

L'an deux mil vingt-trois, le vingt-quatre mai, à dix-huit heures, le Conseil Municipal de Saint-Jean, convoqué le dix-sept mai, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans la salle du Conseil Municipal, sous la Présidence de Monsieur Bruno ESPIC, Maire.

APPEL

Étaient présents :

Bruno ESPIC	Céline MORETTO	Yannick LACOSTE	Chantal ARRAULT
Jean-Philippe FREZOULS	Monique MEGEMONT	Philippe FUSEAU	Marie COCHARD
Philippe BRUNO	Marie-Morgane PORTE	Céline DILANGU	Jean-Pierre PEYRI
Marie-Sol BOUDOU	Cathy JOUVENEZ	Isabelle GUEDJ	Guy GARCIA
Philippe COUZI	Dominique RITTER	Eddy HENIN	Françoise SOURDAIS
Hervé FONDS	Séverine HUSSON	Gilles VALEILLE	Patrick DURANDET
Claude BOESCH-BIAY	Bernard BOULOUYS		

Étaient absents avec procuration :

Nicolas TOUZET représenté par Céline DILANGU
Isabelle DELIS représentée par Bruno ESPIC
Ekavi BRUSETTI représentée par Eddy HENIN
Christophe DELPECH représenté par Cathy JOUVENEZ
Quentin USERO représenté par Séverine HUSSON
Séverine PINAUD représentée par Jean-Pierre PEYRI
Marianne MIKHAILOFF représentée par Claude BOESCH-BIAY

Désignation de la secrétaire de séance : **Cathy JOUVENEZ**

Approbation du procès-verbal du Conseil Municipal du 29 mars 2023

Adopté à l'unanimité

DECISIONS DU MAIRE

en vertu de l'article L 2122.22 du CGCT et de la délibération du 8 juillet 2020

- **DM 20230401 - Convention chantier Jeunes**
- **DM 20230402 - Avenant n° 1 au marché 2023-05 Fournitures et pose de ventilateurs**
- **DM 20230403 - Virement de crédit n° 1**
- **DM 20230404 - Marché 2023-03 Programmiste pour un nouveau groupe scolaire**
- **DM 20230405 - Marché 2023-07 Réhabilitation du club house Cassin**
- **DM 20230406 - Marché 2023-06 Feu d'artifice**
- **DM 20230407 - Marché 2023-08 Marché à bons de commandes de travaux de peinture**
- **DM 20230501 à 20230509 - Conventions d'objectifs et de financement CAF Bonus territoire CTG**

DELIBERATIONS**AFFAIRES GENERALES****1. Création de deux comités consultatifs**

L'article L2143-2 du Code Général des Collectivités Territoriales prévoit que « le Conseil Municipal peut créer des comités consultatifs sur tout problème d'intérêt communal concernant tout ou partie du territoire de la commune. Ces comités comprennent des personnes qui peuvent ne pas appartenir au conseil, notamment des représentants des associations locales ».

Sur proposition du maire, le conseil municipal fixe la composition de ces comités consultatifs pour une durée qui ne peut excéder celle du mandat.

Chaque comité doit être présidé par un membre du conseil municipal désigné par le Maire.

Les objectifs de ces comités consultatifs seront de :

- favoriser la participation des citoyens à la vie de la commune,
- impliquer les habitants et les acteurs locaux dans les projets de la collectivité,
- faire bénéficier la commune de l'expérience des Saint-Jeannais et de leur connaissance du terrain.

Le maire propose de créer deux comités consultatifs dont les thèmes seront :

- **Comité consultatif de la transition écologique**
- **Comité consultatif aux mobilités**

Ces comités consultatifs seront constitués de :

- Monsieur le Maire membre de droit ;
- 4 représentants du Conseil Municipal désignés en son sein ;
- 8 à 10 représentants des associations locales et citoyens sélectionnés à l'issue d'un appel à candidature.

Pour que ces comités puissent travailler efficacement le nombre total de ses membres est limité à **15** personnes maximum.

Les critères fixés pour la constitution à ces comités seront :

- Être intergénérationnel, en intégrant des jeunes dès 16 ans ;
- Être Saint-Jeannais (sans condition de nationalité) ;
- Être motivé pour les questions relevant de ces comités.

Si le nombre de postulants est supérieur au nombre de places prévues par la délibération, un tirage au sort sera réalisé.

Délibération 1**Création d'un Comité consultatif de la transition écologique**

L'équipe municipale souhaite mettre en place des modes de consultation citoyenne innovants. Ainsi Monsieur le Maire propose la création d'un comité consultatif pour recueillir son avis sur toutes questions ayant trait à la transition écologique.

L'objet de ce comité est d'apporter une aide et un appui à la municipalité en :

- Donnant son avis sur le volet environnemental pour tout projet pour lequel il est sollicité ou s'autosaisit, en s'assurant de l'adéquation des projets avec les enjeux écologiques, sociaux, climatiques de moyen et long terme ;

- Transmettant au Maire toutes informations utiles pour la mise en œuvre de sa politique communale en matière de transition écologique ;
- Relayant auprès de la population les avancées écologiques mises en œuvre dans les projets réalisés par la municipalité.

Il est donc prévu que ce Comité soit informé ou saisi de toutes les questions liées à la transition écologique qui relèvent des compétences de la Municipalité comme :

- La végétalisation de l'espace public,
- L'agriculture urbaine,
- La réduction et la valorisation des déchets,
- La production et les économies d'énergie,
- Les jardins partagés,
- La protection du patrimoine végétal et de la biodiversité urbaine,
- La sensibilisation et l'éducation à l'environnement,
- L'alimentation durable,
- La consommation responsable.

Rôle du Comité :

Les structures consultatives mises en place sur le fondement de l'article L.2143-2 du CGCT sont et demeurent, comme leur nom l'indique, strictement consultatives.

Créée par le conseil municipal, cette structure doit être présidée par l'un de ses membres, désigné par le Maire.

Ces comités, dont les membres ne peuvent être nommés pour une durée excédant celle du mandat municipal en cours, peuvent être consultés par le Maire « sur toute question ou projet intéressant les services publics et équipements de proximité ... » ;

il leur appartient également de « transmettre au Maire toute proposition concernant tout problème d'intérêt communal pour lequel ils ont été institués ».

Composition du Comité :

Afin de réaliser son action dans le cadre défini par les textes en vigueur, le nombre d'élus du conseil municipal en son sein est limité à **4** en plus du Maire qui en sera membre de droit mais qui ne pourra pas en être le président.

Ce comité consultatif sera constitué de :

- Le Maire membre de droit ;
- 4 représentants du Conseil Municipal désignés en son sein ;
- 8 à 10 représentants des associations locales et citoyens sélectionnés à l'issue d'un appel à candidature.

Le comité pourra sur des questions particulières s'adjoindre l'aide de personnalités qualifiées, avec l'accord préalable du président du comité.

Les services municipaux pourront, sur invitation, assister aux réunions du comité pour exposer un projet. Lorsque le comité décide de s'autosaisir d'un sujet, il reviendra au Président du comité de l'inscrire à l'ordre du jour d'une séance.

Toutefois, le Président restera seul maître de la définition de l'ordre du jour et des sujets qui y seront débattus.

La sélection des habitants pour participer à ce comité sera réalisée au regard des critères ci-dessus exposés.

Le bureau municipal désignera les membres de ce comité en fonction de ces critères précités, dont la liste sera ensuite définitivement arrêtée par Monsieur le Maire.

L'appel à candidature sera lancé dès le 25 mai 2023.
Le recueil des candidatures s'effectuera du 25 mai au 30 juin 2023 inclus ;

L'examen des candidatures et la désignation des membres arrêtée par Monsieur le Maire avant le 13 juillet 2023 ;
Une liste complémentaire des candidatures sera établie afin de pouvoir y sélectionner d'éventuels remplaçants de membres démissionnaires sans refaire un appel à candidature général.

Il est proposé de désigner Monsieur Jean-Philippe FREZOULS, adjoint en charge **de l'environnement, du développement durable et de la transition écologique**, pour en assurer la présidence,
Ainsi que :
- Chantal ARRAULT, Adjointe au Maire déléguée aux Finances et à la Démocratie participative
- Marisol BOUDOU, conseillère municipale
- ernard BOULOUYS, conseiller municipal
pour siéger au sein de ce nouveau comité consultatif.

Ceci exposé,
Vu le Code Général des Collectivités Territoriales en son article L.2143-2 ;
Vu la loi 2002-276 du 27 févr. 2002, art. 2 ;
Vu la loi 96-987 du 14 nov. 1996, art. 39 ;
Vu le règlement intérieur du Conseil Municipal de Saint Jean en date du 8 juillet 2020 ;

Le Conseil Municipal,

DECIDE

- **DE CREER** un Comité consultatif portant sur les questions de transition écologique pour la durée du mandat en cours tel que ci-avant défini,
- **DE VALIDER** les modalités de sélection des membres de ce Comité,
- **DE DESIGNER** MM et Mmes Jean-Philippe FREZOULS, Chantal ARRAULT, Marisol BOUDOU, Bernard BOULOUYS comme membres de ce Comité,
- **DE DESIGNER** Monsieur Jean-Philippe FREZOULS comme Président du futur comité constitué
- **D'AUTORISER** Monsieur le Maire à arrêter la liste des membres du Comité consultatif restant à l'issue du processus de sélection.

POUR : 33
CONTRE : 0
ABSTENTION : 0

Délibération 2

Création d'un Comité consultatif aux mobilités

L'équipe municipale souhaite mettre en place des modes de consultation citoyenne innovants, ainsi Monsieur le Maire propose la création d'un comité consultatif pour recueillir son avis sur toutes questions ayant trait aux mobilités.

