi au dimanche pour Cabinet/service communication-unité réceptions

Bornes quotidiennes : jusqu'à 10 heures maximum : Direction Education (animateurs), Direction Solidarité (unité accueil de jour)

Horaires de fonctionnement des services : Direction de l'éducation : 6h30-19h30 (agents d'entretien et chargés de coordination technique), 5h30-19h15 (chauffeurs-livreurs)

Cabinet / DAC / DCU : ajout du cycle pluri-hebdomadaire d'une durée de 4 semaines avec un volume de 150h (volume hebdomadaire de référence de 37h30).

DJSAS - pôle équipements sportifs : cycle pluri-hebdomadaire d'une durée de 4 semaines avec un volume de 144h avec les bornes hebdomadaires suivantes : alternance 4 jours / 5 jours travaillés, ou 5 jours travaillés, ou entre 4 et 6 jours travaillés ; horaires de fonctionnement 7h-23h30.

III MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

Cette délibération entrera en vigueur le **1^{er} janvier 2022**.

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 47),

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

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

Vu la délibération n°2021-083 relative à l'organisation du temps de travail,

Pour la présente délibération, l'avis du Comité technique a été recueilli le 1^{er} et le 10 décembre 2021.

Il est proposé au Conseil Municipal :

- d'approuver l'application à compter du 1^{er} janvier 2022 aux agents du Pôle CSU, des règles générales de gestion du temps de travail définies dans la délibération n°2021-083 du 14 juin 2021 et des règles spécifiques de la présente délibération,
- d'approuver à compter du 1^{er} janvier 2022, les diverses dispositions pour les agents listés dans le II de la présente délibération,
- d'autoriser Monsieur le Maire, ou l'Adjoint délégué aux ressources humaines, à la prospective, à l'évaluation des politiques publiques, à prendre toutes les dispositions nécessaires,
- d'inscrire les crédits nécessaires en dépenses au chapitre 012 du budget de la Ville.

Le Conseil, après délibéré, adopte la présente délibération à la majorité selon les votes suivants :

31 voix POUR

12 voix CONTRE

L'an deux mil vingt-et-un, le lundi 13 décembre à 14h00, le Conseil Municipal de SAINT-HERBLAIN, dûment convoqué le mardi 7 décembre, s'est réuni en session ordinaire, Salle de la Carrière à Saint-Herblain, sous la présidence de Monsieur Bertrand AFFILÉ, Maire.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Bertrand AFFILÉ, Françoise DELABY, Marcel COTTIN, Dominique TALLÉDEC, Marine DUMÉRIL, Jocelyn BUREAU, Liliane NGENDAHAYO, Eric COUVEZ, Guylaine YHARRASSARRY, Jérôme SULIM, Frédérique SIMON, Jocelyn GENDEK, Driss SAÏD, Christian TALLIO, Virginie GRENIER, Sarah TENDRON, Nelly LEJEUSNE, Jean Pierre FROMONTEIL, Myriam GANDOLPHE, Jocelyn GENDEK, Alain CHAUVET, Joao DE OLIVEIRA, Evelyne ROHO, Jean-Benjamin ZANG, Léa MARIÉ, Jean-François TALLIO, Christine NOBLET, Vincent OTEKPO, Florence GASCOIN, Éric BAINVEL, Amélie GERMAIN, Primaël PETIT, Matthieu ANNÉREAU, Alexandra JACQUET, Catherine MANZANARÈS, Sébastien ALIX.

EXCUSES AYANT DONNÉ PROCURATION : Farida REBOUH à Alain CHAUVET, Newroz CALHAN à Eric COUVEZ, Baghdadi ZAMOUM à Christian TALLIO, Mohamed HARIZ à Guylaine YHARRASSARRY, Hélène CRENN à Virginie GRENIER, Didier GÉRARD à Myriam GANDOLPHE, Guillaume FORGEON à Matthieu ANNÉREAU

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Primaël PETIT

DÉLIBÉRATION : 2021-158

OBJET : PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE À DESTINATION DES AGENTS MUNICIPAUX - CONVENTION DE PARTENARIAT POUR L'ANNEE 2022 AVEC LE COMITÉ DES OEUVRES SOCIALES ET CULTURELLES DE SAINT-HERBLAIN

Le Maire certifie que cette délibération a été :
Reçue à la Préfecture de Nantes le 15 décembre 2021
Affichée à la porte de la Mairie le 16 décembre 2021

DÉLIBÉRATION : 2021-158
SERVICE : DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

OBJET : PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE À DESTINATION DES AGENTS MUNICIPAUX -
CONVENTION DE PARTENARIAT POUR L'ANNEE 2022 AVEC LE COMITÉ DES OEUVRES
SOCIALES ET CULTURELLES DE SAINT-HERBLAIN

RAPPORTEUR : Liliane NGENDA HAYO

La détermination des prestations d'action sociale versées au bénéfice des agents municipaux et leurs conditions de mise en œuvre au sein de la Ville de Saint-Herblain ont été fixées par la délibération 2009-219 du 21 décembre 2009, conformément à l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 actualisée par les délibérations 2010-083 du 28 juin 2010, 2011-174 du 16 décembre 2011, 2012-167 du 17 décembre 2012, 2013-159 du 16 décembre 2013, 2014-155 du 15 décembre 2014, 2017-138 du 15 décembre 2017, ainsi que par un avenant à cette dernière convention signée le 12 janvier 2018, en date du 18 décembre 2019.

La délibération 2009-219 du 21 décembre 2009 prévoit que les prestations d'action sociale sont prises en charge soit directement par la Ville, soit par l'intermédiaire d'un prestataire associatif le Comité des Œuvres Sociales et Culturelles (COSC) de Saint-Herblain.

La convention de partenariat 2020-2021 entre la Ville et le COSC arrivant à échéance le 31 décembre 2021, il convient de la renouveler.

S'agissant de la mise à disposition de personnel, les parties ont convenu que la Ville met à disposition dans la limite de 3 postes. La Direction des ressources humaines peut, sur certains dossiers précis, apporter un appui technique.

S'agissant du montant des dépenses à engager pour la réalisation des prestations d'action sociale versées par le COSC de Saint-Herblain, la Ville verse une subvention au COSC et met à disposition de l'association des moyens humains et matériels.

La Ville versera en 2022 la subvention dont le montant fera l'objet d'une délibération spécifique lors du vote du budget 2022.

Pour rappel, le montant de la subvention 2021 était de 567 679 €.

Afin de formaliser ce partenariat, une nouvelle convention annexée à la présente délibération, applicable à compter du 1^{er} janvier 2022, pour une période de 1 an, est soumise à l'approbation du Conseil municipal.

