

Procès-verbal

Conseil Municipal du 23 novembre 2023

Le vingt-trois novembre deux mille vingt-trois, à 20 heures, le Conseil Municipal, légalement convoqué par lettre du 16 novembre s'est réuni en séance publique sous la présidence de Monsieur Jean-Marc VENNIN, Maire.

À L'ORDRE DU JOUR

1. Appel.
2. Désignation du Secrétaire de séance.
3. Approbation du procès-verbal de la séance du 21 septembre 2023.
4. Sensibilisation au PCS (Plan Communal de Sauvegarde) et au DICRiM (Document d'Information Communal sur les Risques Majeurs) : intervention de Monsieur David LEONARD.

Domaine et patrimoine

5. Vente au profit de la société Co-coon ou toute personne morale s'y substituant des parcelles sises 25 et 27 Rue Pierre Tarlé, 4 Rue Romain Docquet et Route de Paris (intervenants extérieurs).
6. Autorisation donnée à l'Établissement Public Foncier de Normandie de vendre la parcelle cadastrée section AS numéro 266 au profit de Logeo Seine – Correctif.
7. Autorisation de cession de matériel - Gradins Mobiles.
8. Redevances d'occupation du domaine public pour les occupations commerciales à partir du 1^{er} janvier 2024.
9. Tarif du droit de place des commerçants non sédentaires à compter du 1^{er} janvier 2024.
10. Tarifs des concessions de cimetière, taxes et vacations funéraires à partir du 1^{er} janvier 2024.
11. Tarifs de location des salles municipales à compter du 1^{er} janvier 2024. JMV

Fonction publique

12. Approbation d'une convention de formation par apprentissage avec la Maison Familiale et Rurale des Deux-Rivières au titre d'un contrat d'apprentissage Technicien Jardins Espaces Verts.
13. Service vie associative et culturelle - Recours à l'apprentissage.
14. Délégation développement durable - Recours au Service Civique
15. Régime indemnitaire des agents de la ville (RIFSEEP) – ajustement des modalités de mise en œuvre au 1^{er} janvier 2024.
16. Approbation d'un protocole d'accord relatif à la mise en place du télétravail.
17. Rapport social unique au titre de l'année 2022.

Institutions et vie politique

18. Compte-rendu des décisions de DEC2023-041 à DEC2023-045.
19. Convention d'Entente Intercommunale conclue entre les communes pour la Construction du Centre Aquatique du Plateau de Rouen (EICAPER) - Avenant n° 5.

Finances locales

20. Subvention exceptionnelle à l'Association Culturelle et Sportive Bernard Denesle (ACSD) – Section photo/vidéo numérique.
21. Admission en non-valeur des titres non recouvrés.

Environnement

22. Signature de la convention technique et financière avec la Métropole Normandie pour la réalisation de travaux de création et/ou de réhabilitation d'une mare.
23. Zones d'accélération des énergies renouvelables (ZAE nR) : détermination du périmètre.

Autres domaines de compétences

24. Tarif du droit de stationnement du taxi à compter du 1er janvier 2024
25. Dérogation à la règle du repos dominical - Liste des dimanches de l'année 2024 portant dérogation à la règle du repos dominical pour les commerces de détail de denrées alimentaires.
26. Tarifs des manifestations culturelles à compter du 1er janvier 2024.
27. Avenant à la convention fourrière animale – Société Normande de Protection aux Animaux (SNPA) - Modification des tarifs à compter du 1er janvier 2024.
28. Fixation du coût horaire des agents communaux intervenant pour le compte d'un tiers ou en reprise d'un désordre causé par un tiers.

Monsieur le Maire ouvre la séance et procède à l'appel.

01. APPEL

Présent(e)s : (24)

M. Jean-Marc **VENNIN** - M. Xavier **JEAN** - Mme Catherine **GODOT** - Mme Evelyne **COCAGNE** - M. Olivier **DE VALICOURT** - Mme Annie **CORBIN** - M. Jean-Luc **SCHROEDER** - Mme Odile **MOTTET** - M. Philippe **BEIGNOT DEVALMONT** - Mme Christine **VENNIN** - Mme Catherine **FOSSE** - M. Jean-Luc **DUFLOU** - M. Pierre-Marie **RENARD** - Mme Hélène **ROUSSELIÈRE** - M. Christophe **CROMBEZ** - Mme Adèle **LAROCHE** - M. Luc **LECHEVALLIER** - Mme Carole **GASCOIN** - M. Jean-Luc **DECULTOT** - Mme Nadège **BURBAU** - Mme Kelly **HODSON** - Mme Michèle **LATOIR** - Mme Sonia **BETHENCOURT** - M. Daniel **PETITON**.

Absent(e)s Représenté(e)s : (1)

M. Fabrice **LOUVET** (*Pouvoir donné à Mme Nadège **BURBAU***).

Absent(e)s excusé(e) : (4)

M. Olivier **FLEUTRY** - M. Jacques **BAVENT** - Mme Brigitte **MORELLI** - M. Romain **FERET**.

02. DÉSIGNATION DU SECRÉTAIRE DE SÉANCE

Monsieur le Maire informe l'assemblée que **Monsieur JEAN** aura un peu de retard et désigne **Madame GODOT**, suivante de liste, secrétaire de séance, ce qu'elle accepte.

REMARQUES - OBSERVATIONS - INTERVENTIONS :

Avant de poursuivre l'ordre du jour, **Monsieur le Maire** indique que **Monsieur LOUVET** avait formulé par écrit des questions diverses, notamment au sujet du projet résidence services seniors et du projet caserne, et qu'en raison de son absence ce dernier à demander à ce que ses questions soient reportées au prochain Conseil Municipal.

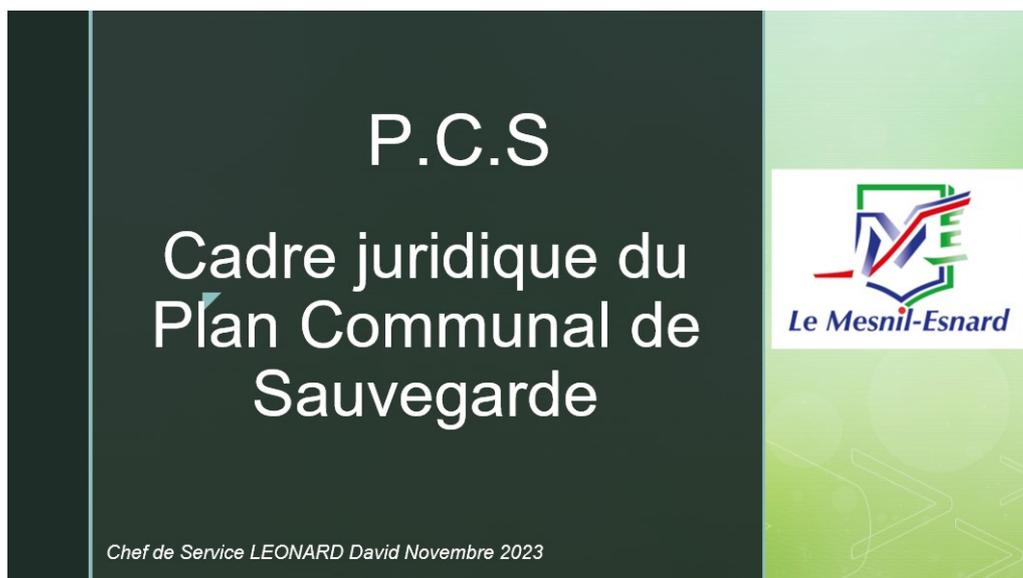
03. APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 21 SEPTEMBRE 2023

Aucune remarque n'est émise, le procès-verbal du 21 septembre 2023 est approuvé à l'unanimité.

| | | | | | | | |
|----------|----|-------------|----|---------|---|------------|---|
| Présents | 24 | Représentés | 1 | Excusés | 4 | Absents | 0 |
| Votants | 25 | Pour | 25 | Contre | 0 | Abstention | 0 |

04. SENSIBILISATION AU PCS ET AU DICRIM

Monsieur le Maire annonce l'intervention de **Monsieur David LEONARD**, le chef de la police municipale, qui réalise une présentation sous forme de vidéo-projection.



The first slide is titled 'Genèse de la création des Plans Communaux de Sauvegarde'. It lists three events: a storm in December 1999 (87 deaths), an explosion at AZF in September 2001 (31 deaths, 250 injured), and a heatwave in August 2003 (14,000 to 15,000 deaths). It concludes that these events led to the creation of the Law on Civil Security Modernization of August 13, 2004.

The second slide is titled 'Loi de modernisation à la Sécurité civile du 13 août 2004'. It states the law's objective is to mobilize all competencies for prevention and organization of aid for technological, natural, or terrorist risks. It lists two main axes: public safety awareness and the creation of Communal Safety Plans.

Un Plan Communal de Sauvegarde c'est quoi ?