L'objet de ce comité est d'apporter une aide et un appui à la municipalité en :
- Donnant son avis sur le volet mobilités pour tout projet pour lequel il est sollicité ou s'autosaisit, en s'assurant de l'adéquation des projets avec les enjeux écologiques, sociaux, climatiques de moyen et long terme ;

- Transmettant au Maire toutes informations utiles pour la mise en œuvre de sa politique communale en matière de mobilités.
- Relayant auprès de la population les avancées liées à la mobilité dans les projets réalisés par la municipalité ;

Il est donc prévu que ce Comité soit informé ou saisi de toutes les questions liées aux mobilités qui relèvent des compétences de la Municipalité comme :

- les mobilités actives,
- les transports en commun,
- le projet « rallumons l'étoile »,
- les cheminements doux,
- le co-voiturage,
- les inter-modalités.

Rôle du Comité :

Les structures consultatives mises en place sur le fondement de l'article L.2143-2 du CGCT sont et demeurent, comme leur nom l'indique, strictement consultatives.

Créée par le conseil municipal, cette structure doit être présidée par l'un de ses membres, désigné par le Maire.

Ces comités, dont les membres ne peuvent être nommés pour une durée excédant celle du mandat municipal en cours, peuvent être consultés par le Maire « sur toute question ou projet intéressant les services publics et équipements de proximité » ;

Il leur appartient également de « transmettre au Maire toute proposition concernant tout problème d'intérêt communal pour lequel ils ont été institués ».

Composition du Comité :

Afin de réaliser son action dans le cadre défini par les textes en vigueur, le nombre d'élus du conseil municipal en son sein est limité à **4** en plus du Maire qui en sera membre de droit mais qui ne pourra pas en être le président.

Ce comité consultatif sera constitué de :

- Monsieur le Maire membre de droit ;
- 4 représentants du Conseil Municipal désignés en son sein ;
- 8 à 10 représentants des associations locales et citoyens sélectionnés à l'issue d'un appel à candidature.

Le comité pourra sur des questions particulières s'adjoindre l'aide de personnalités qualifiées, avec l'accord préalable du président du comité.

Les services municipaux pourront, sur invitation, assister aux réunions du comité pour exposer un projet. Lorsque le comité décide de s'autosaisir d'un sujet, il reviendra au Président du comité de l'inscrire à l'ordre du jour d'une séance.

Toutefois, le Président restera seul maître de la définition de l'ordre du jour et des sujets qui y seront débattus.

La sélection des habitants pour participer à ce comité sera réalisée au regard des critères ci-dessus exposés.

Le bureau municipal désignera les membres de ce comité en fonction de ces critères précités, dont la liste sera ensuite définitivement arrêtée par Monsieur le Maire.

L'appel à candidature sera lancé dès le 25 mai 2023.

Le recueil des candidatures s'effectuera du 25 mai au 30 juin 2023 inclus ;

L'examen des candidatures et la désignation des membres arrêtée par Monsieur le Maire avant le 13 juillet 2023 ;

Une liste complémentaire des candidatures sera établie afin de pouvoir y sélectionner d'éventuels remplaçants de membres démissionnaires sans refaire un appel à candidature général.

Il est proposé de désigner **Monsieur Jean-Pierre PEYRI, conseiller délégué aux Transports**, pour en assurer la présidence,

Ainsi que :

- Chantal ARRAULT, Adjointe au Maire déléguée aux Finances et à la Démocratie participative
- Monique MEGEMONT, Adjointe au Maire déléguée à **l'emploi et au développement économique**.
- Patrick DURANDET, conseiller municipal
pour siéger au sein de ce nouveau comité consultatif.

Ceci exposé,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales en son article L.2143-2 ;

Vu la loi 2002-276 du 27 févr. 2002, art. 2 ;

Vu la loi 96-987 du 14 nov. 1996, art. 39 ;

Vu le règlement intérieur du Conseil Municipal de Saint Jean en date du 8 juillet 2020 ;

Le Conseil Municipal,

DECIDE

- **DE CREER** un Comité consultatif portant sur les questions de mobilités pour la durée du mandat en cours tel que ci-avant défini,
- **DE VALIDER** les modalités de sélection des membres de ce Comité,
- **DE DESIGNER** MM et Mmes Jean-Pierre PEYRI, Chantal ARRAULT, Monique MEGEMONT, Patrick DURANDET, comme membres de ce Comité,
- **DE DESIGNER** Monsieur Jean-Pierre PEYRI comme Président du futur comité constitué
- **D'AUTORISER** Monsieur le Maire à arrêter la liste des membres du Comité consultatif restant à l'issue du processus de sélection.

POUR : 33
CONTRE : 0
ABSTENTION : 0

P DURANDET indique qu'il est favorable à la création de ces comités consultatifs d'autant que les thèmes sont dans l'air du temps depuis 20 à 30 ans et qui s'accroissent avec les phénomènes que nous connaissons dont la métropolisation de l'agglomération Toulousaine, les questions de coût de l'énergie qui a varié très sensiblement récemment.

Associer des élus, des personnalités civiles et des associations ou des représentants la population, nous trouvons que cela va dans le bon sens. Cela permet d'élargir les débats, il y aura peut-être des idées qui pourront être reprises dans la vie communale.

Monsieur le Maire regrette le retard pris dans la mise en place de ce type d'instance du fait de la situation sanitaire au cours des deux dernières années.

Il souligne l'importance d'aller chercher les idées et les compétences là où elles se trouvent. Monsieur le Maire estime qu'il est bien de prendre en compte les apports des citoyens.

FINANCES

2. Modification de l'AP/CP travaux groupe scolaire Joséphine BAKER – opération 2019006

Par délibérations des 10 avril 2019, 8 juillet 2020, 30 juin 2021, 15 décembre 2021 et 28 septembre 2022, le Conseil municipal a adopté puis modifié une autorisation de programme (AP) et crédits de paiement (CP) pour l'opération de « Construction d'un restaurant scolaire et réaménagement de la cantine actuelle en salles de classe ».

Afin de tenir compte des sommes réellement mandatées en 2022 (moindres que les crédits initialement prévus), il convient de mettre à jour la répartition des crédits de paiement entre 2022 et 2023. Le montant total cumulé de l'AP/CP reste inchangé à hauteur de 3 975 000.00 € TTC.

Pour mémoire, l'AP/CP adoptée en séance du 29 septembre 2023 s'établissait comme suit :

	Crédits paiement				
Montant global AP	2019	2020	2021	2022	2023
3 975 000.00 €	60 156.25 €	91 934.40 €	1 192 000.00 €	2 535 000.00 €	95 909.35 €

A cet effet, le tableau ci-dessous indique les montants de ces autorisations de programme et crédits de paiement affectés à l'opération.

	Crédits paiement				
Montant global AP	2019	2020	2021	2022	2023
3 975 000.00 €	60 156.25 €	91 934.40 €	1 192 000.00 €	2 400 000.00 €	230 909.35 €

Le Conseil Municipal,

DECIDE

- **D'ADOPTER** la modification de l'autorisation de programme et des crédits de paiement AP/CP de l'opération « Construction d'un restaurant scolaire et réaménagement de la cantine actuelle en salles de classe » - opération 2019006,
- **D'INSCRIRE** les crédits correspondants au budget primitif 2023.

POUR : 33
CONTRE : 0
ABSTENTION : 0

PERSONNEL**3. Instauration du Télétravail**

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 le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;
Vu le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

Vu le Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 18 avril 2023 ;

Considérant que les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation ;

Considérant que la charte du télétravail définit les conditions d'éligibilités et les modalités d'application ;

M. le Maire expose à l'assemblée que les évolutions technologiques en matière d'outils de communication à distance permettent d'envisager de nouveaux modes d'organisation du travail et notamment le télétravail.

En outre, le télétravail a pour objectifs de :

- Engendrer une meilleure qualité de vie au travail,
- Concilier sa vie privée et sa vie professionnelle,
- Initier une forme de management plus participative, centrée sur l'autonomie, la responsabilisation de l'agent,
- Economiser sur les déplacements - Outil de protection de l'environnement et d'aménagement effet positif sur le niveau de pollution, réduction des embouteillages du territoire,
- Augmenter ses capacités de concentration
- Réduire l'absentéisme au travail et assurer la continuité de service dans un esprit de performance maintenue.

Il est rappelé au Conseil Municipal que le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière ou ponctuelle et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Il est précisé que la présente délibération doit, après avis du Comité Social Territorial, fixer :

- 1) Le champ d'application et les conditions d'éligibilité au télétravail,
- 2) l'organisation du télétravail et ses modalités de fonctionnement,
- 3) Les modalités de passage au télétravail,
- 4) Les conditions d'hygiène et de sécurités spécifiques au télétravail,
- 5) Les droits et obligations en situation de télétravail,

Au vu de ces éléments, il est proposé au Conseil Municipal de mettre en place le télétravail au sein de la commune de Saint-Jean selon les modalités définies dans le règlement du télétravail joint à la présente délibération.

Le Conseil Municipal,

DECIDE

- **D'ADOPTER**, telle qu'elle est présentée, la charte du télétravail annexée à la présente délibération.
- **DE CHARGER** M. le Maire de prendre toutes mesures utiles quant à son application, notamment en matière de communication auprès des agents communaux.

POUR : 33
CONTRE : 0
ABSTENTION : 0

B. BOULOUYS demande si cela constitue une obligation ?

Monsieur le Maire répond par la négative en indiquant que lors du COVID, certains agents n'ont pas souhaité rester chez eux car ils estimaient qu'il n'y avait plus de lien social alors que d'autres ont préféré se placer en télétravail pour plus de tranquillité et de concentration. Pour une journée par semaine, la majorité des agents concernés bénéficieront de cet avantage.

P DURANDET constate le développement du télétravail et l'effet accélérateur du COVID. Il note que plusieurs grandes entreprises ont rencontré des problèmes avec un télétravail large ou de plusieurs jours par semaine en matière de management ou de retour sur l'activité du collaborateur ou encore des difficultés rencontrés par ces derniers. Un jour par semaine paraît une solution sécurisée de mise en place et permet d'échanger avec les agents.