Il est proposé au Conseil Municipal :

- d'approuver les termes de la convention entre la Ville et le COSC de Saint-Herblain annexée à la présente délibération, applicable à compter du 1^{er} janvier 2022, pour une durée maximale de 1 an ;
- d'autoriser Monsieur le Maire ou l'Adjoint délégué aux ressources humaines, à la prospective, à l'évaluation des politiques publiques, à la signer ;
- de charger Monsieur le Maire ou l'Adjoint délégué aux ressources humaines, à la prospective, à l'évaluation des politiques publiques, de toutes les démarches utiles à l'exécution de la présente délibération ;
- d'inscrire les dépenses résultant des dispositions précitées au budget au compte 6574 020.

Le Conseil, après délibéré, adopte la présente délibération à l'unanimité



CONVENTION DE PARTENARIAT

Désignation des parties

Entre :

La ville de Saint-Herblain représentée par Monsieur Bertrand AFFILÉ, Maire, agissant en vertu d'une délibération du Conseil Municipal du 13 décembre 2021.

Et :

L'association Comité des Œuvres Sociales et Culturelles, représentée par son ou sa Présidente, Madame Sheila DAMASE, agissant en vertu d'une délibération du Conseil d'Administration en date du 17 décembre 2020.

Préambule

L'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, modifié par la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 article 26, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

La loi du 19 février 2007 rend l'action sociale obligatoire pour les collectivités territoriales.

L'association COSC a pour objectif principal de contribuer, favoriser et permettre à ses membres en activité, et à leur famille, l'accès aux différentes activités sociales, culturelles, sportives et éducatives, dans un souci de solidarité et de respect de la diversité des sensibilités et des cultures.

La convention de partenariat 2021 arrivant à échéance le 31 décembre 2021, les parties conviennent de la renouveler.

Ceci étant exposé, il est convenu ce qui suit.

Article 1 – Objet de la convention : mise en œuvre du dispositif

La présente convention a pour objet de définir les conditions du partenariat développé entre la Ville et l'association COSC pour la réalisation des objectifs d'actions de l'association, que la ville s'engage à soutenir par l'allocation de moyens financiers, humains et matériels dans les conditions définies ci-après, à l'égard des agents municipaux en activité à la Ville de Saint-Herblain et adhérant à l'association.

Article 2 – Définition des objectifs

Dans le cadre du partenariat développé avec la ville, l'association s'engage à réaliser les actions sociales et culturelles en direction du personnel de la ville telles que définies ci-dessous :

Aides à la famille :

- Versement de prestations d'action sociale : séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif et séjours linguistique (circulaire FP/4 n°1931 et 2B n°256 du 15/06/1998) ;

- Participation aux grands événements de la vie (mariage, PACS, naissance, adoption et décès).

Actions dans le cadre de la vie professionnelle :

- Dotation annuelle en direction des agents de la Ville qui reçoivent la médaille du travail ;
- Dotation annuelle en direction des agents qui partent en retraite ;
- Participation aux remboursements des frais de centre de loisirs pour les enfants âgés de 3 à 12 ans.

Les prêts :

- Attribution de prêts sociaux à taux zéro sur la demande de l'assistant social (e) du travail qui devra être associé (e) à la Commission prêts chargée de l'octroi de ces prêts ;
- Développement des micro crédits remboursables sur salaire, accordés suite aux commissions de prêts, sur fonds de roulement de l'Association.

Vacances loisirs culture sport :

- Attribution aux adhérents qui le sollicitent d'une aide sociale sous forme de chèques vacances ou CESU,
- Soutien à l'adhésion culturelle et/ou sportive.

En outre, le COSC favorisera l'adhésion avec des organismes fédérateurs d'importance régionale ou nationale, susceptibles d'élever le niveau de prestations du COSC.

Article 3 – Actions et administration de l'association.

L'association agit conformément à son objet statutaire et utilise la subvention octroyée par la Ville, ainsi que les moyens humains et matériels mis à disposition, conformément à ses statuts sociaux et aux dispositions énoncées dans la présente convention.

L'association doit pouvoir attester annuellement de la légalité de la désignation de ses administrateurs. Elle informera la Préfecture de Loire-Atlantique de tous les changements intervenant dans la composition de ses organes dirigeants, ainsi que des modifications statutaires.

Ces informations seront également transmises à la ville.

L'association ne peut reverser tout ou partie de la subvention perçue pour subventionner d'autres personnes publiques ou privées.

Article 4 – Dispositions financières

4-1 Calcul de la subvention

La Ville versera en 2022 la subvention dont le montant fera l'objet d'une délibération spécifique lors du vote du budget 2022.

4-2 Versement de la subvention

Le versement de la subvention s'effectuera en 2022, au vu du plan de trésorerie qui devra être présenté par l'association à la ville avant le 1er mars 2022.

La salle de la Carrière louée, auprès du prestataire La Carrière Events, une fois par an, pour le spectacle de Noël des enfants du personnel de la ville, adhérent au COSC, est désormais financée par cette subvention.

4-3 Contrôle de gestion

Un budget détaillé devra être communiqué à la Ville dans le mois suivant son approbation, par le Conseil d'Administration du COSC.

Une copie certifiée par un commissaire aux comptes, du compte de résultat, du bilan et des comptes d'emploi de la subvention allouée, sera fournie à la ville avant le 30 juin 2022.

Le commissaire aux comptes sera inscrit sur la liste agréée par la Cour d'Appel.
La Ville se réserve le droit de faire effectuer toute vérification qu'elle jugerait nécessaire sur l'emploi et l'utilisation des fonds.

Article 5 - Mise à disposition du personnel et appui technique de la Direction des ressources humaines

5-1 Objet et durée

Conformément aux dispositions de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée (articles 61 à 63), portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, et du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 modifié, relatif au régime de la mise à disposition des fonctionnaires territoriaux, la Ville de Saint-Herblain peut mettre à disposition de l'association des agents, dans la limite de 3 postes.

Un arrêté individuel de mise à disposition, ainsi que la convention qui lui est annexé, précisent pour chaque agent concerné, les modalités de cette mise à disposition.

5-2 Conditions d'emploi

Le travail des agents mis à disposition est organisé par l'association.

Leur situation administrative (avancement, autorisation de travail à temps partiel, congés de maladie, congés pour formation professionnelle ou syndicale, discipline) est gérée par la Ville de Saint-Herblain.

5-3 Rémunération

En vertu du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008, relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux - article 2 chapitre 2 - le COSC remboursera à la Ville, trimestriellement, les charges de rémunération afférentes au personnel mis à disposition.

En dehors des remboursements de frais de déplacement, l'association ne verse aux intéressés aucun complément de rémunération.

5-4 Contrôle et évaluation de l'activité

L'évaluation de tous les agents mis à disposition sera réalisée conformément aux critères et procédures d'évaluation établis par la ville, sous la responsabilité de la Présidente.

Le responsable administratif évalue les autres agents. La Présidente le fera pour le responsable administratif.

En cas de faute disciplinaire, la Ville de Saint-Herblain est saisie par l'association.

5-5 Fin de la mise à disposition

La mise à disposition des agents prononcée par arrêté de Monsieur le Maire de Saint-Herblain peut prendre fin :

- avant le terme de la présente convention, à la demande de l'agent ou de la Ville de Saint-Herblain ou de l'association COSC ;
- de plein droit lorsqu'un emploi budgétaire correspondant aux fonctions exercées par l'intéressé est créé directement par l'association COSC ;
- au terme de la présente convention.