- Etabli par le maire de la commune, le plan communal de sauvegarde permet de se préparer préalablement à une crise déclenchée par un risque en se formant, en se dotant de modes d'organisation et d'outils techniques pour pouvoir faire face à tous les événements qui nous menacent.

Le PCS doit donc permettre la mise en place d'une organisation optimale en matière de gestion de crise, en assurant l'alerte et l'information des personnes, les premiers secours et l'accompagnement de la population en cas d'accident ou de catastrophe.

source Service de l'Etat de la Marne

Pourquoi un Plan Communal de Sauvegarde sur notre territoire Communal ? Obligation ?

- Le décret N° 2005-1156 du 13 septembre 2005 relative au PCS et renforcé par le décret N°2022-907 du 20 juin 2022 prévoit que sont soumises aux PCS les communes :

1° dotées d'un plan de prévention des risques naturels (PPRn) approuvé

- 2° comprises dans le champ d'application d'un Plan Particulier d'Intervention (PPI) Impact lié à la présence de site SEVESO

Néanmoins, ce plan est fortement conseillé pour toutes les communes car aucune d'entre elles n'est à l'abri d'une catastrophe (accident routier, tempête, grippe aviaire...) tel que l'ont démontré les événements marquants de ces dernières années.

source Service de l'Etat de la Marne

LE PPI (Plan Particulier d'Intervention) Risque Technologique

- Plan élaboré par le Préfet du Département comprenant la cartographie des usines classées SEVESO sur son territoire, l'analyse des exploitation et des risques potentiels internes et externes.
- Un risque technologique majeur est un événement accidentel se produisant sur un site industriel et entraînant des conséquences immédiates graves pour le personnel, les populations avoisinantes, les biens ou l'environnement. Les conséquences d'un accident dans l'industrie sont regroupées sous trois typologies d'effets :
 - les effets thermiques (continus et transitoires) ;
 - les effets de surpression ;
 - les effets toxiques.

Chaque établissement possède son propre POI (Plan d'Opération Interne) en lien avec le Préfet.

Lubrizon avant le 26 septembre 2019



Incendie Lubrizol du 26 septembre 2019



Incendie Lubrizol du 26 septembre 2019



Renforcement de la mise en place d'un PCS, d'un PICS

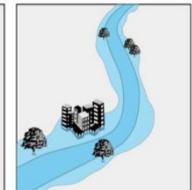
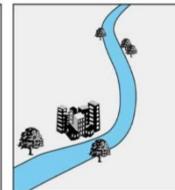
- La loi MATRAS N°2021-1520 du 25 novembre 2021 est venue consolider le modèle de sécurité civile en imposant également aux communes non soumises réglementairement tel prévu au décret n° 2005-1156 du 13 septembre 2005 à la réalisation de leur PCS, tel défini à l'article L731-3 du CSI, à savoir :
 - Risque sismique, volcanique, risque important d'inondation, feux de forêt classée...



Définition d'un risque

Les risques naturels : aléa, enjeu, risque

Cas du risque inondation



Aléa
Crue de cours d'eau avec débordement dans le lit majeur

Enjeu
Personnes, bien, activités économiques, etc.

Risque
Inondation de gravité variable selon l'aléa (amplitude de la crue) et l'enjeu (vulnérabilité)

Office International de l'Eau - © IAV



Définition du Plan Communal de Sauvegarde

- Le PCS est un outil réalisé à l'échelle communale, sous la responsabilité du maire, pour planifier les actions des acteurs communaux de la gestion du risque (élus, agents municipaux, bénévoles, entreprises partenaires) en cas d'événements majeurs naturels, technologiques ou sanitaires. Il a pour objectif l'information préventive et la protection de la population.
- Il se base sur le recensement des vulnérabilités et des risques (présents et à venir, par exemple liés au changement climatique) sur la commune (notamment dans le cadre du dossier départemental sur les risques majeurs établi par le préfet du département (DDRM) et des moyens disponibles (communaux ou privés) sur la commune.
- Il prévoit l'organisation nécessaire pour assurer l'alerte, l'information, la protection et le soutien de la population au regard des risques

Source WIKIPEDIA



Définition du Plan Communal de Sauvegarde

- Outil opérationnel recueillant et s'articulant sur différents volets :
 - La prévention adressée aux populations (via le DICRiM), état des lieux sur les risques sur et aux abords du territoire, l'alerte aux populations, les conduites à tenir, le soutien, l'accueil, l'hébergement, et l'accompagnement au retour à la normale.
 - Les actions,
 - Les supports,
 - Annuaire et Répertoires



Document d'Information Communal sur les Risques Majeurs (DICRiM)

- Le document d'information communal sur les risques majeurs reprend les informations transmises par le préfet. Il indique les mesures de prévention, de protection et de sauvegarde répondant aux risques majeurs susceptibles d'affecter la commune. Ces mesures comprennent, en tant que de besoin, les consignes de sécurité devant être mises en œuvre en cas de réalisation du risque. Ce document fait partie intégrante du PCS. Document s'appuyant sur le DDRM. Doit être revue tous les deux ans, distribué sous forme synthétique (triptyque) pour s'assurer de la transmission des informations, mis en consultation libre sur le site de la ville ainsi qu'à l'accueil du public. (Art. L 125-2 et R125-11 du Code de l'environnement)
- Document attaché à tout acte notarié lors d'un achat immobilier
- Renforcé récemment par le décret N° 2022-1289 du 1^{er} octobre 2022 rendant obligatoire l'information sur les risques auprès des locataires dans les baux et des acquéreurs d'un bien.



Des indices de cavités sont recensés sur la commune du Mesnil-Esnard. L'effondrement des falaises est un phénomène naturel. Sur notre commune, les pentes de la falaise bordant la Seine, des glissements de terrain et d'éventuelles chutes de pierres et blocs peuvent se manifester, notamment au niveau du talus le long de la RD n°94, route d'Amfreville-la-Vierge.

Consignes (cavités souterraines) :



Consignes (falaises) :



2 risques technologiques

Risque industriel :

Un risque industriel majeur est lié à un événement accidentel mettant en jeu des produits ou des procédés dangereux employés au sein d'un site industriel. Notre commune est concernée de par sa distance de danger maximale avec l'entreprise CPN de Grand-Quevilly.

Transport de matières dangereuses (T.M.D.) :

Le transport de matières dangereuses est synonyme de risque d'incendie, d'explosion, de pollution. Le principal axe concerné sur la commune du Mesnil-Esnard est la RD n°94 (route de Paris).

Consignes :



LES NUMÉROS UTILES EN CAS D'URGENCE

| | |
|-----|----------------------------------|
| 112 | NUMÉRO UNIQUE D'URGENCE EUROPÉEN |
| 17 | SAF |
| 15 | SAU |
| 18 | SOMMERS |
| 12 | SECOURS POPULAIRE FRANÇAIS |

LE KIT DE SÉCURITÉ À PRÉPARER CHEZ SOI

- Poste de radio à piles
- Lampes de poche
- Hourdis et eau
- Vêtements et couvertures
- Papiers personnels et argent
- Trousse de secours et médicaments urgents
- Matériel de confinement (ruban adhésif, torchons, serviettes ou tissu pour combler le bas des portes et les fenêtres...)

LE PLAN COMMUNAL DE SAUVEGARDE (P.C.S.)

Ce document, mis en place par la municipalité, synthétise l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre face à une situation d'urgence gérée par un événement grave survenu sur la commune.

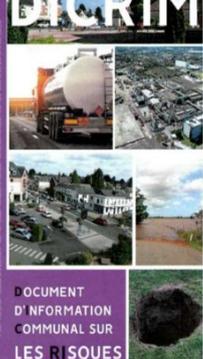
Le P.C.S. s'intègre au sein du dispositif départemental de gestion de crise organisé par les services préfectoraux et la section des services de secours.

Il définit précisément, pour chaque risque majeur recensé sur la commune :
 - l'organisation communale de gestion de crise
 - les procédures de vigilance et d'alerte permettant l'activation du PCS
 - les plans d'intervention
 - des outils opérationnels

Renseignements :
 02 32 24 54 14 ou
 mairie@le-mesnil-esnard.fr

Document à conserver

DICRiM



Édition 2023

Présentation de la Commune



Située sur le plateau EST de la Métropole Rouen Normandie, commune de 8300 habitants. Commune résidentielle, forte densité d'habitats individuels, présence de collectifs.

Hyper centre ville traversé par la RD 6014 reliant le Havre Paris, zone commerciale en entrée de ville côté Franqueville Saint Pierre

Plusieurs établissements scolaires comptabilisant 4500 élèves de la maternelle au lycée, CFA, CFAI ...