C. MORETTO est en accord avec ce qui a été évoqué car l'expérience du COVID a contraint au télétravail total, mais le mixage avec un jour de télétravail reste intéressant. Elle estime que le télétravail oblige à repenser, tant dans la fonction publique que dans les entreprises, l'organisation, l'évaluation et les modalités du travail. Elle ajoute que dans les recrutements, il s'agit aussi d'un critère de sélection ou de choix par le candidat.

Elle défend le télétravail en tant que modalité moderne et du XXI^{ème} siècle.

Y. LACOSTE observe que les remarques positives de Monsieur Durandet concernant la création des comités consultatives s'étendent à la mise en œuvre du télétravail tant elle a un impact en matière de transition écologique.

P. DURANDET fait remarquer qu'il convient de prendre en compte la situation des encadrants et du management en situation de télétravail.

F. AUTRET précise qu'en marge de la charte présentée à l'assemblée, deux documents annexes ont été produits : un guide pratique à l'usage des télétravailleurs et un guide pratique à l'usage des encadrants d'agents en situation de télétravail.

4. Révision du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

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 et notamment les articles 87 et 88,

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

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

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

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu le Décret n°2016-1916 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le Décret n° 2014513 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 ;

Vu le Décret 2020-182 du 27 février 2020 étendant le RIFSEEP à dix-huit cadres d'emplois des filières technique et sanitaire et sociale ;

Vu La circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat;

Vu Les différents arrêtés fixant les plafonds du RIFSEEP applicables aux corps de référence à l'État pris en application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 et l'arrêt du Conseil d'Etat du 22 novembre 2021 n° 448779 relatifs au sort des primes en cas d'absentéisme;

Vu Le décret n° 2021-997 du 28 juillet 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique, qui modifie le décret n° 2010-997 du 26 août 2010;

VU La circulaire DGCL / DGFP du 03/04/2017;

Vu la délibération en date du 18 décembre 2017 instaurant le RIFSEEP et en déterminant les modalités d'application,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 18 avril 2023 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la ville de Saint-Jean,

Le Maire propose à l'assemblée délibérante de réviser le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution :

Article 1 : Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants eu égard au décret du 27 février 2020 :

Filière	Cadres d'emplois
Administrative	Attachés Rédacteurs Adjoint administratifs
Technique	Ingénieurs Techniciens Agents de maîtrise Adjoint techniques
Sportive	Conseillers des activités physiques et sportives (APS) Educateurs des APS Opérateurs des APS
Animation	Animateurs Adjoint d'animation
Culturelle	Bibliothécaires Attachés de conservation du patrimoine et des bibliothèques Conservateurs des bibliothèques, conservateurs du patrimoine Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques Adjoint du patrimoine
Sociale	Conseillers socio-éducatifs Assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants Agents sociaux Agents spécialisés des écoles maternelles
Médico-sociale	Puéricultrices cadres de santé Psychologues, infirmiers en soins généraux Infirmiers Auxiliaires de soins et de puériculture

Les autres cadres d'emplois continuent de percevoir les primes déjà instituées.

Article 2 : Modalités de versement

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, il appartient aux assemblées délibérantes de fixer le cadre de la déduction du régime indemnitaire liée à l'absentéisme dans le respect du principe de parité de la façon suivante :

l'IFSE sera maintenue dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

Type d'absence	Déduction applicable
Accident du travail Maladie professionnelle Maternité (dont pathologique) Paternité Adoption Congés annuels Congés pour invalidité temporaire imputable au service	Pas de réduction
Maladie ordinaire	Abattement 1/30ème par jour d'absence après application d'une franchise annuelle de 15 jours
Congé de longue maladie (CLM) Congé de longue durée (CLD)	Suppression conformément à la réglementation
Temps Partiel Thérapeutique	Versement au prorata du temps de travail effectif
Tous les autres cas	En fonction du cadre juridique, et à défaut de précision, la réduction suit le traitement.

La période de référence s'entend du 1^{er} janvier N au 31 décembre N.

Les jours décomptés en arrêt maladie sont les jours calendaires et non uniquement travaillés. Lorsque l'année civile est achevée, le décompte repart à 0 pour l'année N+1.

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

Article 3 : Maintien à titre individuel

Au titre du principe de libre administration des collectivités, l'organe délibérant décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la révision du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

Article 4 : Structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Article 5 : L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Article 5-1 : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise - part commune

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

– des fonctions d’encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

CRITERES	SOUS CRITERES	DEFINITION
POSITIONNEMENT HIERARCHIQUE MANAGEMENT	Nombre de collaborateurs encadrés directement	Agents directement sous sa responsabilité
	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables à votre propre organisation
RESPONSABILITE	Niveau de responsabilités lié aux missions	La responsabilité de l’agent entraine des conséquences de nature :
		Humaine, financière,
		Juridique,
		Politique et stratégique
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service
	Délégation de signature et/ou contrôle préalable des actes	L’agent dispose d’une délégation de signature et/ou procède à l’élaboration/contrôle des actes objet de la délégation (Y compris signature dématérialisée)
	Supervision, accompagnement d’autrui, tutorat	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d’un service ou d’un produit fini
Préparation et/ou animation de réunion	Organiser et conduire une réunion de décision, d’information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l’expression de tous et en reformulant les conclusions	
Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d’un projet afin de développer les politiques publiques et d’alerter les élus sur les risques techniques et juridiques	

– de la technicité, de l’expertise ou de la qualification nécessaire à l’exercice des fonctions

CRITERES	DEFINITION
Technicité/niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste tenant compte du niveau de certification nécessaire et sa rareté
Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s’organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)
Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités.
Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)

- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

CRITERES	SOUS CRITERES	DEFINITION
PENIBILITE	Risque d'agression physique	(fréquent, ponctuel, rare, ...)
	Risque d'agression verbale	(fréquent, ponctuel, rare, ...)
	Exposition aux risques de contagion(s)	(fréquent, ponctuel, rare, ...)
	Risque de blessure	(très grave, grave, légère, ...)
	Contraintes météorologiques	Oui/Non
	Contraintes physiques	Exigences élevées concernant la vue, l'ouïe, le toucher ; travail exigeant une grande précision Utilisation / manipulation de produits chimiques/matières dangereuses Travail physique nécessitant de la force ou du portage Travail cadencé avec cadence élevée
	Contraintes psychiques	Concentration et attention élevées, responsabilité envers des personnes ou par rapport à des résultats Intensité du travail : pression importante (temps, délais)
SUJETIONS	Relations externes/internes (typologie interlocuteurs)	variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points
	Variabilité des horaires	(fréquent, ponctuel, rare, ...)
	Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)
	Télétravail	Valorisation du poste non éligible au télétravail
	Champ d'application / polyvalence	Mono / poly sectoriel
	Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : conseils municipaux/communautaires/d'administration, bureaux, CAP, CST, conseils d'école, ...)
	Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail
	Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime	Travail le week-end/dimanche et jours fériés/la nuit
	Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

L'expérience professionnelle n'est prise en compte que pour l'attribution de l'IFSE, elle n'entre pas dans la comptabilisation de classement par groupes de fonction (conformément à la réglementation).

En outre, celle-ci est différenciée de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelons et doit être strictement liées aux compétences nécessaires à l'accomplissement de la fiche de poste.

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE	Expérience propre à accompagner le changement et à assurer la continuité du service public
	Connaissance de l'Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience avec mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans (*au moins*), 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.

L'IFSE est versée mensuellement.

Article 5-2 : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise - part additionnelle

Afin de valoriser des fonctions particulières allant au-delà du métier des agents, une part additionnelle d'IFSE sera versée aux agents exerçant les fonctions de régisseur d'avances et/ou de recettes.

Les modalités d'attribution de cette part d'IFSE seront similaires à celles de l'indemnité de responsabilité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes.

Cette part d'IFSE est versée uniquement aux agents pour lesquels un arrêté d'exercice des fonctions de régisseur est établi et qui assure régulièrement les fonctions de régisseurs.

Bénéficiaires : les agents titulaires et stagiaires.

Montants régisseurs : Ils sont identiques aux conditions d'attribution de l'indemnité de responsabilités allouée aux régisseurs d'avances et de recettes.

Conditions de versement : elle sera versée une fois par an en décembre, sur la base des « fonds maniés » et jusqu'à la fin de fonction de l'agent, dans les mêmes conditions que l'indemnité de responsabilité.

Les montants annuels de la part IFSE régie

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES et de recettes	MONTANT annuel de la part IFSE régie (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement	La part IFSE régie ne devra pas entraîner un dépassement du plafond réglementaire prévu pour la part fonctions du groupe d'appartenance de l'agent régisseur
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	160
De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	820

De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	1 050
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000

Le montant total d'IFSE (IFSE part commune + IFSE part additionnelle) perçu par un agent devra respecter le plafond indemnitaire voté par la collectivité pour le groupe de fonction du cadre d'emplois dont relève l'agent bénéficiaire de la part additionnelle de l'IFSE.

Les agents dont le cadre d'emplois n'est pas encore impacté par le RIFSEEP restent soumis aux délibérations antérieures régissant l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes (arrêté ministériel du 3 septembre 2001).

La part additionnelle « IFSE régie » sera versée au mois de décembre N pour l'année N. En cas de changement de régisseur en cours d'année, cette part additionnelle pourra être proratisée et versée à une périodicité différente pour le régisseur « sortant ».

Article 6 : Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA est composé de deux parts : part évaluation et part bonification/performance.

Article 6-1 : CIA évaluation

Cette part de CIA est attribuée en fonction de la grille des critères adoptée en conseil municipal du 14 décembre 2015 relatif à la fixation des critères d'évaluation de l'entretien professionnel.

Dans ce cadre, sont appréciés :

- Les compétences professionnelles et techniques.
- Les qualités relationnelles et manière de servir.
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

En fonction de l'appréciation qui en découle, l'agent se voit attribué cette première part du CIA.

Le CIA évaluation pour l'année N sera versé annuellement au mois de juin N+1. En outre, il sera proratisé en fonction du temps de travail effectif total de l'année N.