5-6 Fiches de poste

Les fiches de poste des agents mis à disposition (*annexe 1*) figureront en annexe de leur arrêté de mise à disposition.

5-7 Appui technique de la Direction des ressources humaines

Sur certains dossiers, projets ou démarches, la Direction des ressources humaines pourra apporter un soutien technique à l'association COSC. Un travail partenarial est engagé entre la Ville et le COSC sur la nature et le choix des prestations aux agents de la Ville.

Article 6 – Fournitures et prestations diverses

6-1 Locaux

La Ville met à disposition de l'association à titre gratuit, un local situé sur la commune de Saint-Herblain, à proximité de l'Hôtel de Ville.

Une convention spécifique entre la Ville et l'Association fixe les conditions de mise à disposition de ce local.

La Ville prend en charge les dépenses d'eau, de gaz, d'électricité, de chauffage et d'entretien des locaux et de sa réfection.

L'association prend les lieux en l'état et ne peut en céder l'occupation en tout ou partie sans autorisation préalable de la Ville.

6-2 Matériel et mobilier

La Ville met à disposition de l'association du matériel et du mobilier dont la liste figure en *annexe 2* de la présente convention.

Les dépenses de téléphone sont prises en charge par la Ville, et font l'objet d'un relevé trimestriel.

Le COSC peut demander le prêt du vidéoprojecteur à la Ville en tant que de besoin et s'il est disponible.

6-3 Fournitures de bureau

La Ville autorise l'association à s'approvisionner en fournitures de bureau à son stock, dans la limite de la moyenne des consommations sur les deux derniers exercices.

6-4 Prestations diverses

La Ville met à disposition de l'association chaque année, à titre gratuit :

- des salles de réunion en mairie, en fonction des disponibilités et sous réserve qu'il ne s'agisse pas de démonstrations commerciales ;
- deux prestations « vin d'honneur » pour l'assemblée générale et l'arbre de Noël.
- des véhicules municipaux pour les déplacements des membres du CA et des agents de la cellule du COSC, en fonction des disponibilités et moyennant un ordre de mission,

6-5 Dispositions communes

Après concertation avec l'association, la Ville se réserve le droit de modifier les modalités des mises à disposition qu'elle procure à l'association pour des motifs tirés de l'intérêt général ou de la bonne administration de son patrimoine.

L'ensemble des prestations mises à disposition fera l'objet d'une valorisation communiquée par courrier à l'association, afin de permettre l'élaboration du compte de résultats.

Article 7 – Délégations accordées aux membres élus du COSC

Tout agent élu au conseil d'administration du COSC peut demander une autorisation spéciale d'absence pour participer au fonctionnement statutaire du COSC.

Des autorisations d'absence peuvent donc être accordées aux membres siégeant au COSC, en fonction de leur qualité : membre du conseil d'administration (40h), membre du bureau (70h), trésorier (80h), vice-président ou vice-présidente (80h), présidente (120h).

Ces droits, spécifiques à Saint-Herblain, ne se cumulent pas entre eux.

La Ville accorde le droit à la présidence du COSC, à compter du mois de novembre de chaque année, de réaffecter les heures restantes des élus du COSC à ceux en ayant besoin pour arriver à un solde horaire individuel en fin d'année, au minimum à 0.

Cette réaffectation d'heures d'élus à d'autres doit faire l'objet d'un courrier adressé à Monsieur Le Maire et d'une information de l'ensemble des élus du COSC lors du Conseil d'Administration suivant cette réaffectation horaire.

Dans le cadre de ces relations partenariales, et au regard des crédits d'heures de délégation accordés aux membres du CA, du Bureau et à la présidence, le COSC fournit à la Direction des ressources humaines les dates de réunions statutaires et groupes de travail, ainsi que leur composition, dès ces dates connues.

Article 8 – Communication

8-1 Logo

Il est convenu entre les parties que tout document émanant de l'association COSC sur lequel figurera le logo ou la mention « Ville de Saint-Herblain », devra être visé par le Service communication de la Ville.

8-2 Intranet

La Ville met à disposition de l'association une page sur l'Intranet pour les informations du COSC. Dans ce cadre, l'association a accès au réseau de la Ville, et alimente, elle-même, les informations qu'elle souhaite diffuser aux agents municipaux. L'association respectera les règles de fonctionnement énoncées dans la Charte de bon usage de l'Intranet, rédigée par la Ville à l'intention des utilisateurs de l'Intranet.

Selon les mêmes conditions, la Ville autorise l'association à utiliser la messagerie de l'Intranet.

Article 9 – Assurances

L'association souscrit les polices d'assurances couvrant les divers risques propres à ses activités, biens et personnes.

L'attestation doit être présentée à la Ville à la signature de la présente convention et à chaque date anniversaire.

Elle conditionne le versement de la subvention prévue à l'article 4.

Article 10 – Durée

La présente convention prend effet à compter du 1er janvier 2022, pour une année, soit jusqu'au 31 décembre 2022.

Elle peut être résiliée en cas de non-respect par l'une ou l'autre des parties de ses obligations, sous réserve de respecter un préavis de 6 mois par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

Fait à Saint-Herblain, le

Pour la ville de Saint-Herblain
Monsieur le Maire

Pour l'Association COSC
Madame la Présidente

Bertrand AFFILÉ

Sheila DAMASE

Annexe 1 – Fiches de poste du personnel mis à disposition

Trois fiches de poste : la fiche de poste des deux gestionnaires et celle de responsable de la cellule administrative du COSC

FICHE DE POSTE – Fonction Managériale -

Par cette fonction, l'agent a un rôle reconnu d'encadrement d'une entité (service, mission, pôle...). Il est un rouage essentiel de l'organisation de la collectivité. Sa fonction principale a pour vocation de mobiliser toutes les ressources dont il a la responsabilité (financière, humaine, moyens mis à disposition, compétences...) afin d'atteindre les objectifs définis dans le projet de service de la mission ou du service auquel il appartient.

// LA FONCTION : RESPONSABLE COSC

L'agent est sous la responsabilité du responsable de service ou de pôle, ou du chargé de coordination. Il est responsable de l'encadrement de proximité. Il organise le travail de l'unité, de la distribution des tâches ainsi que de la diffusion de l'information. Par ailleurs, il exerce l'activité présente dans son service.

Cadre d'emplois cible : REDACTEUR – Catégorie B

Les rédacteurs sont chargés de l'instruction des affaires qui leur sont confiées et de la préparation des décisions.

Ils exercent leurs fonctions dans l'une des spécialités suivantes :

1° Administration générale : dans cette spécialité, ils assurent en particulier des tâches de gestion administrative et financière, de suivi de la comptabilité et participent à la rédaction des actes juridiques. Ils contribuent à l'élaboration et à la réalisation des actions de communication, d'animation et de développement économique, social, culturel et sportif de la collectivité.