Structures petite enfance, complexes sportifs, SIVOM, EHPAD, RPA

Zone d'Activité Commerciale

Population vieillissante



Les risques



➤ 2 risques naturels :

- Inondation : 16 juillet 2007
- Mouvement de terrain : cavité souterraine, falaises (route d'Amfreville-la-Mivoie)

➤ 2 risques technologiques :

- Transport de matières dangereuses : Routes de Paris et de Darnétal
- Risque industriel : PPI Zone de Rouen

L'INFORMATION AUX POPULATIONS



- Cette information s'effectue par l'intermédiaire du DICRiM, par une distribution aux administrés par l'intermédiaire du bulletin municipal, en moyenne une fois tout les 2 ans (puisque'il doit être révisé)
- Consultable sur le site de la ville, le TOTEM et à disposition à l'accueil de la Mairie

Moyens d'alerte



- Les moyens d'alerte générale
- Les moyens d'alerte locale

Moyens d'alerte générale



- L'alerte par sirène => Diffusion d'un signal sonore émis par une sirène, destinée à informer la population d'une menace grave, de l'existence d'un accident majeur ou d'une catastrophe
- Commune du Mesnil-Esnard => située sur les locaux AVF au 92 route de Paris
- Essai réalisé chaque premier mercredi du mois à 11h55

Moyens d'alerte générale



- L'alerte sur le site internet de la commune
- L'alerte par l'envoi de sms sur les portables des administrés
- Possibilité pour le DOS d'utiliser le système FR-ALERT via le Préfet

Moyens d'alerte locale



- L'alerte par véhicule équipé de hauts parleurs
 - exemple : Police Municipale, Services Techniques
- L'alerte sur panneau d'information à message variable
 - Mairie centre ville et Espace jeune près de la zone commerciale
- L'alerte en porte à porte par des agents ou par des membres de la RCSC

Alerte par sirène



Le signal est :

- prolongé
- modulé, montant et descendant
- composé de trois séquences de 1 minute et 41 secondes, séparées par un intervalle de 5 secondes

La fin de l'alerte est :

- composée d'un son continu, non modulé, émis pendant 30 secondes

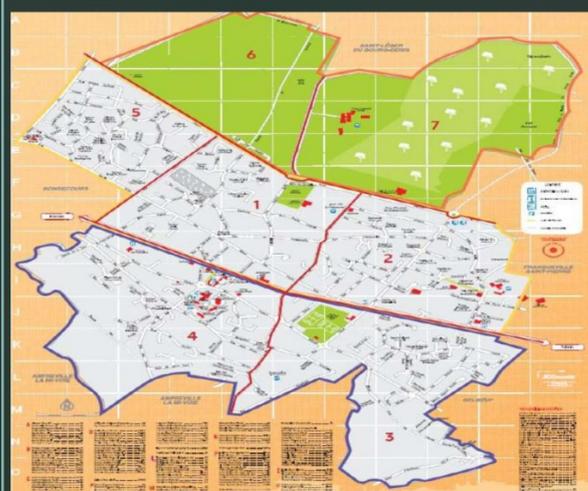
Alerte par sirène



Répartition géographique de la commune



- Population mesnillaise au 1^{er} janvier 2023 : 8 273 habitants
- Répartie en 7 secteurs (5 principaux)
- Pour chaque secteur ont été identifiés :
 - les lieux publics, entreprises et habitations
 - le nombre de logements et d'habitants par rue
 - les personnes sensibles, à mobilité réduite et sous protection (données CCAS)



Document cartographique élaboré en 2022 en fonction des connaissances et des documents de référence
Fond cartographique ©IGN

Composition gestion de crise

➤ 5 fonctions :

- Direction des Opérations de Secours (DOS)
- Sécurité publique
- Moyens techniques
- Assistance aux sinistrés
- Communication

l'organisation

Gestion de la crise

➤ Au préalable, la méthode de gestion de crise consiste à suivre des fiches établies :

- Organisationnelles → Fiches O
- Actions → Fiches A
- Supports → Fiches S
- Répertoires → Fiches R

PERSONNEL MOBILISABLE IMMEDIATEMENT 24h/24 7J/7

- ▶ - Elu de Permanence
- 1 Agent de police municipale
- 2 agents des services techniques

Appui humain

- ▶ - Personnel de la Collectivité (ensemble des services)
- Membre du Conseil Municipal
- Membre de la Réserve Communale de Sécurité Civile
- entreprises privées (BTP, Transports, alimentaire....)

EXERCICE/SIMULATION

- 2 exercices par an sont proposés par les services du SIRACEDPC afin de participer et d'entraîner les équipes à la mobilisation
- Découverte de l'outil PCS aux Elus et Agents
- Appropriation du fonctionnement et de l'organisation
- Connaissance de la chaîne de commandement et de son articulation
- Permettre la mise à jour du PCS et de son adaptabilité

Monsieur le Maire remercie **Monsieur LEONARD** pour son intervention et passe au point suivant.

05. VENTE AU PROFIT DE CO-COON ET DE TOUTE PERSONNE MORALE S'Y SUBSTITUANT PARTIELLEMENT DES PARCELLES SISES SECTION AD NUMEROS 190, 191, 192P, 193, 194, 195, D'UNE PART ET AD NUMEROS 160 ET 161 D'AUTRE PART.

Monsieur le Maire invite les représentants de la société Co-coon présents, **Messieurs Camille ZOLLI et Jean-Charles DUPUIS**, à intervenir pour présenter le projet de Résidence Services Séniors.

Il demande à l'assemblée de ne pas prendre de photos de la présentation.

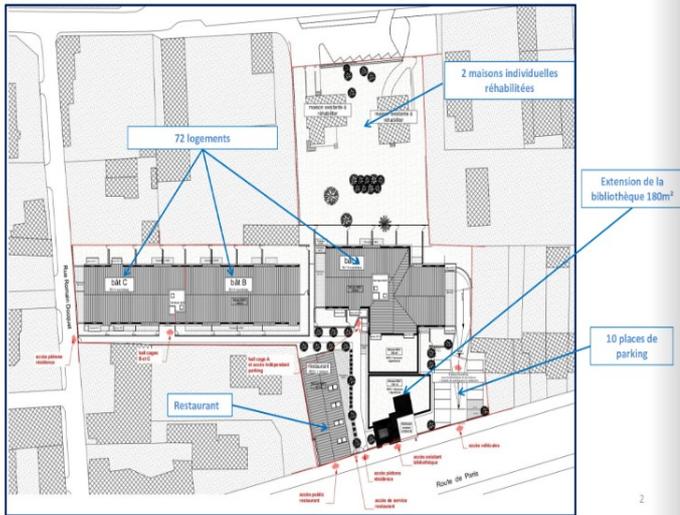


Résidence Seniors

Conseil Municipal du 23 novembre 2023

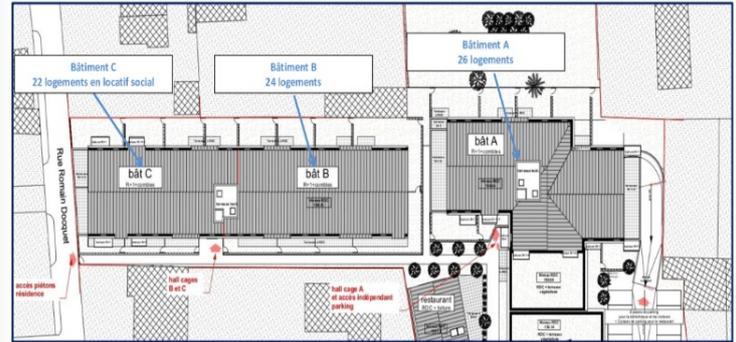


PLAN DE MASSE



2

Logements



72 logements au total

72 places de parking en sous-sol et 10 places en aérien

TYPLOGIES

| | |
|----|----|
| T1 | 7 |
| T2 | 39 |
| T3 | 26 |

3

PLAN DU RDC



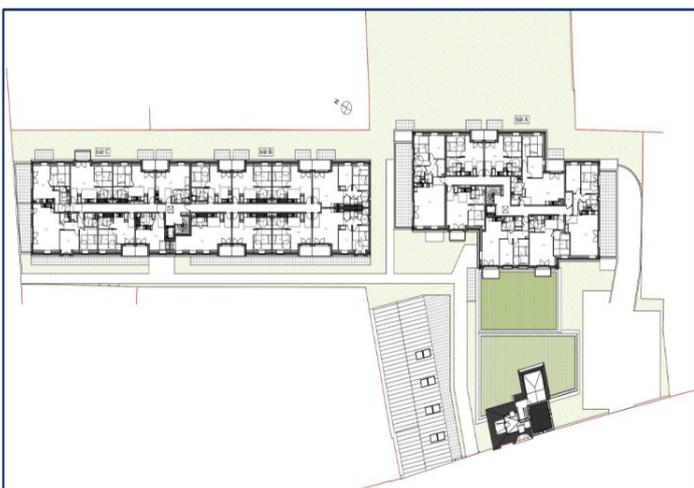
4

PLAN DU R+1



5

PLAN DES COMBLES



6



LES ESPACES COMMUNS (265m²)



7

REMARQUES - OBSERVATIONS - INTERVENTIONS :

Monsieur DUPUIS décrit le projet qui comprend 72 logements, dont 30 % de logements sociaux, un parking, l'extension de la bibliothèque ainsi que la réhabilitation des deux maisons sur le terrain destinées à la revente ou à la location. Il explique que ce qui fait l'originalité du projet est la large offre de services, pour 150 € par mois, notamment la présence d'un animateur à plein temps qui propose tout un tas d'activités ouvertes même aux habitants extérieurs à la résidence.