Lorsque l'agent quitte la collectivité en cours d'année N, le CIA « évaluation » de l'année N-1 et celui de l'année N pourront être versés à une périodicité différente et proratisés en fonction de la date de départ, sur appréciation de sa manière de servir, indépendamment de la procédure de l'entretien professionnel.

Article 6-2 : CIA bonification/performance :

La seconde part dite « Bonification/Performance » vient récompenser un investissement ou un engagement particulier.

Dans ce cadre, seront appréciés y compris en cas d'indisponibilité physique temporaire de l'agent (ayant occasionné une perte sur IFSE) :

- L'investissement ou l'engagement particulier de l'agent en fonction de
 - Effort de progression (acceptation de nouvelles missions notamment)
 - Organisation personnelle
 - Résultats
 - Conscience professionnelle
- La contribution de l'agent au travail collectif :

- Résolution des difficultés
- Qualité de collaboration
- Adaptabilité (polyvalence accrue, intérim de poste...)
- Transmission d'expérience et de savoir (Tutorat, formateur interne).

Cette appréciation intervient à l'occasion de l'entretien professionnel.

L'attribution de cette seconde part fait l'objet d'une remontée hiérarchique qui donne lieu à des « conférences bonification » avec le directeur de pôle concerné, le DGS, la DRH et le Maire décidant collectivement de l'attribution dans la limite de l'enveloppe correspondant au groupe concerné.

Le CIA ainsi déterminé, fera l'objet d'un versement annuel, il sera effectué au mois de septembre et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le premier versement de cette part interviendra en 2024 pour l'année 2023.

Lorsque l'agent quitte la collectivité en cours d'année N, le CIA « bonification/performance » de l'année N-1 et celui de l'année N pourront être versés à une périodicité différente et proratisés en fonction de la date de départ, sur appréciation de sa manière de servir, indépendamment de la procédure de l'entretien professionnel.

Article 7: Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Les groupes de fonction et les montants annuels sont fixés comme suit :

Filière Administrative			Plafonds annuels Collectivité		
Cadre d'emplois	Gr.	Intitulé de Fonctions	IFSE	CIA	RIFSEEP
Attachés	A1	Emploi fonctionnel DG	18 000 €	500 €	18 500 €
Attachés	A2	Direction générale Adjointe, Membre du Comité directeur	14 000 €	500 €	14 500 €
	A3	Direction de pôle	11 000 €	500 €	11 500 €
		Membre du Comité directeur			
	A4	Direction de service	7 600 €	500 €	8 100 €
Chargé de mission / de Projet Forte expertise sur un domaine particulier					
Rédacteurs	B1	Adjoint Direction de Pôle, Direction de service ou d'activité	6 500 €	500 €	7 000 €
		Fonction d'encadrement Coordination et pilotage Forte expertise sur un domaine particulier			
	B2	Responsable de service ou d'activité	5 300 €	500 €	5 800 €
Fonction d'encadrement Coordination et pilotage Forte expertise sur un domaine particulier					
B3	Coordination et pilotage Forte expertise sur un domaine particulier	5 000 €	500 €	5 500 €	
Adjoints administratifs	C1	Responsable ou chef d'équipe, poste d'expertise technique et juridique, Gestionnaire de dossiers techniques ou administratifs	5 000 €	500 €	5 500 €
Adjoints administratifs	C2	Fonction opérationnelle qualifiée ou d'exécution	5 000 €	500 €	5 500 €

Filière Animation

Plafonds annuels Collectivité

Cadre d'emplois	Gr.	Intitulé de Fonctions	IFSE	CIA	RIFSEEP
Animateurs	B1	Adjoint Direction de Pôle, Responsable de service ou d'activité Fonction d'encadrement Coordination et pilotage Forte expertise sur un domaine particulier	6 500 €	500 €	7 000 €
	B2	Responsable de service ou d'activité Fonction d'encadrement Coordination et pilotage Forte expertise sur un domaine particulier	5 300 €	500 €	5 800 €
	B3	Fonction d'encadrement Coordination et pilotage Forte expertise sur un domaine particulier	5 000 €	500 €	5 500 €
Adjoints d'animation	C1	Responsable d'activité, Chef d'équipe, poste d'expertise technique et juridique, Gestionnaire de dossiers techniques ou administratifs	5 000 €	500 €	5 500 €
Adjoints d'animation	C2	Fonction opérationnelle qualifiée ou d'exécution	5 000 €	500 €	5 500 €

Filière Culturelle

			Plafonds annuels Collectivité		
Cadre d'emplois	Gr.	Intitulé de Fonctions	IFSE	CIA	RIFSEEP
Conservateurs de bibliothèques Bibliothécaires	A4	Direction de service Chargé de mission ou de Projet	7 600 €	500 €	8 100 €
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	B1	Adjoint Direction de Pôle, Responsable de service ou d'activité Fonction d'encadrement Coordination et pilotage Forte expertise sur un domaine particulier	6 500 €	500 €	7 000 €
	B2	Responsable de service ou d'activité Fonction d'encadrement Coordination et pilotage Forte expertise sur un domaine particulier	5 300 €	500 €	5 800 €
Adjoints du patrimoine	C1	Responsable d'activité, Chef d'équipe, poste d'expertise technique et juridique, Gestionnaire de dossiers techniques ou administratifs	5 000€	500 €	5 500 €
	C2	Fonction opérationnelle qualifiée ou d'exécution	5 000 €	500 €	5 500 €

Filière médico-sociale

			Plafonds annuels Collectivité		
Cadre d'emplois	Gr.	Intitulé de Fonctions	IFSE	CIA	RIFSEEP
Psychologues	A4	Direction de service Chargé de mission ou de Projet	7 600 €	500 €	8 100 €

Filière Sociale

			Plafonds annuels Collectivité		
Cadre d'emplois	Gr.	Intitulé de Fonctions	IFSE	CIA	RIFSEEP
Assistants socio-éducatifs	A3	Directeur de Pole Membre du comité Direction	11 000 €	500 €	11 500 €
	A4	Direction de service /Chargé de mission ou de Projet	7 600 €	500 €	8 100 €
Educateurs territoriaux de jeunes enfants	A3	Directeur de Pole Membre du comité Direction,	11 000 €	500 €	11 500 €
	A4	Direction de service Chargé de mission ou de Projet	7 600 €	500 €	8 100 €
Agents spécialisés des écoles	C1	Responsable d'activité, Chef d'équipe, poste d'expertise technique et juridique,	5 000 €	500 €	5 500 €

maternelles agents sociaux		Gestionnaire de dossiers techniques ou administratifs			
	C2	Fonction opérationnelle qualifiée ou d'exécution	5 000 €	500 €	5 500 €

Filière Sportive

Cadre d'emplois	Gr.	Intitulé de Fonctions	Plafonds annuels Collectivité		
			IFSE	CIA	RIFSEEP
Educatrices des APS	B2	Responsable de service ou d'activité Fonction d'encadrement Coordination et pilotage pilotage Forte expertise sur un domaine particulier	5 300 €	500 €	5 800 €
	B3	Fonction d'encadrement Coordination et pilotage Forte expertise sur un domaine particulier	5 000 €	500 €	5 500 €
Opératrices des APS	C1	Responsable d'activité, Chef d'équipe, poste d'expertise technique et juridique, Gestionnaire de dossiers techniques ou administratifs	5 000 €	500 €	5 500 €
	C2	Fonction opérationnelle qualifiée ou d'exécution	5 000 €	500 €	5 500 €

Filière Technique

Cadre d'emplois	Gr.	Intitulé de Fonctions	Plafonds annuels Collectivité		
			IFSE	CIA	RIFSEEP
Ingénieurs	A3	Directeur de Pôle Membre du comité de Direction,	11 000 €	500 €	11 500 €
	A4	Direction de service Chargé de mission ou de Projet	7 600 €	500 €	8 100 €
Techniciens	B1	Adjoint Direction de Pôle, Responsable de service ou d'activité Fonction d'encadrement Coordination et pilotage Forte expertise sur un domaine particulier	6 500 €	500 €	7 000 €
	B2	Responsable de service ou d'activité Fonction d'encadrement Coordination et pilotage Forte expertise sur un domaine particulier	5 300 €	500 €	5 800 €
		B3	Fonction d'encadrement Coordination et pilotage Forte expertise sur un domaine particulier	5 000 €	500 €
Agents de maîtrise Adjointes techniques	C1	Responsable d'activité, Chef d'équipe, poste d'expertise technique et juridique, Gestionnaire de dossiers techniques ou administratifs	5 000 €	500 €	5 500 €
Agents de maîtrise Adjointes techniques	C2	Fonction opérationnelle qualifiée ou d'exécution	5 000 €	500 €	5 500 €

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Il est donc cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- l'indemnité pour travail dominical régulier ;
- l'indemnité pour service de jour férié ;
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité de permanence ;

- l'indemnité d'intervention ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- les primes régies par l'article L.714-11 du CGFP (ex. : prime annuelle, 13^{ème} mois, ...);
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- toute autre indemnité ou prime cumulable législativement ou réglementairement. (ex : prime exceptionnelle COVID-19).

Le Conseil Municipal,**DECIDE**

- **DE MODIFIER** le régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) existant selon les modalités présentées ci-dessus ;
- **D'AUTORISER** le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- **D'ABROGER** les délibérations antérieures concernant le RIFSEEP (délibérations en date du 18/12/2017 et du 28/11/2018) ;
- **DE DIRE** que les crédits correspondants sont inscrits au budget ;
- **DE DIRE** que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} juin 2023.

POUR : 33
CONTRE : 0
ABSTENTION : 0

P. DURANDET estime que l'apport d'une variabilité sur la rémunération est recevable et que mettre en perspective une rémunération avec un travail va dans le bon sens
Apporter un supplément sur les petites rémunérations est toujours positif.
Il remarque qu'à propos de la maladie ordinaire, il est proposé un abattement d'1/30^{ème} par jour d'absence après application d'une franchise annuelle de 15 jours.
Dans le secteur privé, la moyenne d'arrêt de travail en 2022 est de 12 jours, Monsieur Durandet souhaite connaître cette moyenne dans la fonction publique.