2° Secteur sanitaire et social : dans cette spécialité, ils assurent les tâches administratives à caractère médico-social et spécialement la gestion des dossiers des patients ou des usagers d'établissements à caractère social. Ils contribuent à la délivrance de renseignements et d'informations d'ordre général. Ils secondent, dans leur domaine de compétence, les médecins territoriaux ou les personnels des services médico-sociaux.

Les rédacteurs territoriaux peuvent, dans certains cas, assurer des fonctions d'encadrement des agents d'exécution et la direction d'un bureau et remplir les fonctions de principal adjoint d'un fonctionnaire de catégorie A.

Ils peuvent être chargés des fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants.

III/ LE POSTE

1/ Caractéristiques

Direction	Ressources humaines
Service	Comité des œuvres sociales et culturelles
Localisation géographique	128 bd François Mitterrand
Temps du poste	☒ TC ☐ TNC
Possibilité d'un temps partiel	☐ OUI ☒ NON
N° de poste	1238
Positionnement dans l'organigramme	Supérieur hiérarchique direct : Président du COSC Agent(s) placé(s) sous la responsabilité : 2
Indemnité fonctionnelle	☒ OUI ☐ NON
NBI	☐ OUI ☒ NON

2/ Missions et activités (préciser le niveau d'autonomie, de responsabilité, de délégation)

Savoir-faire	Savoirs (formations, diplômes, maîtrise de logiciels, habilitations...)
1/ ENCADRER UNE EQUIPE	
☐ Animer et encadrer la cellule administrative et rendre compte au Président, Vice-Président ☐ Appliquer les consignes, vérifier l'application des directives données par le Président et l'exécution des tâches confiées. ☐ Mettre en place d'une fiche de liaison dans tous les parapheurs à la signature du Président, Vice-Président avec visa du responsable avant la transmission.	☐ Connaissance des techniques de management opérationnel ☐ Connaissance des procédures administrative propre à la ville en matière de personnel
2/ GERER L'UNITE : ORGANISATION HUMAINE ET TECHNIQUE	
☐ Organiser les moyens humains de l'unité pour assurer la continuité du service (congés, récupérations...)	☐ Connaissances de base de la communication écrite

☐ Organiser les moyens techniques de l'unité (gestion des stocks, gestion du matériel, entretien des locaux...)	
3/ ACTIVITE PROPRE LIEES A L'ACTIVITE DU COSC	
☐ Participer aux réunions mensuelles avec le Président pour faire le point sur les dossiers en cours ☐ Participer aux Réunions trimestrielles avec le Président et la DRH pour faire le point sur les dossiers. ☐ <u>Assurer la gestion des Chèques vacances</u> Proposition au CA / Gestion des inscriptions / Paramétrage du logiciel / Suivi prélèvements Chèques vacances médaillés, retraités et évènements familiaux : Commande auprès de l'ANCV et suivi de la livraison ☐ <u>Assurer la gestion et le suivi du Site internet du COSC</u> Collaboration avec les élus de la commission communication Mettre à jour régulièrement du site Animation du site avec les différentes activités et mise en pratique des outils donnés lors des formations. ☐ <u>Info COSC</u> Respect de la charte informatique, mise en place en 2014 par les membres de la commission communication. Travailler en collaboration avec le gestionnaire COSC à la rédaction de l'info COSC Assurer la responsabilité de la relecture de l'info COSC avant la transmission aux membres de la commission communication pour validation ☐ <u>Comptabilité</u> Enregistrer les écritures	☐ Maitrise des procédures administratives ☐ Connaissance des dossiers ☐ Connaissance des règles de comptabilité

Assurer les rapprochements bancaires Clôturer l'exercice Etablir le budget prévisionnel Travailler en collaboration avec le trésorier ou trésorier adjoint sur les présentations des budgets en instances et toutes informations budgétaires. Être Présent lors de la réunion préparatoire budgétaire avec la ville – soutien administratif au trésorier et trésorier adjoint. ☐ Prêts sociaux et à taux 0% Prêt taux 0% : contrôler les dossiers prêts à taux 0% (dernier dossier plus de deux ans) et les présenter en commission. Assurer la Gestion administrative des dossiers. Prêts sociaux, réceptionner les dossiers de prêts sociaux transmis par l'assistante sociale. Envoyer les dossiers à la commission. Assurer la gestion administrative des dossiers.	
---	--

3/ Aptitudes

Sur le plan physique	Sur le plan intellectuel : savoir être (qualités personnelles, intellectuelles, relationnelles...)
	☐ Qualités relationnelles, sens du travail en équipe ☐ Autonomie, prise d'initiatives, rigueur ☐ Etre à l'écoute de ses agents

4/ Moyens et équipements attribués

Le responsable est dispensé d'accueil physique et téléphonique sauf en cas de maladie, congés ou formation des 2 agents de la cellule.

- Un poste informatique, internet et un scanner, téléphone.

5/ Relations avec le public ou les prestataires extérieurs

- Tous les Agents de la ville qui adhèrent au Comité des Œuvres Sociales et Culturelles
- Les services de la ville
- Les élus du COSC

- Banque
- Commissaire aux comptes et expert-comptable

FICHE DE POSTE – Fonction Générique –

Cette fonction est dite générique car elle existe dans plusieurs services de la Ville. Ces fonctions ont en commun un socle de compétences. Ce type de fonction permet aux agents d'accroître leurs savoirs professionnels et de participer à la mobilité interne au sein de la collectivité.

II/ LA FONCTION : GESTIONNAIRE COSC

L'agent recueille et traite les informations nécessaires au fonctionnement administratif du service et suit les dossiers administratifs.

Cadre d'emplois cible : ADJOINT ADMINISTRATIF – Catégorie C

Les adjoints administratifs territoriaux sont chargés de tâches administratives d'exécution, qui supposent la connaissance et comportent l'application de règles administratives et comptables. (...) Lorsqu'ils relèvent des grades d'avancement, les adjoints administratifs territoriaux assurent plus particulièrement les fonctions d'accueil et les travaux de guichet, la correspondance administrative et les travaux de comptabilité. (...)