Madame BURBAU demande quel est le prix du loyer de ces logements.

Monsieur DUPUIS répond que sur la typologie de logement la plus courante, un 45 m², hors logements sociaux, il faut compter entre 650 € et 700 € par mois tout compris, c'est-à-dire loyer plus charges plus la prestation de services de 150 €.

Madame MOTTET souhaite savoir où sont situés les 35 % d'espaces verts.

Monsieur ZOLLI indique que c'est quasiment tout ce qui n'est pas bâti, le cheminement, les petits jardins.

Madame BURBAU retient que la destination des deux résidences individuelles qui sont réhabilitées dans le projet est la revente ou la location, et demande des informations sur le restaurant qu'elle trouve énorme et qui n'a pas été évoqué.

Monsieur ZOLLI explique que le projet est encore en train d'évoluer, qu'à l'origine c'est un restaurant mais que cela peut être un tout autre commerce, l'objectif étant la continuité commerciale sur la route de Paris sur laquelle il n'est pas possible d'intégrer du logement.

Monsieur le Maire remercie les représentants de la société Co-coon pour leur présentation et donne la parole à **Monsieur SCHROEDER**, adjoint à l'Urbanisme, pour présenter le rapport dont voici le contenu :

Au cours du mandat municipal 2014-2020, plusieurs promoteurs se sont présentés en Mairie afin d'exposer leurs compétences en matière de résidences services seniors, concept alors en fort développement.

En 2016, la municipalité, qui devait faire l'acquisition de la parcelle sise section AD numéro 195, alors emplacement réservé compte tenu de son fort potentiel foncier, a souhaité étudier la possibilité de créer une de ces résidences.

Il semblait toutefois nécessaire d'augmenter l'assiette foncière du projet, et de permettre ainsi, en même temps, de travailler sur l'extension de la bibliothèque.

Une déclaration d'intention d'aliéner a été présentée en mairie le 22 juin 2016 pour la propriété cadastrée section AD numéro 161, sise 25 Rue Pierre Tarlé, appartenant aux Consorts MONFORT. La commune a demandé à la Métropole Rouen Normandie, titulaire de ce droit de préemption, d'en déléguer l'exercice à l'EPFN (Établissement Public Foncier de Normandie).

La vente au profit de ce dernier a été régularisée suivant acte reçu par Maître BOUGEARD, Notaire au Mesnil-Esnard, le 22 novembre 2016.

La commune a par ailleurs acquis de gré à gré de Madame DUVAL la propriété cadastrée section AD numéros 190 et 191 sise 88 Route de Paris, en raison de son emplacement idéal à côté de la bibliothèque, dont les locaux appartiennent à la Commune, et de la parcelle susmentionnée, cadastrée section AD n°195.

Cette acquisition a été régularisée aux termes d'un acte reçu par Maître Grégoire OZANNE, Notaire à Rouen, le 2 février 2017.

La parcelle dite du « champ de tir », cadastrée section AD numéro 195, a été acquise par portage EPFN aux termes d'un acte reçu par Maître VAUCHELLE, notaire au Mesnil-Esnard, le 1er juin 2017.

Afin de compléter l'assiette foncière du futur projet, la commune a fait l'acquisition sous portage EPFN de la propriété appartenant à Monsieur LEFRANÇOIS, cadastrée section AD numéro 160, sise 27 Rue Pierre Tarlé. Cet acte a été reçu par Maître JOURDAIN, notaire au Mesnil-Esnard, le 3 novembre 2017.

Ne souhaitant pas choisir un opérateur sans au préalable prévoir un préprogramme, la commune a fait appel à la société Kapaa, spécialiste en urbanisme-programmation-urbanisme-patrimoine, afin d'établir celui-ci au vu des caractéristiques retenues par la commune.

Une première version a été présentée en commission d'urbanisme en novembre 2018, d'autres ont suivi en janvier, février et avril 2019, listant les souhaits de la commune, savoir :

- Une hauteur en R + 1 + combles (comme l'exige le PLUi en vigueur depuis),
- L'intégration dans le périmètre du projet d'extension de la bibliothèque,
- Un accès véhicules Rue Pierre Tarlé,
- La création d'axes traversants arborés et d'une place centrale pour une liaison résidence services seniors/centre-ville,
- Des bâtiments respectant les alignements sur ces nouveaux axes,
- Un espace central conçu comme une place arborée ou un parc public,
- Le stationnement des résidents en sous-sol.

Le 2 mai 2019, Monsieur Norbert THORY alors Maire, a adressé un courrier à 15 promoteurs, accompagnés du pré-programme, afin de leur proposer d'établir un projet de résidence services seniors, avec un délai fixé au 1er septembre 2019, reporté par courrier du 27 août 2019 au 16 septembre 2019, les critères de choix leur ayant été envoyés le 15 mai de cette même année. Trois promoteurs ont répondu favorablement à cette demande de projets hors réglementation sur les marchés publics (vente de gré à gré) :

- 2G Promotion
- La Métropolitaine (Co-coon)
- Nexity

La société Kapaa a analysé les dossiers, et des éléments complémentaires ont été demandés par mail aux trois promoteurs ayant candidaté le 11 octobre 2019.

La société Co-Coon a été retenue et auditionnée suite à une demande de pièces complémentaires en date du 9 décembre 2019.

Suite à ce choix, la société Co-Coon a travaillé sur le projet, lequel présentait une difficulté majeure, les deux maisons sises Rue Pierre Tarlé étant situées dans le lotissement dit « Tassel », composé de 35 propriétés.

La commune a tenté de convaincre à plusieurs reprises l'assemblée générale des copropriétaires de sortir du lotissement ou de faire modifier le cahier des charges afin de pouvoir réaliser du collectif ou des maisons sur ces deux parcelles. Ces modifications n'ont pas été acceptées.

Le projet a par conséquent été remanié par Co-coon et comporte 72 logements collectifs portant sur les parcelles situées hors lotissement Tassel.

La commune a depuis racheté à l'EPFN l'ensemble des parcelles portées pour son compte aux termes d'un acte reçu par Maître BOUGEARD, notaire au Mesnil-Esnard, le 31 juillet 2023. La ville du Mesnil-Esnard est ainsi désormais propriétaire des parcelles cadastrées section AD numéros 194, 193, 192 (toutes trois constituant notamment l'actuelle bibliothèque et son parking, Route de Paris), numéros 190 et 191 (88 Route de Paris), 195 (4 Rue Romain Docquet), 160 et 161 (25 et 27 Rue Pierre Tarlé).

L'ensemble de ces parcelles constitue l'assiette foncière du projet de résidence services seniors, à réaliser par la société Co-coon, choisie par la commune après appel à projets, ainsi que du projet d'agrandissement de la bibliothèque, laquelle restera appartenir à la commune du Mesnil - Esnard.

Il sera par conséquent procédé à une division de la parcelle AD 192, afin que la commune reste propriétaire de la bibliothèque (hors partie à démolir).

Les deux maisons sises Rue Pierre Tarlé, situées dans le lotissement TASSEL, seront réhabilitées par l'acquéreur. Si elles sont situées dans le périmètre du permis de construire, elles ne seront pas concernées par la construction de la résidence seniors.

Le prix convenu avec la société Co-coon est de 1 267 000 € HT dont 350 000 € pour la construction de la bibliothèque, sous forme de dation.

Un avis des Domaines a été demandé en vue de cette revente et obtenu le 9 novembre 2023.

La société Co-coon procèdera à l'acquisition sous la forme de deux ventes séparées :

- D'une part, le terrain destiné à la construction de la résidence services seniors et du restaurant ainsi qu'à l'extension de la bibliothèque, pour un montant de 759 050 € au profit de la SCCV CO-COON ;
- D'autre part, les maisons rue Pierre Tarlé pour un montant de 505 750 € au profit d'une société du groupe CITIZEN (associé de Co-coon) se substituant à Co-coon.

Il sera prévu dans la promesse de vente une condition suspensive de désaffectation des parcelles cadastrées section AD numéros 193, 194 et 192p (partie vendue à Co-coon) : cette désaffectation ne pourra se faire qu'après une « condamnation » de l'accès audit parking par le public.

Il est proposé au Conseil Municipal de délibérer en vue :

-D'autoriser les ventes susvisées par la commune, moyennant le prix convenu avec la société Co-coon, et au moyen de la répartition sus-visée,

-De désigner l'Office Notarial du Mesnil-Esnard pour la rédaction des promesses de vente et des actes de vente,

-D'autoriser Monsieur le Maire à signer tous actes et documents en vue de l'aboutissement des deux ventes.