Monsieur le Maire répond que dans la fonction publique, ce ratio est plus important environ 20 jours.
Il précise que cette franchise de 15 jours est le fruit d'une négociation avec la représentation du personnel, car auparavant elle était de 21 jours. Dans l'esprit, ces 15 jours paraissent logiques.

5. Forfait mobilités durables

En introduction Monsieur le Maire rappelle le système actuel du frais kilométrique vélo permet le versement de 0,25 € par kilomètre plafonné à 200 € par an.

Vu le code général de la fonction publique ;
Vu le code général des impôts, notamment son article 81,
Vu le code de la sécurité sociale, notamment son article L. 136-1-1,
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 3261-1 et L. 3261-3-1,

Vu le décret n°2010-676 du 21 juin 2010 modifié instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail,

Vu l'arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret n°2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2022-1557 du 13 décembre 2022 modifiant le décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 18/04/2023,

M. le Maire expose aux membres du Conseil Municipal que le « forfait mobilités durables », d'abord instauré dans le secteur privé, a pour objectif d'encourager les travailleurs à recourir davantage aux modes de transport durables que sont entre autres le vélo et l'autopartage pour la réalisation des trajets domicile-travail.

Le décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020 permet l'application de ce dispositif aux agents territoriaux, qu'ils soient fonctionnaires stagiaires, fonctionnaires titulaires ou contractuels de droit public. Conformément à l'article L3261-1 du code du travail, il est également applicable aux agents de droit privé (contrats PEC, apprentis...) des collectivités territoriales et des établissements publics relevant de la fonction publique territoriale, dans les conditions définies par le décret n°2020-1547 et par la présente délibération.

Par exception, un agent ne peut pas y prétendre s'il bénéficie déjà d'un logement de fonction sur son lieu de travail, d'un véhicule de fonction, d'un transport collectif gratuit entre son domicile et son lieu de travail, ou encore s'il est transporté gratuitement par son employeur.

Jusqu'ici, seule la participation de l'employeur à hauteur de 50 % du prix d'un abonnement aux transports en commun ou à un service public de location de vélos permettait d'inciter à l'utilisation d'alternatives à la voiture individuelle.

En pratique, le forfait mobilités durables consiste à rembourser tout ou partie des frais engagés par un agent au titre des déplacements réalisés entre sa résidence habituelle et son lieu de travail :

- soit avec son propre vélo, y compris à assistance électrique, ou soit avec un engin personnel de déplacement motorisé non-thermique
- soit en tant que conducteur ou passager en covoiturage

Le montant du forfait mobilités durables est de maximum 300€ par an, exonéré de l'impôt sur le revenu ainsi que de la contribution sociale sur les revenus d'activité et sur les revenus de remplacement. Il se calcule selon une base forfaitaire correspondant à des paliers de nombre de jours d'utilisation du véhicule :

- 100€ entre 30 et 59 jours
- 200€ entre 60 et 99 jours
- 300€ pour 100 jours ou plus.

Pour pouvoir bénéficier du forfait mobilité durables, l'agent doit utiliser l'un des moyens de transport éligibles pour ses déplacements domicile-travail pendant un minimum de 30 jours sur une année.

Le bénéfice du forfait mobilités durables est subordonné au dépôt par l'agent d'une déclaration sur l'honneur certifiant l'utilisation de l'un ou des moyens de transport éligibles, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre duquel le forfait est versé. Si l'agent a plusieurs employeurs publics, la déclaration est déposée auprès de chacun d'entre eux.

L'autorité territoriale dispose d'un pouvoir de contrôle sur le recours effectif au covoiturage et sur l'utilisation des moyens de transports listés.

Le forfait mobilités durables est versé l'année suivant celle du dépôt de la déclaration sur l'honneur. Son versement incombe à l'employeur auprès duquel la déclaration a été déposée, y compris en cas de changement d'employeur.

Si l'agent a plusieurs employeurs publics et qu'il a bien déposé une déclaration sur l'honneur auprès de chacun d'entre eux, le montant du forfait versé par chaque employeur est déterminé en prenant en compte

le total cumulé des heures travaillées. La prise en charge du forfait par chacun des employeurs est calculée au prorata du temps travaillé auprès de chacun.

Enfin, le versement du forfait mobilités durables est cumulatif du versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos évoqué plus haut et régi par le décret n°2010-676 du 21 juin 2010.

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 18 avril 2023,

Le Conseil Municipal,

DECIDE

- **D'INSTAURER**, à compter du 1er janvier 2023, le forfait mobilités durables au bénéfice des agents publics de la commune de Saint-Jean dès lors qu'ils certifient sur l'honneur réaliser leurs trajets domicile-travail avec leur vélo personnel ou en covoiturage pendant un minimum de 100 jours par an, modulé selon la quotité de temps de travail et de la durée de présence dans l'année au titre de laquelle le forfait est versé,
- **D'INSCRIRE** au budget les crédits correspondants,
- **D'ABROGER** la délibération du 3 juillet 2019 portant mise en œuvre de l'indemnité kilométrique vélo.

POUR : 33
CONTRE : 0
ABSTENTION : 0

P. DURANDET trouve cette mesure positive.

6. Modification du tableau des effectifs – Création et suppression de postes

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

Il appartient donc au Conseil municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services, même lorsqu'il s'agit de modifier le tableau des emplois pour permettre des avancements de grade.

En cas de suppression d'emploi, la décision est soumise à l'avis préalable du Comité Social Territorial.

Considérant le tableau des emplois adopté par le Conseil municipal le 15 février 2023,

Vu l'avis du Conseil Social Territorial en date du 18 avril 2023,

Dans le cadre des mouvements de personnel, il est proposé de créer les deux postes suivants :

- 1 poste d'adjoint du patrimoine à temps non complet (30/35^{ème})
- 1 poste d'agent spécialisé des écoles maternelles principal de 2^{ème} classe à temps complet

Dans le cadre des mouvements de personnels, avancements de grade et promotions internes, il est proposé de supprimer les trente-six postes suivants :

- 2 postes d'attaché territorial à temps complet
- 1 poste de rédacteur principal 1^{ère} classe à temps complet
- 2 postes de rédacteur à temps complet
- 4 postes d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe à temps complet
- 1 poste d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe à temps non complet (30h00)
- 1 poste d'adjoint administratif à temps non complet (30h00)

- 3 postes d'adjoint d'animation à temps complet
- 1 poste d'adjoint d'animation à temps non complet (9h30)
- 1 poste de psychologue de classe normale à temps complet
- 1 poste d'éducateur des APS à temps complet
- 1 poste d'ingénieur territorial à temps complet
- 5 postes d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe à temps complet
- 12 postes d'adjoint technique à temps complet
- 1 poste d'adjoint technique à temps non complet (30h00)

Le Conseil Municipal,**DECIDE**

- **DE CREER** les postes sus-énoncés ;
- **DE SUPPRIMER** les postes sus-énoncés ;
- **DE MODIFIER** en conséquence le tableau des effectifs dont la nouvelle composition figure en annexe ;
- **DE DIRE** que les crédits prévus à cet effet sont inscrits au budget ;
- **D'AUTORISER** Monsieur le Maire à signer tous les documents afférents à ce dossier.

POUR : 33
CONTRE : 0
ABSTENTION : 0

7. Création de postes d'agents contractuels dans le cadre de l'accueil de loisirs sans hébergement (ALSH), du club ados, des accueils de loisirs associés à l'école (ALAE) et des intervenants en temps scolaire pour les vacances d'été 2023 ainsi que pour l'année scolaire 2023/2024

Chaque année, il est nécessaire de prévoir le recrutement d'agents contractuels intervenant dans le cadre de l'accueil de loisirs sans hébergement et des accueils de loisirs associés à l'école. Ces recrutements se font sur la base de l'article L332-23 du code général de la fonction publique. Les postes ainsi créés sont des nombres maxima permettant de répondre tant aux besoins réels de la collectivité qu'aux exigences de la législation.

Accueil de loisirs sans hébergement (ALSH) et Club Ados

Création sur la base de l'article L332-23.2° du code général de la fonction publique (accroissement saisonnier d'activité) d'au maximum 70 postes d'agents d'animation contractuels à temps complet et non complet pour les petites vacances et les vacances d'été, sur le grade d'adjoint d'animation, rémunérés de la façon suivante :

- non diplômé : classé au 1er échelon de l'échelle C1,
- diplômé BAFA : classé au 3ème échelon de l'échelle C1
- diplômé brevet d'État et universitaire (reconnu par le ministère de la santé, jeunesse et des sports pour l'encadrement des accueils de mineurs) et/ou directeur adjoint : classé au 4ème échelon de l'échelle C1
- remplacement direction : 5ème échelon de l'échelle C1

Accueils de loisirs associés à l'école (ALAE), Club Ados et Accueil de loisirs sans hébergement (ALSH)

En vue de constituer un noyau d'animateurs intervenant dans chaque ALAE et à l'ALSH, création sur la base de l'article L332-23.1° du code général de la fonction publique (accroissement temporaire d'activité) :

- de 18 postes d'agents d'animation contractuels annualisés (animateurs référents) intervenant tant sur les ALAE que sur l'ALSH ou sur le Club Ados, en fonction des besoins, à temps complet annualisé, classés au 4ème échelon de l'échelle C1 du grade d'adjoint d'animation
- de 11 postes d'agents d'animation contractuels annualisés à temps non complet (durée hebdomadaire de 25h) qui interviendront au sein des ALAE, de l'ALSH ou du Club Ados, sur la base du grade d'adjoint d'animation, rémunérés de la façon suivante :
 - o non diplômé : classé au 1er échelon de l'échelle C1,
 - o diplômé BAFA : classé au 3ème échelon de l'échelle C1,
 - o diplômé brevet d'État et universitaire (reconnu par le ministère de la santé, jeunesse et des sports pour l'encadrement des accueils de mineurs) et/ou directeur adjoint : classé au 4ème échelon de l'échelle C1

Ils seront éventuellement amenés à intervenir lors de la mise en place du Service Minimum d'Accueil dans les écoles ou à effectuer des interventions sur temps scolaires (hors ATSEM, exemple : encadrement lors des rencontres sportives). Ils seront rémunérés, selon leurs diplômes, de façon identique à la rémunération perçue en ALAE.