III/ LE POSTE

1/ Caractéristiques

Direction	Ressources Humaines
Service	Comité des œuvres sociales et culturelles
Localisation géographique	128 Bd François MITTERRAND
Temps du poste	☒ TC ☐ TNC
Possibilité d'un temps partiel	☐ OUI ☒ NON
N° de poste	6
Positionnement dans l'organigramme	Supérieur hiérarchique direct : Responsable COSC Agent(s) placé(s) sous la responsabilité : aucun
Indemnité fonctionnelle	☐ OUI ☒ NON
NBI	☐ OUI ☒ NON

2/ Missions et activités (préciser le niveau d'autonomie, de responsabilité, de délégation)

Savoir-faire	Savoirs (formations, diplômes, maîtrise de logiciels, habilitations...)
1/ COLLECTER ET SUIVRE DES DONNEES	
☐ Saisir et vérifier des données administratives ☐ Mettre à jour des documents (fichiers, tableaux, bases de données...) ☐ Transmettre des documents en interne ou vers l'extérieur	☐ Connaissance des règles et statuts de la fonction publique territoriale ☐ Connaissance des logiciels de bureautique (Word, Excel...), Intranet, Internet ☐ Maîtrise des outils informatiques spécifiques de la fonction ☐ Connaissance des procédures
2/ REALISER DES TRAVAUX DE SECRETARIAT	
☐ Mettre en forme différents documents ☐ Rédiger et saisir des courriers ☐ Trier et diffuser le courrier en arrivée ☐ Effectuer le classement ordonné des documents de manière simple et accessible ☐ Info COSC. Le responsable et le gestionnaire travaillent en collaboration à la rédaction de l'info COSC. Transmettre dans les délais impartis l'info COSC au Responsable de cellule pour visa.	☐ Connaissance des techniques de secrétariat, de classement et d'archivage ☐ Connaissance des circuits et procédures administratives ☐ Maîtrise des règles d'orthographe, de grammaire et de syntaxe
3/ ACCUEIL EN SOUTIEN AU CHARGE D'ACCUEIL	
☐ Accueillir et renseigner les usagers, relayer si nécessaire vers l'interlocuteur compétent ☐ Recevoir, filtrer, transmettre les appels téléphoniques, les messages et les courriers électroniques ☐ Identifier et gérer les demandes ☐ Adapter son discours en fonction de l'interlocuteur	☐ Maîtrise du standard téléphonique ☐ Connaissance de l'environnement professionnel (annuaire interne, organigramme de la Ville, connaissance du fonctionnement du service, de ses activités, de ses procédures et de ses partenaires) ☐ Maîtrise des règles d'expression orale et écrite

	☐ Maîtrise du vocabulaire professionnel du service
4/ACTIVITE LIEES A L'ACTIVITE DU COSC	
☐ Mutuelle santé : Renseigner les adhérents sur les mutuelles en contrat groupe. Inscrire et/ou radier des adhérents en lien avec GII. ☐ Loisirs : Nuitée / Semaine hors saison et été / Voyage / Week-end / Journée à thème ☐ Recueillir les différentes informations reçues par les prestataires (devis...) et élaborer un tableau comparatif pour chaque prestataire (tarifs, calcul selon les tranches de quotient, lieu) qui est ensuite proposé aux membres du bureau par le responsable de la cellule avec vote en CA. ☐ Inscription faites à l'accueil ou par courrier interne ☐ Assurer la gestion administrative des inscriptions ☐ Transmettre à son responsable un retour de la clôture des activités loisirs. ❖ <i>Arbre de Noel</i> ☐ Assurer la gestion administrative du dossier : réservation salle, lien avec le prestataire jouets et carte pour la commande et choix du cadeau par les agents. Elaboration d'une info COSC spécial pour l'inscription aux cadeaux et au spectacle (info COSC mai avec clôture inscriptions début juillet). Elaboration des cartes d'invitation envoyées à tous les adhérents ayant des enfants de moins de 18 ans (septembre ou octobre). Demande de goûter à la ville en précisant le nombre d'enfants et d'adultes (novembre). Commande des cartes cadeaux en novembre. Préparation des listings pour signature lors du retrait des cadeaux et des	☐ Maîtrise et application des procédures et des directives données par son responsable ☐ Savoir rendre compte à son responsable de son activité

cartes. Toutes ces tâches seront soumises au visa du responsable de la cellule, puis transmises à la Présidente pour validation. ☐ Commander les repas pour le jour du spectacle pour les élus, la cellule administrative et les intervenants du spectacle. ☐ Assurer le suivi administratif après le spectacle (paiement du prestataire soit par présentation d'une facture et /ou enregistrement GUSO....)	
---	--

3/ Aptitudes

Sur le plan physique	Sur le plan intellectuel : savoir être (qualités personnelles, intellectuelles, relationnelles...)
☐ Activité sur poste informatique	☐ Rigueur et exigence ☐ Qualités relationnelles, esprit d'équipe ☐ Discrétion ☐ Sens du service public

4/ Moyens et équipements attribués

- Un micro
- Téléphone
- Bureau
- Internet
- Scanner

5/ Relations avec le public ou les prestataires extérieurs

- Tous les agents de la ville qui adhèrent au Comité des Œuvres Sociales et Culturelles
- Les prestataires
- Les services de la ville
- Les élus du COSC

FICHE DE POSTE – Fonction Générique –

Cette fonction est dite générique car elle existe dans plusieurs services de la Ville. Ces fonctions ont en commun un socle de compétences. Ce type de fonction permet aux agents d'accroître leurs savoirs professionnels et de participer à la mobilité interne au sein de la collectivité.

I/ LA FONCTION : CHARGE(E) D'ACCUEIL COSC

L'agent est posté à un lieu spécifique qui est dédié exclusivement à l'accueil du public. C'est une mission permanente tout au long de l'année. Cette activité occupe l'agent plus de la moitié de son temps de travail hebdomadaire.

Cadre d'emplois cible : ADJOINT ADMINISTRATIF – Catégorie C

Les adjoints administratifs territoriaux sont chargés de tâches administratives d'exécution, qui supposent la connaissance et comportent l'application de règles administratives et comptables. (...) Lorsqu'ils relèvent des grades d'avancement, les adjoints administratifs territoriaux assurent plus particulièrement les fonctions d'accueil et les travaux de guichet, la correspondance administrative et les travaux de comptabilité. (...)

II/ LE POSTE

1/ Caractéristiques

Direction	DRH
Service	Comité des œuvres sociales et culturelles
Localisation géographique	128 Bd François MITTERRAND
Temps du poste	☐ TC ☒ TNC
Possibilité d'un temps partiel	☐ OUI ☒ NON
N° de poste	1048
Positionnement dans l'organigramme	Supérieur hiérarchique direct : Responsable COSC Agent(s) placé(s) sous la responsabilité : Aucun
Indemnité fonctionnelle	☐ OUI ☒ NON
NBI	☒ OUI ☐ NON N°33

2/ Missions et activités (préciser le niveau d'autonomie, de responsabilité, de délégation)

Savoir-faire	Savoirs (formations, diplômes, maîtrise de logiciels, habilitations...)
1/ COLLECTER ET SUIVRE DES DONNEES	
	☒ Bonne connaissance des circuits et