REMARQUES - OBSERVATIONS - INTERVENTIONS :

Madame BURBAU évoque le recours administratif qu'il y aurait à l'encontre du projet et demande quelles en seraient les conséquences.

Monsieur le Maire répond qu'il y a un recours en cours et qu'il n'est pas possible d'en parler.

Madame BURBAU demande si l'inflation a des conséquences sur l'équilibre du projet.

Monsieur le Maire répond que d'après un architecte sur un autre projet il faut s'attendre à une baisse d'ici le début d'année et que de toute façon c'est la société Co-coon qui supporte les coûts de construction.

Monsieur SCHROEDER rajoute qu'au niveau du foncier il n'y en a pas car c'est un prorata, par exemple le parking en sous-sol est un prorata du nombre de logements.

Monsieur JEAN explique que c'est un projet communal mais qui n'est pas financé par la commune, que la commune intervient juste pour l'achat et la revente de terrains mais que la revente n'est effective que si la société Co-coon respecte le cahier des charges.

Monsieur le Maire demande s'il y a d'autres questions et procède au vote.

| |
|---|
| LA DÉLIBÉRATION SUIVANTE EST ADOPTÉE : (2023-083 D.3.2) |
|---|

Le Conseil municipal,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Propriété des Personnes Publiques, et notamment son article L.3112-4 ;

Vu l'avis des domaines en date du 9 novembre 2023, retenant un prix de 1.488.000,00 euros pour la totalité des biens vendus, avec une marge d'appréciation de 15 % ;

Ayant entendu l'exposé de Monsieur SCHROEDER,

Considérant :

- Que la construction d'une résidence services seniors sur la commune et près des commerces du centre-ville revêt un intérêt pour la population ;

- Que les parcelles objets de la promesse de vente puis de la vente définitive sont cadastrées section AD numéros 160 et 161 (25 et 27 rue Pierre Tarlé), AD 195 (4 Rue Romain Docquet), AD 190 et 191 (88 Route de Paris) et AD 193, 194 et 192p (ce qui signifie pour partie, ladite parcelle devant faire l'objet d'une division) ;
- Que le projet initial incluait toutes les parcelles sus-visées, lesquelles devaient toutes faire l'objet d'une construction nouvelle ;
- Que les parcelles 160 et 161, dépendant du lotissement Tassel, et soumises comme tel au cahier des charges du lotissement, ne peuvent recevoir l'implantation de plus d'un logement et que les maisons existantes devront par conséquent rester en l'état sauf réhabilitation ;
- Que le prix convenu dès le choix de Co-coon, quoique inférieur à l'avis des domaines, est cohérent compte tenu de la modification substantielle du projet de construction ;
- Que la partie restante de la parcelle AD 192 d'environ 89 m² restera propriété de la commune, et consistera en la bibliothèque existante, hors la partie à démolir, ancienne extension, et hors la partie extension à construire par Co-coon comme accessoire à l'objet principal qui est la vente de parcelles pour la construction d'une résidence services seniors et divers services dont un commerce ;
- Que les parcelles sises 25 et 27 Rue Pierre Tarlé sont incluses dans le périmètre du permis de construire mais ne feront pas partie du programme de construction de la résidence seniors ;
- Que les bâtis existant sur ces deux parcelles, comprises dans le périmètre du lotissement Tassel, feront l'objet d'une réhabilitation ;
- Que par conséquent, l'acquéreur, la SCCV CO-COON MESNIL ESNARD, souhaite se réserver la possibilité de se substituer partiellement une société du même groupe que Citizen, associé de Co-Coon, lors de l'acquisition des deux parcelles rue Pierre Tarlé, laquelle faculté de substitution sera prévue dans l'acte de promesse de vente de la totalité des parcelles sus-visées ;
- Que l'avis des domaines sus-visé tient compte de cette faculté de substitution partielle ;
- Qu'il y aura par ailleurs lieu de prévoir dans cette même promesse de vente une condition suspensive de désaffectation et/ou de déclassement des parties actuellement rattachées à la bibliothèque (les parcelles AD 193, 194 et 192p à céder à Co-coon), cette procédure ne pouvant être effectuée maintenant, en raison de la volonté de la commune de maintenir ouverte la bibliothèque le plus longtemps possible, ce service étant indispensable aux administrés, et de leur laisser accès au parking en vue de s'y rendre. Ainsi, dans l'intérêt de tous, la fermeture ne pourra se faire qu'à la date la plus proche possible du démarrage des travaux. Étant ici précisé que lesdits travaux ne pourront être exécutés qu'à compter de l'obtention d'un permis de construire purgé de tous recours ;

Considérant qu'une nouvelle délibération devra être prise pour constater la désaffectation et prononcer le déclassement de ces parcelles ;

Considérant qu'il devra être précisé dans la promesse de vente que l'engagement de la commune reste subordonné à l'absence, postérieurement à la formation de la promesse, d'un motif tiré de la continuité des services publics ou de la protection des libertés auxquels le domaine en cause est affecté qui imposerait le maintien du bien dans le domaine public. La réalisation de cette condition pour un tel motif ne donnant lieu à indemnisation du bénéficiaire de la promesse que dans la limite des dépenses engagées par lui et profitant à la personne publique propriétaire (article L. 3112-4 du Code Général de la propriété des personnes publiques) ;

Décide :

- D'autoriser la vente au profit de la SCCV CO-COON MESNIL ESNARD ou de toute personne s'y substituant même partiellement des parcelles cadastrées section AD n°s 190, 191, 192p, 193, 194, 195, 160 et 161, en vue de la construction d'une résidence services seniors, de l'extension de la bibliothèque et la construction d'un commerce, ainsi que la réhabilitation éventuelle des deux maisons sises 25 et 27 rue Pierre Tarlé moyennant le

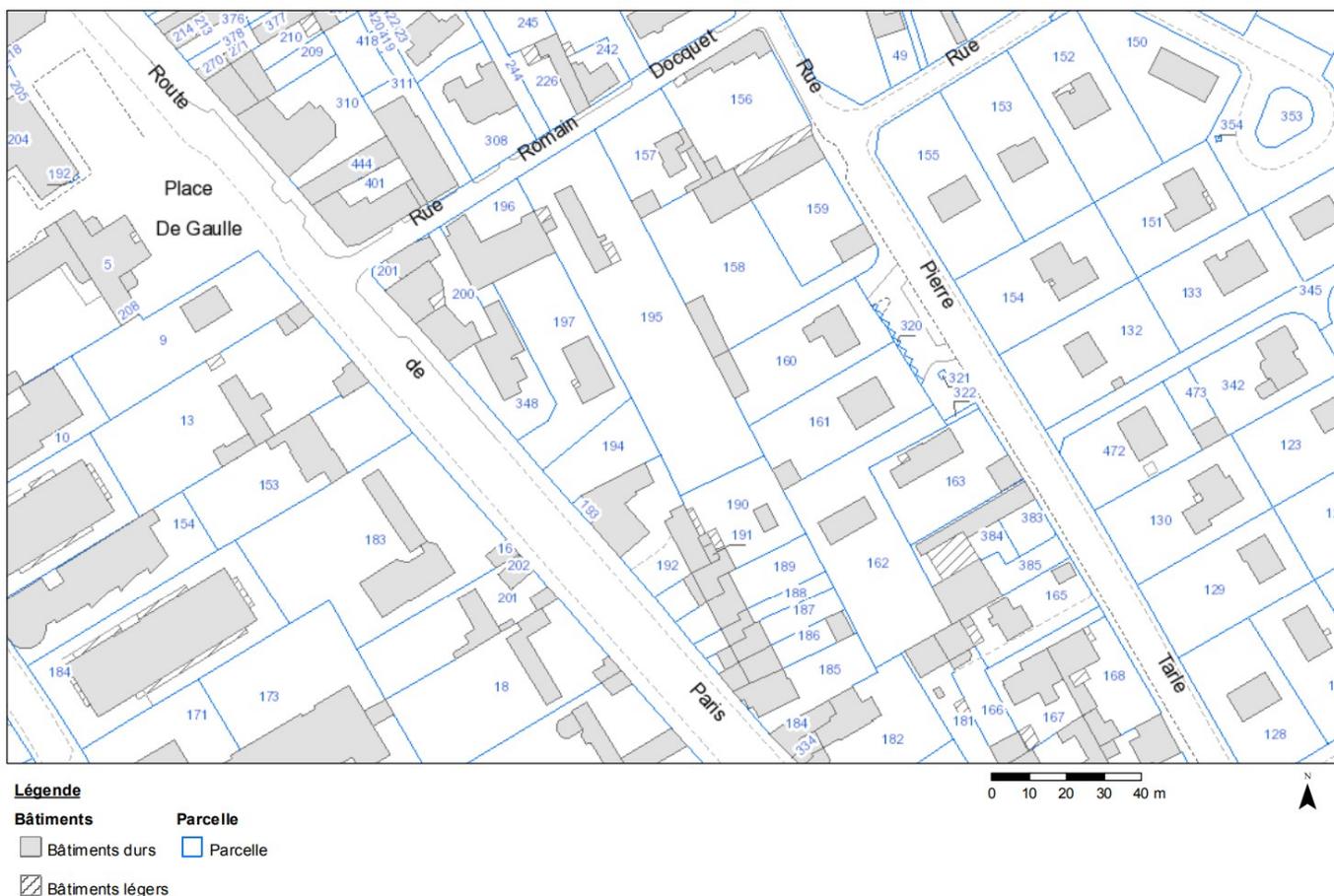
prix total de 1.267.000 euros (supérieur à la marge d'appréciation la plus basse de l'avis des domaines), lequel prix s'applique, savoir :