Accueils de loisirs associés à l'école (ALAE)

Création d'un maximum de 40 postes d'agents d'animation contractuels annualisés à temps non complet (durée hebdomadaire de 16h00) sur la base de l'article L332-23.1° du code général de la fonction publique, qui interviendront au sein des ALAE, sur la base du grade d'adjoint d'animation, rémunérés de la façon suivante :

- o non diplômé : classé au 1er échelon de l'échelle C1,
- o diplômé BAFA : classé au 3ème échelon de l'échelle C1,
- o diplômé brevet d'État et universitaire (reconnu par le ministère de la santé, jeunesse et des sports pour l'encadrement des accueils de mineurs) et/ou directeur adjoint : classé au 4ème échelon de l'échelle C1

Intervenants en temps scolaire

Création par année scolaire au maximum de 2 postes d'intervenants en enseignement artistique (musique) contractuels annualisés à temps non complet (durée hebdomadaire de 12h45) sur la base de l'article L332-23.1° du code général de la fonction publique. Ils seront rémunérés en référence au 1er échelon du grade d'assistant territorial d'enseignement artistique.

Les crédits correspondants seront inscrits aux budgets 2023 et 2024 de la commune.

Le Conseil Municipal,

DECIDE

- **D'AUTORISER** la création de ces postes non permanents.

POUR : 33
CONTRE : 0
ABSTENTION : 0

P. DURANDET demande si les difficultés de recrutement de collaborateur détenteur d'un BAFA est toujours d'actualité ?

C. MORETTO déplore la persistance de ces difficultés pour toutes les collectivités.
Concernant Saint-Jean, des solutions de mutualisation sont mises en place, mais nous disposons d'un noyau dur qui permet de gérer. La ville utilise les services de Pôle Emploi, de la Mission Locale et d'autres partenaires mais nous arrivons à maintenir notre niveau de service. Des réflexions sont communes avec Toulouse Métropole et d'autres collectivités placées dans la même situation.

EDUCATION JEUNESSE**8. Convention pluriannuelle d'animation et d'accompagnement de projet entre la Fédération régionale des Maisons des Jeunes et de la Culture Occitanie et la Ville de Saint-Jean.**

La commune de Saint-Jean, dans le cadre de sa politique en faveur du développement de l'animation culturelle, socio-éducative et de jeunesse, a décidé de soutenir les actions que la MJC de Saint-Jean réalise dans les domaines de la jeunesse, de l'animation locale et culturelle, des clubs d'activité, du Fab'Lab et de l'implication dans l'animation et la coordination de l'espace « Les Granges » et de l'Espace Services Jeunesse.

Aussi, il est proposé la reconduction de la Convention pluriannuelle d'animation et d'accompagnement de projet entre la Fédération régionale des Maisons des Jeunes et de la Culture Occitanie et la Ville de Saint-Jean, afin de préciser le cadre du soutien financier apporté par la commune de Saint-Jean à la FRMJC Occitanie dans le cadre de ce projet énoncé ci-dessus.

Cette convention reconnaît la participation de la Fédération au déploiement des missions déterminées dans la convention d'objectifs et de moyens, mais aussi le partenariat mené pour faciliter le partenariat Ville-MJC sur le territoire de Saint-Jean : ingénierie, échanges de réflexion, formations communes, accompagnement sur projets, aide à la mise en œuvre de dynamiques concertées et complémentaires sur les thématiques du territoire.

La présente convention est conclue pour une durée de QUATRE ANS et SIX MOIS, correspondant à l'échéance de la contractualisation de la nouvelle Convention Territoriale Globale signée avec la CAF de Haute-Garonne, pour la période du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2027.

Le Conseil Municipal,

DECIDE

- **D'APPROUVER** la convention.
- **D'AUTORISER** Monsieur le Maire à signer la convention et de procéder aux opérations nécessaires à l'application de celle-ci.

POUR : 33
CONTRE : 0
ABSTENTION : 0

B. BOULOUYS sollicite un ordre d'idée du niveau de soutien.

C. MORETTO répond très exactement 106 503 €

9. Convention d'objectifs et de moyens entre la Maison des Jeunes et de la Culture et la Ville de Saint-Jean.

La commune de Saint -Jean définit ses orientations et développe une logique partenariale avec les acteurs jeunesse du territoire. Elle soutient l'initiative associative en matière de gestion de l'accueil et de l'accompagnement des projets jeunesse conçus et initiés par la Maison des Jeunes et de la Culture de Saint-Jean, en partenariat avec la Caisse d'Allocations Familiales de Haute-Garonne et le Conseil départemental de la Haute Garonne.

Cette convention vise à reconnaître le rôle de la MJC dans la participation à la politique jeunesse de la Ville, au côté des structures publiques dans une démarche, caractérisée par le partage d'objectifs communs et tout en garantissant son autonomie d'action.

Considérant que la MJC qui exerce son activité sur la commune, participe à une politique cohérente de la jeunesse, la collectivité apporte une aide au fonctionnement de cette association.

Il est donc proposé de renouveler la convention d'objectifs et de moyens, afin de préciser les objectifs que l'association s'engage à poursuivre dans le cadre de son projet éducatif et les moyens que la ville s'engage à lui apporter pour contribuer à sa réalisation.

La présente convention est conclue pour une durée de QUATRE ANS et SIX MOIS, correspondant à l'échéance de la contractualisation de la nouvelle Convention Territoriale Globale signée avec la CAF de Haute-Garonne, pour la période du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2027.

Le Conseil Municipal,

DECIDE

- **D'APPROUVER** cette convention.
- **D'AUTORISER** Monsieur le Maire à signer la convention et de procéder aux opérations nécessaires à l'application de celle-ci.

POUR : 33
CONTRE : 0
ABSTENTION : 0

10. Convention de partenariat dans le cadre d'accueil réciproque d'enfants entre structures d'accueil de loisirs (ACCEM) des Villes de L'Union et de Saint-Jean.

Dans l'objectif d'assurer une continuité de l'accueil d'enfants sur les centres de loisirs (ALSH) durant les périodes de fermeture d'été de chacune des structures d'accueil de loisirs de l'Union et de Saint-Jean, il est proposé au conseil municipal d'autoriser le Maire de Saint-Jean à signer une convention de partenariat avec la Commune de L'Union.

Les périodes de fermeture des structures d'accueil de loisirs pour l'été 2023 sont les suivantes :

- Commune de Saint-Jean : du 14 au 23 août et le 1^{er} septembre 2023,
- Commune de L'Union : du 24 août au 1^{er} septembre 2023,

Les modalités d'accueil sont définies comme suit :

- La Commune de Saint-Jean accueille les enfants de l'Union dont les familles le souhaitent, exclusivement durant la période du 24 au 31 août 2023, selon la grille tarifaire appliquée à Saint-Jean,
- La Commune de L'Union accueille les enfants de Saint Jean dont les familles le souhaitent, exclusivement durant la période du 16 au 23 août 2023, selon la grille tarifaire appliquée à l'Union,
- Les Communes s'engagent à accueillir les enfants dès lors qu'ils se sont inscrits durant la période d'inscription, dans la limite des places disponibles et dans le respect des taux d'encadrement des enfants.
- En dehors de ces périodes de fermeture, les enfants d'une Commune sont accueillis par l'autre Commune sur la base des tarifs extérieurs et en fonction des places disponibles, aucune priorité n'étant accordée aux extérieurs.

Le Conseil Municipal,

DECIDE

- **D'APPROUVER** cette convention.
- **D'AUTORISER** Monsieur le Maire à signer la convention et de procéder aux opérations nécessaires à l'application de celle-ci.

POUR : 33
CONTRE : 0
ABSTENTION : 0

11. Fixation du règlement intérieur pour l'utilisation de l'ANneXe, Espace Services jeunesse.

Considérant la nécessité de règlementer l'usage de l'ANneXe, Espace Services Jeunesse, il y a lieu de fixer un règlement intérieur permettant d'intégrer l'ensemble des conditions générales d'utilisation et d'occupation qui ont pour objet de déterminer les modalités de mise à disposition partagée du bâtiment, propriété de la Ville, installé dans l'enceinte du Collège Romain Rolland et utilisé par des équipes pluridisciplinaires (Collège, Ville, MJC) et les publics jeunes et familles afférents.

Ce règlement est fixé entre la Ville de Saint-Jean, la Maison des Jeunes et de la Culture de Saint-Jean, le Collège Romain Rolland, et les utilisateurs de l'espace.

Le Conseil Municipal,

DECIDE

- **D'APPROUVER** le règlement ainsi proposé.

POUR : 33
CONTRE : 0
ABSTENTION : 0

C. BOESCH BIAY :_En cas de dégradation qui prend en charge ?

ML. DEJEAN répond que le bâtiment est une propriété de la ville, ainsi que le matériel donc la prise en charge est opérée par la ville.

Elle précise qu'en cas de dégradation, une recherche de responsabilité sera systématiquement effectuée.

CADRE DE VIE – URBANISME

12. SDEHG : Rénovation du coffret de commande P503A "BELBEZE »

Monsieur le Maire informe le conseil municipal que suite à la demande de la commune du 02 février 2023 concernant la rénovation du coffret de commande P503A "BELBEZE", le SDEHG a réalisé l'étude de l'opération suivante (11BU639) :

- Dépose du coffret de commande P503A "BELBEZE" existant.
- Fourniture et pose d'un coffret de commande conforme à poser sur le poteau béton existant.
- Reconnexion au réseau existant.