☐ Saisir et vérifier des données administratives ☐ Mettre à jour des documents (fichier, tableaux, base de données) ☐ Transmettre des documents en interne ou vers l'extérieur	procédures administratives ☐ Maîtrise de l'outil informatique : logiciels de bureautique (Word, Excel...), Internet, Intranet ☐ Savoir tenir compte des priorités et des échéances (notion d'organisation et de gestion du temps) ☐ Connaissance des logiciels de bureautique (Word Excel), intranet internet ☐ Connaissance et respect des procédures
2/ REALISER DES TRAVAUX DE BUREAUTIQUE	
☐ Mettre en forme différents documents ☐ Prendre des notes, rédiger et saisir des courriers ou des comptes rendus de réunions ☐ Trier et diffuser le courrier en arrivée ☐ Effectuer le classement ordonné des documents de manière simple et accessible ☐ Diffuser le courrier en arrivée	☐ Maîtrise des techniques de secrétariat, de classement et d'archivage ☐ Maîtrise des règles d'orthographe, de grammaire et de syntaxe
3/ ACCUEIL	
☐ Accueillir le public : accueil physique et téléphonique ☐ Gérer les inscriptions sur Unimaxis ☐ Accueillir et renseigner les usagers, relayer si nécessaire vers l'interlocuteur compétent ☐ Recevoir, filtrer, transmettre les appels téléphoniques, les messages et les courriers électroniques ☐ Identifier et gérer les demandes ☐ Adapter son discours en fonction de l'interlocuteur ☐ Prendre des rendez-vous et organiser les agendas	☐ Maîtrise du standard téléphonique ☐ Connaissance de l'environnement professionnel (annuaire interne, organigramme de la Ville, connaissance du fonctionnement du service, de ses activités, de ses procédures et de ses partenaires) ☐ Maîtrise des règles d'expression orale et écrite ☐ Maîtrise du vocabulaire professionnel du service ☐ Savoir communiquer de façon explicite

--	--

3/ Aptitudes

Sur le plan physique	Sur le plan intellectuel : savoir être (qualités personnelles, intellectuelles, relationnelles...)
☐ Activité sur poste informatique	☐ Rigueur et exigence ☐ Qualités relationnelles et discrétion ☐ Sens du service public ☐ Etre accueillant ☐ Etre rigoureux et consciencieux et méthodique ☐ Etre organisé et respectueux des délais

4/ Moyens et équipements attribués

- Un poste informatique
- Téléphone
- Bureau
- Scanner
- Internet

5/ Relations avec le public ou les prestataires extérieurs

- Tous les agents de la ville adhérant au Comité des Œuvres Sociales et Culturelles
- Les prestataires
- Les services de la Ville

Annexe 2 – Matériel et mobilier mis à disposition

Mobilier

3 armoires Ronéo : 120*45*72
1 armoire Ronéo : 80*45*100
1 armoire Ronéo : 100*45*170
1 armoire Ronéo : 100*45*100
1 armoire Ronéo : 80*45*198
1 armoire Samas : 120*42,5*198
2 armoires Majencia : 120*42,5*198
1 armoire : 39*39*197
3 placards intégrés
3 meubles bureaux
2 caissons 3 tiroirs
1 caisson 2 tiroirs
2 tables : 60*60
1 table: 70*70
1 table de réunion : 200*100
3 fauteuils
20 chaises

Matériel informatique

3 écrans
3 tours informatiques
2 PC portables télétravailleurs
1 imprimante CANON I-SENSYS lbp6680X
3 téléphones

Matériel divers

2 ventilateurs
2 extincteurs
1 vidéoprojecteur « tournant » de la ville de Saint Herblain
4 coffres de 3 tiroirs Ronéo
1 coffre de 4 tiroirs Ronéo
1 tableau blanc
1 tableau en liège
1 présentoir 6 étagères
1 présentoir tourniquet

L'an deux mil vingt-et-un, le lundi 13 décembre à 14h00, le Conseil Municipal de SAINT-HERBLAIN, dûment convoqué le mardi 7 décembre, s'est réuni en session ordinaire, Salle de la Carrière à Saint-Herblain, sous la présidence de Monsieur Bertrand AFFILÉ, Maire.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Bertrand AFFILÉ, Françoise DELABY, Marcel COTTIN, Dominique TALLÉDEC, Marine DUMÉRIL, Jocelyn BUREAU, Liliane NGENDAHAYO, Eric COUVEZ, Guylaine YHARRASSARRY, Jérôme SULIM, Frédérique SIMON, Jocelyn GENDEK, Driss SAÏD, Christian TALLIO, Virginie GRENIER, Sarah TENDRON, Nelly LEJEUSNE, Jean Pierre FROMONTEIL, Myriam GANDOLPHE, Jocelyn GENDEK, Alain CHAUVET, Joao DE OLIVEIRA, Evelyne ROHO, Jean-Benjamin ZANG, Léa MARIÉ, Jean-François TALLIO, Christine NOBLET, Vincent OTEKPO, Florence GASCOIN, Éric BAINVEL, Amélie GERMAIN, Primaël PETIT, Matthieu ANNÉREAU, Alexandra JACQUET, Catherine MANZANARÈS, Sébastien ALIX.

EXCUSES AYANT DONNÉ PROCURATION : Farida REBOUH à Alain CHAUVET, Newroz CALHAN à Eric COUVEZ, Baghdadi ZAMOUM à Christian TALLIO, Mohamed HARIZ à Guylaine YHARRASSARRY, Hélène CRENN à Virginie GRENIER, Didier GÉRARD à Myriam GANDOLPHE, Guillaume FORGEON à Matthieu ANNÉREAU

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Primaël PETIT

DÉLIBÉRATION : 2021-159

OBJET : CONTRAT D'ASSURANCE - REMBOURSEMENT FRANCHISES - ABROGATION DÉLIBÉRATION DU 14 JUIN 2021

Le Maire certifie que cette délibération a été :
Reçue à la Préfecture de Nantes le 15 décembre 2021
Affichée à la porte de la Mairie le 16 décembre 2021

DÉLIBÉRATION : 2021-159
SERVICE : DIRECTION DU SECRETARIAT GENERAL ET DE L'OBSERVATOIRE

OBJET : CONTRAT D'ASSURANCE - REMBOURSEMENT FRANCHISES - ABROGATION
DÉLIBÉRATION DU 14 JUIN 2021

RAPPORTEUR : Marcel COTTIN

Les contrats d'assurance souscrits par la Ville prévoient des garanties pour les biens appartenant à des préposés de la collectivité, pour les biens confiés, pour les instruments de musique appartenant à des professeurs et pour les œuvres des artistes exposées au sein des locaux de la Ville selon les conditions définies ci-après :

1- Le contrat d'assurance responsabilité civile souscrit par la Ville auprès de la SMACL prévoit une garantie spécifique pour les dommages subis par les biens des préposés dans l'exercice de leur fonction ainsi que les biens mobiliers confiés à la collectivité.

L'article 9 du Cahier des Clauses Techniques et Particulières (CCTP) mentionne à ce titre que « la garantie s'étend aux dommages subis par les biens des préposés dans l'exercice de leur fonction que ces dommages relèvent ou non de la responsabilité de l'assuré. Les dommages subis pendant les trajets domicile-travail restent exclus ». Une franchise est applicable pour la mise en œuvre de cette garantie selon les termes de l'article 11 du CCTP. Elle est, à ce jour, fixée à 50 euros.