- Pour les maisons rue Pierre Tarlé, pour un montant de **507 000 €** ;
- Pour le terrain destiné à la construction de la résidence services seniors et d'un commerce ainsi qu'à l'extension de la bibliothèque, pour un montant de **760 000 €** ;

Étant ici précisé que sur cette dernière partie, le prix sera payable à hauteur de 350 000 € au moyen de la remise par le constructeur des locaux constituant l'extension de la bibliothèque.

- D'autoriser l'intégration dans la promesse de vente d'une faculté de substitution au profit d'une société du groupe Citizen, associé de Co-Coon, pour les parcelles non incluses dans le projet de construction, sises 25 et 27 rue Pierre Tarlé ladite société étant co-pétitionnaire au permis de construire à déposer ;
- D'intégrer une condition suspensive de désaffectation et/ou de déclassement de l'assiette foncière de l'actuelle bibliothèque, de son parking et ses annexes, étant ici précisé qu'une nouvelle délibération devra être prise à l'effet d'autoriser la désaffectation et/ou le déclassement dès lors que l'accès à ses services sera condamné en vue des travaux ;
- De prévoir dans ladite promesse que l'engagement de la commune reste subordonné à l'absence, postérieurement à la formation de la promesse, d'un motif tiré de la continuité des services publics ou de la protection des libertés auxquels le domaine en cause est affecté qui imposerait le maintien du bien dans le domaine public ;
- De préciser dans la promesse que la réalisation de cette condition pour un tel motif ne donnera lieu à indemnisation du bénéficiaire de la promesse que dans la limite des dépenses engagées par lui et profitant à la personne publique propriétaire ;
- D'autoriser Monsieur le Maire à signer la promesse de vente et le ou les actes de vente à venir, à recevoir par l'office notarial de LE MESNIL-ESNARD, ainsi que tous actes et documents y afférents en vue de l'aboutissement de cette opération.

| | | | | | | | |
|----------|----|-------------|----|---------|---|------------|---|
| Présents | 24 | Représentés | 1 | Excusés | 4 | Absents | 0 |
| Votants | 25 | Pour | 21 | Contre | 0 | Abstention | 4 |



06. AUTORISATION DONNÉE A L'ÉTABLISSEMENT PUBLIC FONCIER DE NORMANDIE (EPFN) DE VENDRE LA PARCELLE CADASTRÉE SECTION AS NUMERO 266 (151 ROUTE DE PARIS) AU PROFIT DE LOGEOSEINE – CORRECTIF

Monsieur SCHROEDER présente le rapport dont voici le contenu :

Lors du Conseil Municipal du 21 septembre 2023 a été autorisée la vente par l'EPFN au profit de LOGEO PROMOTION, titulaire du permis de construire n° PC 076 429 22 O0017, de la parcelle cadastrée section AS numéro 266, sise 151 Route de Paris, portée par l'EPFN pour le compte de la commune dans le cadre d'une opération de construction de logements en BRS (bail réel solidaire).

Si le permis sus-mentionné, autorisé le 30 septembre 2022, a été transféré à LOGEO PROMOTION par arrêté du 16 février 2023, c'est bien la société dénommée LOGEO SEINE, dont le siège est à MONT SAINT AIGNAN (76130) 1 Place des Coquets, qui porte ce projet et acquiert ladite parcelle, et non LOGEO PROMOTION comme indiqué dans la précédente délibération.

Les autres conditions précisées dans la délibération du 21 septembre 2023 demeurent inchangées.

Il est proposé au Conseil Municipal de délibérer en vue :

- D'autoriser l'EPFN à vendre la parcelle sise 151 Route de Paris non pas au profit de la société LOGEO PROMOTION comme indiqué dans la délibération du 21 septembre 2023, mais au profit de la Société LOGEO SEINE, bailleur social, porteuse du projet, dans les mêmes conditions,
- D'autoriser Monsieur le Maire à signer tous les actes et les documents en vue de l'aboutissement de cette opération.

REMARQUES - OBSERVATIONS - INTERVENTIONS :

Monsieur SCHROEDER explique qu'il s'agit d'un simple rectificatif au niveau du nom de la société.

Monsieur le Maire demande s'il y a des questions et procède au vote.

LA DÉLIBÉRATION SUIVANTE EST ADOPTÉE : (2023-084 D.3.2)

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur SCHROEDER,

Vu la délibération n°2023-054 du 21 septembre 2023 autorisant la vente par l'EPFN de la parcelle cadastrée section AS numéro 266, sise 151 route de Paris, au profit de LOGEO PROMOTION ;

Considérant que si le permis de construire n° PC 076 429 22 O0017 a bien été transféré à la société dénommée LOGEO PROMOTION, c'est LOGEO SEINE qui se porte acquéreur de la parcelle cadastrée section AS numéro 266, contrairement à ce qui a été indiqué dans la délibération du 21 septembre 2023 ;

Considérant que les autres conditions de la cession par l'EPFN au profit de LOGEO SEINE sont inchangées ;

Décide d'autoriser la vente par l'EPFN au profit de LOGEO SEINE de la propriété sise 151 Route de Paris, cadastrée section AS numéro 266, moyennant le prix de 269 140,65 € TTC (deux cent soixante-neuf mille cent quarante euros et soixante-cinq centimes toutes taxes comprises).

Autorise Monsieur le Maire à signer tous les actes et documents en vue de l'aboutissement de ces démarches.

| | | | | | | | |
|----------|----|-------------|----|---------|---|------------|---|
| Présents | 24 | Représentés | 1 | Excusés | 4 | Absents | 0 |
| Votants | 25 | Pour | 25 | Contre | 0 | Abstention | 0 |

07. AUTORISATION DE CESSION DE MATÉRIEL - GRADINS MOBILES.

En l'absence de **Monsieur FLEUTRY**, adjoint aux sports, **Monsieur le Maire** présente le rapport dont voici le contenu :

La Commune du Mesnil-Esnard dispose d'un ensemble de gradins mobiles de 96 places actuellement remisé au sein du hangar « Pailhès ». Cependant, de par leur configuration, ces gradins trouvent difficilement un usage adéquat au sein des bâtiments municipaux destinés à l'accueil du public.

Après prise de contact auprès d'autres communes de la Métropole, il s'avère que la Ville du Grand-Quevilly est intéressée à la reprise de ces équipements en l'état.

Compte-tenu de ce qui précède, et au regard du devis accepté par la Ville du Grand-Quevilly, nous proposons aux membres du Conseil Municipal d'autoriser la cession de l'ensemble de gradins pour la somme de 3 500 € (trois mille cinq cent euros) nets de taxes.

Monsieur le Maire demande s'il y a des questions et procède au vote.

LA DÉLIBÉRATION SUIVANTE EST ADOPTÉE : (2023-085 D.3.2)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Considérant que la commune du Mesnil-Esnard dispose d'un ensemble de gradins mobiles de 96 places actuellement remisé au sein du hangar « Pailhès » ;

Considérant que, de par leur configuration, ces gradins trouvent difficilement un usage adéquat au sein des bâtiments municipaux destinés à l'accueil du public ;

Considérant qu'après prise de contact auprès d'autres communes de la Métropole, la Ville du Grand-Quevilly est intéressée à la reprise de ces équipements en l'état.

Le Conseil Municipal ayant délibéré,

Décide :

- D'autoriser la cession de l'ensemble de gradins à la Ville du Grand-Quevilly pour la somme de 3 500 € (trois mille cinq cent euros) nets de taxes.
- D'autoriser Monsieur le Maire à signer tout document afférent à cette cession.

| | | | | | | | |
|----------|----|-------------|----|---------|---|------------|---|
| Présents | 24 | Représentés | 1 | Excusés | 4 | Absents | 0 |
| Votants | 25 | Pour | 25 | Contre | 0 | Abstention | 0 |

08. REDEVANCE D'OCCUPATION DU DOMAINE PUBLIC POUR LES OCCUPATIONS COMMERCIALES SUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNE À PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2024.