Compte tenu des règlements applicables au SDEHG, la part restant à la charge de la commune se calculerait comme suit :

<input type="checkbox"/>	TVA (récupérée par le SDEHG)	692€
<input type="checkbox"/>	Part SDEHG	1 757€
<input type="checkbox"/>	Part restant à la charge de la commune (ESTIMATION)	1 954€
Total		4 403€

Avant de planifier les travaux correspondants, le SDEHG demande à la commune de s'engager sur sa participation financière.

Le Conseil Municipal,

DECIDE

- **D'APPROUVER** le projet présenté.
- **DE COUVRIR** la part restant à la charge de la commune sur ses fonds propres imputée à l'article 6554 de la section de fonctionnement du budget communal.

POUR : 33
CONTRE : 0
ABSTENTION : 0

P Durandet s'interroge sur le positionnement géographique du coffret qui semble situé sur la commune de L'Union.

P Fuseau confirme que ce coffret est bien sur la commune de Saint Jean proche du projet immobilier. Monsieur le Maire évoque ce projet immobilier qui débouche de façon inopportune sur le giratoire « Capitaine Treilhes ».

13. Convention de portage EPFL Ensemble immobilier 53 route d'Albi cadastré AD 142

Vu l'arrêté préfectoral du 24 aout 2006 portant création de l'Établissement Public Foncier Local du Grand Toulouse,

Vu les statuts de l'établissement foncier adoptés par les membres fondateurs,

Vu la délibération 20210908-6 de la ville de Saint-Jean approuvant le schéma « enjeux urbains et maîtrise foncière »

Vu les articles L.321-1 et suivants du code de l'urbanisme,

Vu la délibération DEL 2023-749 du 28 mars 2023 du conseil d'administration de l'EPFL du Grand Toulouse portant adoption de la convention de portage relative à un ensemble immobilier 53 route d'Albi cadastré AD 142 d'une superficie cadastrale de 1120 m²

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée délibérante qu'à la demande de la commune de Saint-Jean, l'établissement public foncier local (EPFL) du Grand Toulouse a préempté au prix de 639 000 € l'ensemble immobilier sis 53 route d'Albi cadastré AD 142 d'une superficie cadastrale de 1120 m² à Saint-Jean (31240).

Et ce, afin de constituer une réserve foncière déjà constituée sur le secteur, en vue de réalisation d'un projet d'aménagement d'ensemble de cœur de ville. Elle permettra en outre de faciliter la création d'infrastructures communes visant à sécuriser les accès le long de l'axe routier de la Route d'ALBI (M88).

A cet effet, il est proposé d'approuver le projet de convention ci-annexé dont les principales dispositions concernent :

- Durée de portage : 6 ans
- Champ d'intervention : Habitat - renouvellement urbain,
- Frais de gestion : le taux des frais de gestion, qui sera calculé dorénavant au réel, sur la base des frais constatés lors du vote du compte administratif de l'année, ramené au stock total de l'EPFL, soit un taux en vigueur au 1er janvier 2022 de 0,47% jusqu'à l'approbation du prochain taux.
- Frais financiers : le taux des frais de financiers, calculé au réel, sur la base du stock net de Toulouse Métropole, rapporté à son stock total, multiplié par le taux égal aux intérêts moratoires supportés par l'EPFL rapporté à son stock net, soit un taux en vigueur au 1^{er} janvier 2022 de 0,53%.
- Conditions de rachat

Le Conseil Municipal,

DECIDE

- **D'APPROUVER** la convention opérationnelle de portage entre l'Etablissement Public Foncier Local du Grand Toulouse et la commune de Saint-Jean telle qu'approuvée par délibération DEL 2023-749 du 28 mars 2023 par le conseil d'administration de l'EPFL,
- **D'AUTORISER** Monsieur le Maire à signer la convention et les documents y afférents,
- **DE DONNER** tout pouvoir à Monsieur le Maire pour la mise en œuvre des dispositions relatives à ladite convention.

POUR : 33
CONTRE : 0
ABSTENTION : 0

14. Proposition d'adhésion à la charte régionale « Engagé pour le végétal » proposée par FREDON Occitanie.

La commune de Saint-Jean s'est engagée dès 2011 dans l'arrêt de l'utilisation de produits phytosanitaires de synthèse sur le domaine public, cela donc, en amont des obligations posées par la loi Labbé. La ville souhaite continuer à améliorer ses pratiques en matière de gestion du végétal.

Il est donc proposé au Conseil Municipal la signature de la nouvelle charte régionale « Engagé pour le végétal » portée par FREDON Occitanie.

La Fredon est un organisme au service de la santé des végétaux et de la protection de l'environnement qui regroupe des experts en botanique, phytopathologie, agronomie et environnement. Elle intervient au profit des agriculteurs, collectivités, particuliers et des services publics (DRAAF, DREAL, ARS) en matière de prévention, de surveillance et de lutte contre les dangers sanitaires pour les végétaux et en matière de réduction des usages de produits phytosanitaires, avec un rôle majeur en terme de coordination et animation de réseau.

Les enjeux de la charte « Engagé pour le végétal » sont à la fois sanitaires et environnementaux : santé humaine, santé du végétal assurant sa pérennité, accueil de la biodiversité, perméabilité des sols, rafraichissement urbain, insertion paysagère...

Deux objectifs sont poursuivis :

- Conseiller les acteurs de terrain pour éviter les écueils de gestion ou d'aménagement dus au passage au "Zéro Phyto" et tendre vers des solutions écologiques, efficaces, pérennes en fonction des usages et des moyens mobilisables.

- Accompagner les gestionnaires à prendre soin du patrimoine végétal existant et à développer celui-ci pour en tirer tous les bénéfices (santé des usagers, accueil de la biodiversité, perméabilité des sols pour aider à l'infiltration de l'eau, îlots de fraîcheur, bonne insertion paysagère...) face aux changements actuels et à venir : changement climatique et érosion de la biodiversité en tête.

L'engagement de la collectivité dans la charte conduira, conformément au cahier des charges, à la mise en œuvre d'un plan d'actions progressif pour une gestion de l'espace public assurant la pérennité du végétal. Celui-ci sera accompagné d'actions de formation des agents et des élus et d'information en direction des administrés.

Le Conseil Municipal,

DECIDE

- **DE MANIFESTER** son engagement :
 - par l'adoption du cahier des charges de la charte « Engagé pour le végétal »
 - par sa demande d'adhésion de la collectivité à la charte régionale pour le niveau 1

POUR : 33
CONTRE : 0
ABSTENTION : 0

P.DURANDET se dit favorable au projet et demande ce qu'il en est de l'écart de pratiques entre nos prestations et l'objectif du niveau 1.

JP. FREZOULS donne quelques exemples de pratiques de nos services et indique qu'actuellement le 1^{er} niveau correspond à ce que nous pratiquons mais ajoute qu'il convient d'accentuer les bonnes pratiques auprès de nos agents.

TOULOUSE METROPOLE

15. Rapport sur le prix et la qualité des services publics de l'assainissement collectif et non collectif.

Le rapport annuel 2021 sur le prix et la qualité des services publics de l'eau potable et de l'assainissement collectif et non collectif est joint à la présente note de synthèse. Il est consultable à partir du lien suivant : <https://www.eaudetoulousemetropole.fr/service-public/publications/rapports-annuels-chiffres-cles>

Ce rapport de 208 pages se compose de 13 parties présentant :

- Une synthèse générale des indicateurs de performance réglementaire eau et assainissement
- Le mode de gestion et la gouvernance
- La relation aux usagers avec notamment les éléments de tarification
- Une présentation des services publics de l'eau et de l'assainissement
- Les données budgétaires
- Les questions environnementales
- Des annexes avec notamment des données par communes

L'année 2021 a été marquée par l'engagement de Toulouse Métropole dans un projet de recherche et développement avec le CEREMA (Centre d'études et d'Expertise sur les Risques, l'Environnement, la Mobilité

et l'Aménagement) et le BRGM (Bureau de Recherches Géologiques et Minières) pour déterminer la capacité d'infiltration des sols, et le potentiel de désimpermeabilisation (ou débitumisation) afin d'accompagner le changement de paradigme à l'œuvre dans la gestion des eaux pluviales.

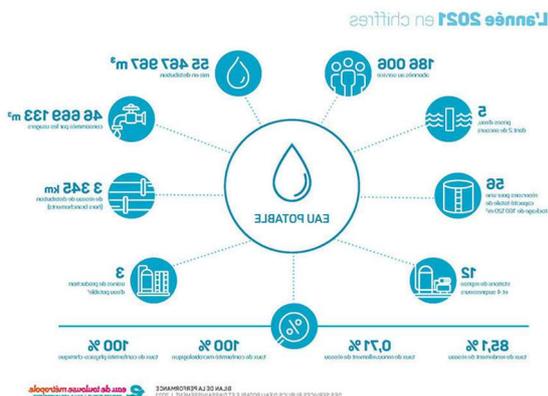
Afin de lutter contre le risque d'inondation, les systèmes de gestion intégrée des eaux pluviales, dits « à la source », au travers de techniques permettant l'infiltration des eaux dans les sols ou leur rétention temporaire sur site, doivent désormais être privilégiés à la logique « curative » des grands réseaux collectant les eaux pluviales.

Ce nouveau mode de gestion contribue à végétaliser les zones urbanisées, au bien-être en ville, à la lutte contre les îlots de chaleur et à la préservation de la ressource par le rechargement et l'abattement des pollutions véhiculées par les eaux pluviales.