Les préposés sont les personnes qui se trouvent sous l'autorité de la collectivité : sont notamment considérés comme préposés les agents titulaires, contractuels, apprentis, assistantes maternelles, stagiaires.

L'article 2 du CCTP portant sur les biens confiés précise que sont garantis les dommages subis par les biens mobiliers confiés à la collectivité ou à une personne dont elle est civilement responsable, sous forme de dépôt, location, garde, prêt. Une extension est d'ailleurs prévue pour la responsabilité civile vestiaires et la responsabilité civile dépositaire sous certaines conditions. Une franchise est applicable pour la mise en œuvre de cette garantie selon les termes de l'article 11 du CCTP. Elle est, à ce jour, fixée à 200 euros pour les biens confiés et la responsabilité civile dépositaire et 100 euros pour la responsabilité civile vestiaires.

2- Le contrat d'assurance dommages aux biens prévoit en article 26 du CCTP une garantie instrument de musique qui s'étend aux instruments appartenant aux professeurs de musique pour des dommages survenant à l'intérieur des locaux appartenant à l'assuré ou mis à disposition. L'article 31 couvre quant à lui les œuvres exposées par des artistes au sein des locaux de la collectivité.

Une franchise est applicable pour la mise en œuvre de cette garantie selon les termes de l'article 32 du CCTP. Elle est, à ce jour, fixée à 300 euros.

Par ailleurs, certains dommages relevant des contrats susvisés sont susceptibles d'être indemnisés en totalité par la Ville lorsque le montant du dommage n'atteint pas le montant de la franchise et ne permet donc pas à la Ville de procéder à la déclaration du sinistre. Le remboursement est alors conditionné par la production d'un justificatif d'achat ou de propriété du bien endommagé et d'un devis de réparation ou de remplacement.

Il est ainsi proposé au Conseil Municipal d'autoriser le remboursement par la Ville des franchises susvisées et de valider l'indemnisation intégrale des sinistres que la Ville ne peut déclarer à l'assureur en raison du montant de la franchise afin que l'indemnisation couvre l'intégralité des frais de réparation ou de remplacement des biens susvisés.

Les remboursements individuels concernés seront formalisés par arrêté municipal.

Par conséquent, il est proposé au Conseil Municipal :

- d'approuver le remboursement de la franchise pour les biens endommagés des préposés dans l'exercice de leurs fonctions ;
- d'approuver le remboursement des franchises pour les biens mobiliers confiés à la collectivité ou à une personne dont elle est civilement responsable, sous forme de dépôt, garde, prêt ;
- d'approuver le remboursement de la franchise des instruments appartenant aux professeurs de musique pour des dommages survenant à l'intérieur des locaux appartenant à la Ville ou mis à disposition ;
- d'approuver le remboursement de la franchise aux artistes dont les œuvres ont été endommagées au sein des locaux de la collectivité ;
- d'approuver le remboursement intégral des sinistres susvisés selon les conditions fixées par la présente délibération, lorsque le montant du dommage n'atteint pas le montant de la franchise et ne permet pas à la Ville de procéder à la déclaration du sinistre à l'assureur,
- d'abroger en conséquence la délibération n°2021-075 du 14 juin 2021 ;
- d'autoriser Monsieur le Maire ou l'Adjoint délégué aux finances, relations aux entreprises et affaires générales, à prendre les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Le Conseil, après délibéré, adopte la présente délibération à l'unanimité

L'an deux mil vingt-et-un, le lundi 13 décembre à 14h00, le Conseil Municipal de SAINT-HERBLAIN, dûment convoqué le mardi 7 décembre, s'est réuni en session ordinaire, Salle de la Carrière à Saint-Herblain, sous la présidence de Monsieur Bertrand AFFILÉ, Maire.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Bertrand AFFILÉ, Marcel COTTIN, Dominique TALLÉDEC, Marine DUMÉRIL, Jocelyn BUREAU, Liliane NGENDAHAYO, Eric COUVEZ, Guylaine YHARRASSARRY, Jérôme SULIM, Frédérique SIMON, Jocelyn GENDEK, Driss SAÏD, Christian TALLIO, Virginie GRENIER, Sarah TENDRON, Nelly LEJEUSNE, Jean Pierre FROMONTEIL, Myriam GANDOLPHE, Jocelyn GENDEK, Alain CHAUVET, Joao DE OLIVEIRA, Evelyne ROHO, Jean-Benjamin ZANG, Léa MARIÉ, Jean-François TALLIO, Christine NOBLET, Vincent OTEKPO, Florence GASCOIN, Éric BAINVEL, Amélie GERMAIN, Primaël PETIT, Matthieu ANNEREAU, Alexandra JACQUET, Catherine MANZANARÈS, Sébastien ALIX.

EXCUSES AYANT DONNE PROCURATION : Farida REBOUH à Alain CHAUVET, Newroz CALHAN à Eric COUVEZ, Baghdadi ZAMOUM à Christian TALLIO, Mohamed HARIZ à Guylaine YHARRASSARRY, Hélène CRENN à Virginie GRENIER, Didier GÉRARD à Myriam GANDOLPHE, Françoise DELABY à Marcel COTTIN, Guillaume FORGEON à Matthieu ANNEREAU

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Primaël PETIT

DÉLIBÉRATION : 2021-160

OBJET : DÉROGATION AU REPOS DOMINICAL DES SALARIÉS DANS LES COMMERCES DE DÉTAIL EN 2022

Le Maire certifie que cette délibération a été :
Reçue à la Préfecture de Nantes le 15 décembre 2021
Affichée à la porte de la Mairie le 16 décembre 2021

DÉLIBÉRATION : 2021-160
SERVICE : DIRECTION DU SECRETARIAT GENERAL ET DE L'OBSERVATOIRE

OBJET : DÉROGATION AU REPOS DOMINICAL DES SALARIÉS DANS LES COMMERCES DE DÉTAIL EN 2022

RAPPORTEUR : Marcel COTTIN

Conformément aux dispositions de l'article L.3132-26 du code du travail, dans les établissements de commerces de détail où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, ce repos peut être supprimé les dimanches désignés, pour chaque commerce de détail, par décision du maire prise après avis du conseil municipal.

Le nombre de ces dimanches ne peut excéder douze par année civile. La liste des dimanches est arrêtée avant le 31 décembre, pour l'année suivante.

Lorsque le nombre de ces dimanches excède cinq, la décision du maire est prise après avis conforme du Conseil Métropolitain de Nantes Métropole.

En application de l'article R. 3132-21 du code du travail, l'arrêté du maire est pris après avis des organisations d'employeurs et de salariés intéressées.

Depuis 2014, le conseil métropolitain émet chaque année le vœu que les Maires autorisent des ouvertures dominicales de commerces en s'appuyant sur trois principes : une opposition à la généralisation de l'ouverture des commerces le dimanche, une attention particulière aux commerces de proximité et un attachement au dialogue social territorial.

C'est donc sur la base des accords passés entre les partenaires sociaux du territoire que les commerces de la métropole nantaise ont été autorisés, ces dernières années, à ouvrir exceptionnellement certains dimanches.