REMARQUES - OBSERVATIONS - INTERVENTIONS :

Monsieur le Maire rappelle que, comme chaque année, il faut repasser en revue tous les tarifs proposés par la collectivité à partir du 1^{er} janvier. Il conçoit que c'est un peu rébarbatif mais nécessaire.

Monsieur le Maire présente le rapport dont voici le contenu :

L'article L2122-1 du code général de la propriété des personnes publiques (CG3P) prévoit que « Nul ne peut, sans disposer d'un titre l'y habilitant, occuper une dépendance du domaine public d'une personne publique mentionnée à l'article L. 1 ou l'utiliser dans des limites dépassant le droit d'usage qui appartient à tous. »

L'article L.2125-1 du CG3P pose le principe selon lequel toute occupation ou utilisation privative du domaine public donne lieu au paiement d'une redevance. Ainsi, les emplacements occupés par un commerçant pour l'installation d'une terrasse de café ou d'une étale font, en principe, l'objet d'une redevance au titre de l'occupation du domaine.

L'article 12 du règlement d'occupation du domaine public, voté par le Conseil municipal en 2013, précise que les tarifs de l'occupation, soumise à autorisation, sont révisés chaque année.

Les tarifs font l'objet d'une revalorisation annuelle qui suit l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC) hors tabac des douze derniers mois à partir du dernier indice du mois de référence, septembre :

Valeur de l'indice en septembre 2023 : 116,58
 septembre 2022 : 111,36
 septembre 2021 : 105,65
 septembre 2020 : 103,55

Source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3532445?sommaire=3530678>

Il est proposé aux membres du Conseil Municipal de revaloriser les tarifs comme suit :

1) Occupations commerciales régulières du domaine public communal :

| Nature de l'occupation | Tarifs 2020 | Tarifs 2021 | Tarifs 2022 | Tarifs 2023 | Tarifs 2024 |
|---|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|
| Terrasse | 18,80 € le m ² /an | 18,80 € le m ² /an | 19,19 € le m ² /an | 20,22 € le m ² /an | 21,16 € le m²/an |
| Etalage | 18,80 € le m ² /an | 18,80 € le m ² /an | 19,19 € le m ² /an | 20,22 € le m ² /an | 21,16 € le m²/an |
| Chevalet publicitaire (dès le 1 ^{er}) | 20,90 €/an | 20,90 €/an | 21,33 € / an | 22,48 € / an | 23,53 € / an |
| Autres supports publicitaires (type oriflamme) | 31,30 €/an | 31,30 €/an | 31,95 €/an | 33,67 €/an | 35,21 € / an |
| Autres mobiliers (type tonneau) | 52,20 €/an | 52,20 €/an | 53,29 €/an | 56,17 €/an | 58,80 € / an |
| Présentoir de revues d'informations (par revue différente proposée sur un présentoir) | 20,90 €/an | 20,90 €/an | 21,33 €/an | 22,48 €/an | 23,53 € / an |

2) Occupations commerciales occasionnelles du domaine public communal :

| Nature de l'occupation | Tarifs 2020 | Tarifs 2021 | Tarifs 2022 | TARIFS 2024 |
|---|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|
| Terrasse | 0,73 € le m ² /jour | 0,73 € le m ² /jour | 0,79 € le m ² /jour | 0,82 € le m²/jour |
| Etalage | 0,73 € le m ² /jour | 0,73 € le m ² /jour | 0,79 € le m ² /jour | 0,82 € le m²/jour |
| Chevalet publicitaire (dès le 1 ^{er}) | 0,84 €/jour | 0,84 €/jour | 0,90 €/jour | 0,94 € / jour |
| Autres supports publicitaires (type oriflamme) | 1,23 €/jour | 1,23 €/jour | 1,32 €/jour | 1,38 € / jour |
| Autres mobiliers (type tonneau) | 2,05 €/jour | 2,05 €/jour | 2,21 €/jour | 2,31 €/jour |
| Manifestation ou buvette associative ou Occupation du domaine public à titre social, sportif, humanitaire, culturel, prévention de santé à caractère non commercial, sanitaire. | | | | 5,23 € forfait / manifestation |

Pour rappel : que ce soit une association ou une autre organisation, l'utilisation du domaine public est payante sachant qu'une buvette dans ce cadre crée un bénéfice pour l'organisateur.

Monsieur le Maire demande s'il y a des questions et procède au vote.

LA DÉLIBÉRATION SUIVANTE EST ADOPTÉE : (2023-086 D.3.5)

Vu la délibération du Conseil Municipal du 4 juillet 2013 relatif au règlement d'occupation commerciale du domaine public communal ;

Vu l'article L.2125-1 du CG3P posant le principe selon lequel toute occupation ou utilisation privative du domaine public donne lieu au paiement d'une redevance ;

Considérant qu'il est nécessaire de procéder à une révision des redevances d'occupation commerciale du domaine public communal afin de tenir compte de l'augmentation annuelle de l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac ;

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré ;

Décide de fixer le montant des redevances d'occupation du domaine public pour les occupations commerciales à partir du 1^{er} janvier 2024, comme suit :

A) Pour les occupations commerciales régulières :

- Terrasse : 21,16 € le m²/an
- Étalage : 21,16 € le m²/an
- Chevalet publicitaire (dès le 1^{er}) : 23,53 €/an
- Autres supports publicitaires (type oriflamme) : 35,21 €/an
- Autres mobiliers (type tonneau) : 58,80 €/an
- Présentoir de revues d'informations (par revue différente proposée sur un présentoir) : 23,53 €/an

B) Pour les occupations commerciales occasionnelles :

- Terrasse/buvette : 0,82 € le m²/jour
- Étalage : 0,82 € le m²/jour
- Chevalet publicitaire : 0,94 €/jour
- Autres supports publicitaires (type oriflamme) : 1,38 €/jour
- Autres mobilier (type tonneau) : 2,31 €/jour
- Manifestation ou buvette associative ou occupation du domaine public à titre social, sportif, humanitaire, culturel, prévention de santé à caractère non commercial, sanitaire...

| | | | | | | | |
|----------|----|-------------|----|---------|---|------------|---|
| Présents | 24 | Représentés | 1 | Excusés | 4 | Absents | 0 |
| Votants | 25 | Pour | 25 | Contre | 0 | Abstention | 0 |

09. TARIF DU DROIT DE PLACE DES COMMERÇANTS NON SÉDENTAIRES À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2024.

Monsieur le Maire présente le rapport dont voici le contenu :

La Commune du Mesnil-Esnard accueille sur son domaine public communal des commerçants non sédentaires notamment à l'occasion du marché hebdomadaire, le mercredi matin de 8 heures à 13 heures - rue des Pérets, mais également lors de manifestations ponctuelles (foodtruck, camion vente, camion d'un service de santé au travail, ...).

Ces commerçants non sédentaires règlent un droit de place. En effet, l'article L.2125-1 du CG3P pose le principe selon lequel toute occupation ou utilisation privative du domaine public donne lieu au paiement d'une redevance

En application de l'article L 2331-3 b 6° du Code Général des Collectivités Territoriales, les droits de place sont assimilés à des recettes fiscales. Il est donc nécessaire de prendre chaque année une délibération pour déterminer les tarifs afférents.

Les tarifs font l'objet d'une revalorisation annuelle qui suit l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC) hors tabac des douze derniers mois à partir du dernier indice du mois de référence, septembre :

Valeur de l'indice en septembre 2023 : 116,58
 septembre 2022 : 111,36
 septembre 2021 : 105,65
 septembre 2020 : 103,55

Source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3532445?sommaire=3530678>

Il est proposé aux membres du Conseil Municipal de ne pas revaloriser les tarifs et maintenir les tarifs comme suit :

| | Tarifs 2019 | Tarifs 2020 | Tarifs 2021 | Tarifs 2022 | Tarifs 2023 | Tarifs 2024 |
|-----------------------------|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|--|
| Le mètre linéaire : | 0,71 € | 0,72 € | 0,72 € | 0,73 € | 0,76 € | 0,79 € |
| Le branchement électrique : | 0,51 € par tranche de 5 ampères. | 0,51 € par tranche de 5 ampères | 0,51 € par tranche de 5 ampères |

REMARQUES - OBSERVATIONS - INTERVENTIONS :

Madame BETHENCOURT s'interroge sur le coût du branchement électrique qui n'a pas augmenté malgré la hausse du prix de l'énergie.

Monsieur le Maire explique que la collectivité se réfère aux tarifs qui sont établis par les autres communes du Plateau et qu'il n'y a pas eu d'augmentation dans l'ensemble. Il convient que le tarif est extrêmement bas mais que c'est pour une consommation qui est assez faible puisque c'est une fois par semaine pour de l'éclairage, LED en général, et de la réfrigération.

Monsieur le Maire demande s'il y a d'autres questions et procède au vote.