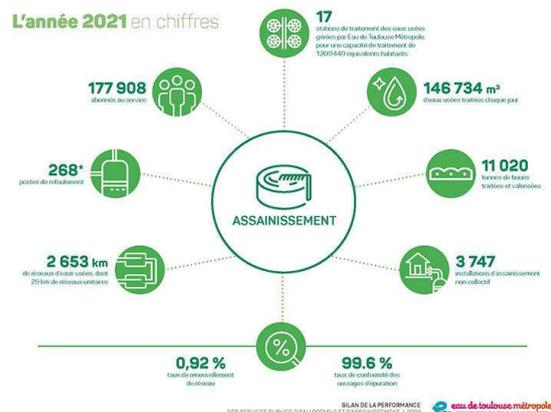
Perspectives pour l'année 2022 :

- Poursuite des études de maîtrise d'œuvre pour l'amélioration et la fiabilisation de l'usine de traitement des eaux usées de Ginestous-Garonne.
- Lancement du marché de travaux en vue de la construction de la nouvelle station d'épuration intercommunale Mondouzil-Beaupuy.
- Poursuite du déploiement de la télérelève.
- Lancement des travaux d'amélioration des performances de traitement sur les 3 unités de production d'eau potable de la Métropole.
- Lancement du Schéma Directeur de Gestion des Eaux Pluviales (SDGEP)
- Travaux de dévoiement et de renouvellement de réseaux en lien avec la 3ème ligne du métro.

Les chiffres clés en eau potable



Les chiffres clés en Assainissement



Comment les tarifs ont-ils évolué ?
ENTRE 2019 ET 2020 (page 36 du rapport 2020)

La part du prix de l'eau et de l'assainissement relevant de la responsabilité de Toulouse Métropole a baissé de 38 % en moyenne.

Cette part ne représente plus que 70 % du prix total, contre 76 % auparavant.

Pour une consommation annuelle de référence de 120 m³, cela représente une économie de près de 110€.

Grace à l'harmonisation des modes de gestion et à l'instauration d'Eau de Toulouse Métropole, le tarif au mètre cube sur la Métropole est ainsi passé de 3,88 € TTC au 1er janvier 2019 à 2,91 € TTC au 1er janvier 2020.

ENTRE 2020 ET 2021 (page 38 du rapport)

Après la baisse substantielle des tarifs d'eau de Toulouse Métropole, ces derniers connaissent une très légère hausse de 0,3%.

Entre le 1er janvier 2020 et le 1er janvier 2021: augmentation de 1 centime par mètre cube.

ENTRE 2021 ET 2022 (page 39 du rapport)

Les tarifs d'eau de Toulouse Métropole connaissent une hausse de 3,32 % au cours de l'exercice portant le prix du M³ de 2,91 € à 3,01 € TTC. (Dont part « eau » 1,59€ par m³ et part « assainissement » 1,42 € par m³)

La qualité de l'eau (page 43)

En 2021, sur l'ensemble du territoire métropolitain, ont été réalisées, au titre du contrôle sanitaire, 1 186 analyses bactériologiques et 231 analyses physico-chimiques.

0 non-conformité bactériologique

Nitrates : concentration moyenne 4,1mg/l (norme règlementaire 50 mg/l)

Pesticides : moyenne des concentrations à 0.09 ug/l (norme règlementaire 0,5 ug/l)

Dureté : eau douce peu calcaire

Aluminium : concentration moyenne 29ug/l (norme règlementaire 200 ug/l)

Conclusion : eau de très bonne qualité.

Annexes par communes - données 2021 pour la ville de Saint-Jean (Page 152)

Eau potable

Abonnés : 4210

Linéaire réseau : 63 km

Bouche incendie 1 - Poteaux incendie 128

Compteurs : 3939 - Age moyen compteur 12.1 ans

498 mètres linéaires renouvelés en 2021 soit 0.8%

Assainissement

Abonnés : 3 999 avec un taux de desserte 95 %

Volumes assujettis : 520 495 m³

Linéaire réseau de collecte : 57 273 ml avec 6 ouvrages de collecte

Curages 8 754 dont préventifs 4 586, curatifs 570, préparatoires avant ITV 3 598 soit 15 % du linéaire

Réseau renouvelé : 677 m^L

Quantité de pollution entrante : 10 758 EH équivalent habitant. (1 EH = pollution produite par une personne par jour - 60 g).

En application de l'article L 2224-5 du Code Général des Collectivités Territoriales, le rapport annuel sur le prix et la qualité des services publics de l'eau potable et de l'assainissement collectif et non collectif de Toulouse Métropole ainsi présenté **à l'Assemblée** (Rapport disponible sur le lien suivant www.toulouse-metropole.fr) qui **sera invitée à en prendre acte**.

B. BOULOUYS demande en quoi réside la différence entre le nombre de compteur (3 939) et le nombre d'abonnés (4 210).

Monsieur le Maire indique que certains compteurs de petits collectifs distribuent plusieurs abonnés, expliquant ainsi la différence.

P DURANDET demande quel est l'âge moyen de notre réseau d'eau car le phénomène de fuites est important à considérer.

Monsieur le Maire répond que les canalisations les plus anciennes ont un âge moyen de 50 ans.

Fabien FENESTRE (hors micro) apporte quelques précisions à propos de l'âge des réseaux selon les différents quartiers de la commune.

16. Achat de titres restaurant : convention de groupement de commandes avec Toulouse Métropole, des communes membres de Toulouse Métropole et CCAS

La Ville de Toulouse, Toulouse Métropole, les CCAS de Toulouse, Aussonne, Blagnac, Balma, Saint-Jean, Launaguet, Beauzelle, Aucamville, Cugnaux et les communes d'Aussonne, Balma, Cornebarrieu, Aucamville, Beauzelle, Saint-Jean, Launaguet, Gagnac s/garonne, Beaupuy, Cugnaux et Blagnac ont décidé d'un commun accord de procéder ensemble à l'achat de Titres restaurant.

Afin d'optimiser la procédure de consultation et le coût des prestations et de doter les collectivités d'un outil commun, il est proposé de créer un groupement de commandes en application de l'article L.2113-6 du Code de la commande publique, en vue de retenir en commun des titulaires de marchés.

Une convention constitutive de groupement de commandes définit les modalités de fonctionnement du groupement, désigne Toulouse Métropole comme coordonnateur et précise qu'il sera passé des marchés distincts par collectivité.

Le Conseil Municipal,

DECIDE

- **APPROUVER** la convention portant création d'un groupement de commandes en vue de participer ensemble à l'achat de titres restaurant dans les conditions visées par l'article L.2113-6 du Code de la commande publique ;
- **DIRE** que la convention désigne Toulouse Métropole coordonnateur dudit groupement de commandes. La Commission d'appel d'offres compétente pour l'attribution des marchés est celle du coordonnateur.
- **AUTORISER** le Maire à signer la convention et tous actes aux effets ci-dessus.

POUR : 33
CONTRE : 0
ABSTENTION : 0

QUESTIONS DIVERSES**Question de Monsieur DURANDET**

"Suite à l'élection municipale de 2020, la situation de certains conseillers municipaux, sur la liste de la majorité, nous interpelle.

Après 3 ans de mandat, nous souhaitons connaître la situation des élus suivants :

- Séverine Pinaud

A priori, celle-ci a déménagé de notre commune et ne participe plus à la vie communale.

- Quentin Usero

A priori, celui-ci n'habite plus la commune pour ses études et ne participe plus à la vie communale.

- Christophe Delpech

A priori, celui-ci ne participe plus beaucoup à la vie communale (absent à tous les conseils sauf au début du mandat).

- *Ekavi Brusetti*

A priori, celle-ci ne participe pas à la vie communale (absente à tous les conseils ou presque).

Pourquoi ces personnes sont encore à ce jour, élus de la majorité municipale, sans réelle activité ?

Quelles mesures envisagez-vous de prendre pour remédier à cette situation ?"

Cordialement

Patrick Durandet

Groupe Aimer Saint-Jean

Monsieur Durandet,

En réponse à vos interrogations, je souhaite vous apporter les précisions suivantes.

Tout d'abord, d'un point de vue purement réglementaire, la situation des conseillers municipaux s'apprécie au jour de l'élection, et notamment leur adresse administrative.

Mais je ne souhaite pas entamer une polémique procédurière.

Il est vrai que les conseillers municipaux que vous avez cités ont connu des évolutions de vie personnelle ou professionnelle depuis le début du mandat. Nous avons toutefois souhaité, d'un commun accord, qu'ils continuent à s'investir pour Saint-Jean. Vous n'êtes pas sans savoir, et la période du Covid nous l'a démontré, que nous pouvons désormais travailler ou participer différemment à une action collective. Et je suis convaincu qu'ils apportent une diversité d'expériences et de points de vue importants pour l'exercice de la démocratie.

Ainsi, en ce qui concerne Mme Séverine Pinaud, elle s'est lancée il y a quelques mois à peine dans l'aventure de la création d'entreprise et ouvert un établissement hôtelier dans les Landes. Elle reste toutefois très proche du monde associatif et sportif Saint-Jeannais dans lequel elle a évolué de nombreuses années, et, si nous avons des rapports réguliers avec elle, nous lui laissons un peu de temps pour mettre son affaire sur bons rails avant qu'elle ne soit un peu plus disponible.

M. Quentin Usero a récemment terminé ses études et est aujourd'hui juriste et formateur au Centre d'information sur les droits des Femmes et des familles. Il nous est de précieux conseils pour notre politique en faveur de la lutte contre les discriminations et les violences intrafamiliales.

Il revient dès qu'il en a le loisir et s'implique alors dans la vie communale. Il était par exemple assesseur d'un bureau de vote aux dernières élections.

M. Christophe Delpéch est un restaurateur reconnu de notre commune. L'horaire de nos séances du conseil municipal correspondent à l'heure de mise en place de son service, ce qui explique ses absences à cette assemblée. Il n'en reste pas moins actif lorsque nous le sollicitons dans des horaires plus adaptés à son activité. Il est aussi impliqué dans la vie Saint-Jeannaise avec sa famille.

Enfin, Mme Ekavi Brusetti a toujours avec son époux un cabinet de chiropractie à Saint-Jean, même si elle a dû déménager pour raison personnelle. Elle est certes peu disponible pour participer aux conseils municipaux mais elle est présente à plusieurs commissions, la dernière étant la commission des services publics locaux en mars dernier.

Vous le voyez, ces personnes sont donc toujours élues de la majorité mais ne sont certainement pas sans activité.

Il n'y a donc aucune mesure particulière à prendre.

J'espère vous avoir éclairé sur la situation de nos collègues élus.