Le dialogue territorial a abouti à un accord entre partenaires sociaux et acteurs du commerce pour 2022.

Les signataires de l'accord sont favorables à l'ouverture des commerces à l'exclusion des commerces à prédominance alimentaire de plus de 400 m² de Nantes Métropole dans les strictes conditions suivantes :

- le premier dimanche de décembre pour les commerces de centre-ville et les centre-bourgs
- l'avant dernier dimanche avant Noël pour l'ensemble du territoire métropolitain
- le dernier dimanche avant Noël pour l'ensemble du territoire métropolitain

Cet accord a été signé par l'ensemble des partenaires sous réserve expresse de l'application stricte de l'accord signé l'année précédente.

Pour 2022, conformément à l'accord signé le 17 juin 2021 par les partenaires sociaux et les acteurs du commerce, les ouvertures dominicales devront respecter les strictes conditions suivantes :

- ouverture des commerces de détail, à l'exclusion des commerces à prédominance alimentaire de plus de 400 m², situés uniquement dans les périmètres de polarités commerciales de proximité de la Ville Saint-Herblain tels que définis par l'orientation d'aménagement et de programmation (OAP) Commerce du PLU métropolitain, le dimanche 4 décembre 2022 de 12h à 19h ;

- ouverture des commerces de détail, à l'exclusion des commerces à prédominance alimentaire de plus de 400 m², situés sur le territoire de la Ville de Saint-Herblain, le dimanche 11 décembre 2022 de 12h à 19h ;
- ouverture des commerces de détail, à l'exclusion des commerces à prédominance alimentaire de plus de 400 m², situés sur le territoire de la Ville de Saint-Herblain, le dimanche 18 décembre 2022 de 12h à 19h.

En ce qui concerne les concessionnaires automobiles implantés sur le territoire de la commune, ils bénéficient d'une autorisation d'ouverture dans la limite de cinq dimanches par an. Ces autorisations sont liées à des journées de promotion nationale fixées par les constructeurs.

Il est donc proposé au Conseil Municipal :

- d'émettre un avis favorable à l'ouverture des commerces de détail en 2022 hors concessions automobiles selon les conditions suivantes :
 - o ouverture des commerces de détail, à l'exclusion des commerces à prédominance alimentaire de plus de 400 m², situés uniquement dans les périmètres de polarités commerciales de proximité de la Ville de Saint-Herblain tels que définis par l'orientation d'aménagement et de programmation (OAP) Commerce du PLU métropolitain, le dimanche 4 décembre 2022 de 12h à 19h ;
 - o ouverture des commerces de détail, à l'exclusion des commerces à prédominance alimentaire de plus de 400 m², situés sur le territoire de la Ville de Saint-Herblain, le dimanche 11 décembre 2022 de 12h à 19h ;
 - o ouverture des commerces de détail, à l'exclusion des commerces à prédominance alimentaire de plus de 400 m², situés sur le territoire de la Ville de Saint-Herblain, le dimanche 18 décembre 2022 de 12h à 19h ;
 - o Sous réserve expresse du respect de l'accord territorial signé en 2020 par les partenaires sociaux pour les ouvertures dominicales en 2021 ;
 - o après avis des organisations d'employeurs et de salariés.
- d'émettre un avis favorable à l'ouverture des concessionnaires automobiles les dimanches 16 janvier, 13 mars, 12 juin, 18 septembre et 16 octobre 2022 ;
- d'autoriser Monsieur le Maire ou l'Adjoint délégué aux finances, relations aux entreprises et affaires générales à prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Le Conseil, après délibéré, adopte la présente délibération à la majorité selon les votes suivants :

30 voix POUR :

13 voix CONTRE :

L'an deux mil vingt-et-un, le lundi 13 décembre à 14h00, le Conseil Municipal de SAINT-HERBLAIN, dûment convoqué le mardi 7 décembre, s'est réuni en session ordinaire, Salle de la Carrière à Saint-Herblain, sous la présidence de Monsieur Bertrand AFFILÉ, Maire.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Bertrand AFFILÉ, Marcel COTTIN, Dominique TALLÉDEC, Marine DUMÉRIL, Jocelyn BUREAU, Liliane NGENDAHAYO, Eric COUVEZ, Guylaine YHARRASSARRY, Jérôme SULIM, Frédérique SIMON, Jocelyn GENDEK, Driss SAÏD, Christian TALLIO, Virginie GRENIER, Sarah TENDRON, Nelly LEJEUSNE, Jean Pierre FROMONTEIL, Myriam GANDOLPHE, Jocelyn GENDEK, Alain CHAUVET, Joao DE OLIVEIRA, Evelyne ROHO, Jean-Benjamin ZANG, Léa MARIÉ, Jean-François TALLIO, Christine NOBLET, Vincent OTEKPO, Florence GASCOIN, Éric BAINVEL, Amélie GERMAIN, Primaël PETIT, Matthieu ANNEREAU, Alexandra JACQUET, Catherine MANZANARÈS, Sébastien ALIX.

EXCUSES AYANT DONNE PROCURATION : Farida REBOUH à Alain CHAUVET, Newroz CALHAN à Eric COUVEZ, Baghdadi ZAMOUM à Christian TALLIO, Mohamed HARIZ à Guylaine YHARRASSARRY, Hélène CRENN à Virginie GRENIER, Didier GÉRARD à Myriam GANDOLPHE, Françoise DELABY à Marcel COTTIN, Guillaume FORGEON à Matthieu ANNEREAU

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Primaël PETIT

DÉLIBÉRATION : 2021-161

OBJET : OUVERTURE DES BIBLIOTHÈQUES LE DIMANCHE EN 2022 – AVIS DU CONSEIL MUNICIPAL

Le Maire certifie que cette délibération a été :
Reçue à la Préfecture de Nantes le 15 décembre 2021
Affichée à la porte de la Mairie le 16 décembre 2021

DÉLIBÉRATION : 2021-161
SERVICE : DIRECTION DU SECRETARIAT GENERAL ET DE L'OBSERVATOIRE

OBJET : OUVERTURE DES BIBLIOTHÈQUES LE DIMANCHE EN 2022 – AVIS DU CONSEIL MUNICIPAL

RAPPORTEUR : Marcel COTTIN

Le Conseil Municipal vient de délibérer sur l'ouverture des commerces de détail et des concessions automobiles pour l'année 2022.

L'article 250 de la loi du 06 août 2015 précise que dans le cadre de la concertation préalable à la désignation des dimanches accordés par le maire dans les commerces de détail, le maire soumet au conseil municipal la question de l'ouverture des bibliothèques le dimanche.

Il est donc proposé au Conseil Municipal :

- d'émettre un avis favorable au principe de non ouverture des bibliothèques le dimanche en 2022 ;
- d'autoriser Monsieur le Maire ou l'Adjoint délégué aux finances, relations aux entreprises et affaires générales à prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Le Conseil, après délibéré, adopte la présente délibération à l'unanimité