LA DÉLIBÉRATION SUIVANTE EST ADOPTÉE : (2023-087 D.3.5)

Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions ;

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et, notamment ses articles L.2121-29, L.2224-18 et 2331-3 ;

Considérant la nécessité de réviser annuellement les tarifs du droit de place des commerçants non sédentaires afin de tenir compte de l'augmentation annuelle de l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac ;

Après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal

Décide :

De fixer le droit de place des commerçants non sédentaires à compter du 1^{er} janvier 2024, comme suit :

- Le mètre linéaire : 0,79 €
- Le branchement électrique : 0,51 € par tranche de 5 ampères

| | | | | | | | |
|----------|----|-------------|----|---------|---|------------|---|
| Présents | 24 | Représentés | 1 | Excusés | 4 | Absents | 0 |
| Votants | 25 | Pour | 25 | Contre | 0 | Abstention | 0 |

10. TARIFS DES CONCESSIONS DE CIMETIÈRE, TAXES ET VACATIONS FUNÉRAIRES À PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2024.

Monsieur le Maire présente le rapport dont voici le contenu :

➤ Les indices de variation :

Les tarifs des concessions funéraires proposés ci-dessous font l'objet d'une revalorisation annuelle qui suit l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC) hors tabac des douze derniers mois par rapport au mois de référence, septembre :

Valeur de l'indice en septembre 2023 : 116,58
 septembre 2022 : 111,36
 septembre 2021 : 105,65
 septembre 2020 : 103,55

Source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3532445?sommaire=3530678>

➤ Les nouveaux tarifs seront les suivants :

| CONCESSIONS | Tarifs 2020 | Tarifs 2021 | Tarifs 2022 | Tarifs 2023 | Proposition au 1 ^{er} septembre 2023 | Tarifs proposés pour 2024 Indice 116,58 |
|---|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---|--|
| Trentenaire Caveau (3,25 m²) | 455,03 € Cinquante naire | 455,03 € Cinquante naire | 464.59 € Cinquante naire | 489.70 € Cinquante naire | Trentenaire Caveau 293,82 | 307,59 € |
| Trentenaire Pleine-terre (2 m²) | 116,48 € | 116,48 € | 118,92€ | 125,35€ | inchangé | 131,22 € |
| Renouvellement Caveau (3,25 m²) pour 15 ans | 134,07 € | 134,07 € | 136,88€ | 144,28€ | inchangé | 151,04 € |

| | | | | | | |
|--|---------|---------|--------|--------|----------|----------------|
| Renouvellement Pleine-terre (2 m²) pour 15 ans | 67,82 € | 67,82 € | 69,24€ | 72,98€ | inchangé | 76,40 € |
|--|---------|---------|--------|--------|----------|----------------|

| CONCESSIONS ENFANTS | Tarifs 2020 | Tarifs 2021 | Tarifs 2022 | Tarifs 2023 | NOUVELLE PROPOSITION |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|---|
| Trentenaire Pleine-Terre ou Caveau (1 m²) | 51,77 € | 51,77 € | 52,86 € | 55,70 € | SUPPRESSION Depuis le 1 ^{er} septembre 2023 |

POUR RAPPEL

L'article R 2223-11 dispose que « des tarifs différenciés pour chaque catégorie de concessions sont fixés par le conseil municipal de la commune. Ces tarifs peuvent, dans chaque classe, être progressifs, suivant l'étendue de la surface concédée, pour la partie de cette surface qui excède 2 mètres carrés ».

Il est constaté que le tarif des concessions du carré enfants n'est pas en adéquation avec le tarif des autres concessions sur le critère de la surface. Il est proposé de supprimer ce tarif (prix concession : 51.77 €). Il est à noter que seules deux concessions dans le carré enfant ont été faites depuis l'année 2000.

Il est proposé la solution suivante :

- Il conviendrait de considérer la carré enfant comme étant un carré commun : Si le choix de la famille se porte sur une concession dans le carré enfant, elle pourra être attribuée gratuitement comme étant un terrain commun à condition d'être en pleine terre.
- Si le choix de la famille est d'avoir un caveau, la concession sera faite dans les nouveaux carrés non dédiés aux enfants. Cette concession pourra être utilisée également à l'inhumation d'autres membres de la famille.

| CONCESSIONS ESPACE CINÉRAIRE | Tarifs 2020 | Tarifs 2021 | Tarifs 2022 | Tarifs 2023 | 2024 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------------|
| Trentenaire pour une case de columbarium (1 à 2 urnes) | 961,86 € | 961,86 € | 982,06 € | 1 035,13 € | 1 083,65 € |
| Emplacement pour inscription sur la stèle du jardin du souvenir | 79,21 € | 79,21 € | 80,87 € | 85,24 € | 89,23 € |
| Pour les deux cas ci-dessus, les prix ne comprennent pas la gravure qui doit être réalisée conformément à un modèle uniforme pour tous, transmis par les services de la Ville. | | | | | |
| Trentenaire pour mise en place d'une cavurne (1 m²) | 178,09 € | 178,09 € | 181,83 € | 191,65 € | 200,63 € |

| TAXES ET VACATIONS FUNÉRAIRES | Tarifs 2020 | Tarifs 2021 | Tarifs 2022 | Tarifs 2023 | 2024 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|
| Droit d'entrée (perçu lors de chaque inhumation) | 24,33 € | 0 € | 0 € | 0 € | inchangé |
| Vacation funéraire de police (perçue pour les opérations de fermeture de cercueil lorsque le corps est transporté hors de la commune de décès ou de dépôt et dans tous les cas lorsqu'il y a crémation, ainsi que les opérations d'exhumation à l'exclusion de celles réalisées par les communes pour la reprise des concessions échues ou abandonnées, de réinhumation et de translation de corps) | 24,84 € | 24,84 € | 25,36 € | 26,73 € | 27,98 € |

Pour rappel : Droit d'entrée : La loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021, publiée le 30 décembre 2020 et prenant effet à compter du 1er janvier 2021, a supprimé les taxes funéraires.

Monsieur le Maire demande s'il y a des questions et procède au vote.

LA DÉLIBÉRATION SUIVANTE EST ADOPTÉE : (2023-088 D.3.5)

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Maire ;

Le Conseil Municipal à l'unanimité des votants ;

Décide

- De fixer les tarifs des services publics communaux comme suit à compter du 1^{er} janvier 2024 comme suit :

| CONCESSIONS | Tarifs à partir du 1^{er} janvier 2024 |
|--|---|
| Trentenaire Caveau (3,25 m²) | 307,59 € |
| Trentenaire Pleine-terre (2 m²) | 131,22 € |
| Renouvellement Caveau (3,25 m²) pour 15 ans | 151,04 € |
| Renouvellement Pleine-terre (2 m²) pour 15 ans | 76,40 € |

| CONCESSIONS ESPACE CINÉRAIRE | Tarifs à partir du 1^{er} janvier 2024 |
|---|---|
| Trentenaire pour une case de columbarium (1 à 2 urnes) | 1083,65 € |
| Emplacement perpétuel pour inscription sur la stèle du jardin du souvenir | 89,23 € |
| <p>Pour les deux cas ci-dessus, les prix ne comprennent pas la gravure qui doit être réalisée conformément à un modèle uniforme pour tous, transmis par les services de la Ville.</p> | |
| Trentenaire pour mise en place d'une cavurne (1 m²) | 200,63 € |

| TAXES ET VACATIONS FUNÉRAIRES | Tarifs à partir du 1^{er} janvier 2024 |
|---|---|
| Droit d'entrée (perçu lors de chaque inhumation) | 0 € |
| Vacation funéraire de police (perçue pour les opérations de fermeture de cercueil lorsque le corps est transporté hors de la commune de décès ou de dépôt et dans tous les cas lorsqu'il y a crémation, ainsi que les opérations d'exhumation à l'exclusion de celles réalisées par les communes pour la reprise des concessions échues ou abandonnées, de réinhumation et de translation de corps) | 27,98 € |

| | | | | | | | |
|----------|----|-------------|----|---------|---|------------|---|
| Présents | 24 | Représentés | 1 | Excusés | 4 | Absents | 0 |
| Votants | 25 | Pour | 25 | Contre | 0 | Abstention | 0 |

11. TARIFS DE LOCATION DES SALLES MUNICIPALES À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2024.

Monsieur le Maire présente le rapport dont voici le contenu :

Les tarifs de location des salles municipales font l'objet d'une revalorisation annuelle au 1^{er} janvier qui suit l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC) hors tabac des douze derniers mois à partir du dernier indice du mois de référence, septembre :

Date de valeur de l'IPC en septembre 2023 = 116,58 soit une variation de **+ 4,7% sur un an**.
Source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3532445?sommaire=3530678>

La variation de cet indice ayant évolué à la hausse, il est donc proposé aux membres du Conseil Municipal de fixer pour l'année 2024 les tarifs comme suit :

Pour simplifier la gestion administrative de la régie, il a été appliqué la règle de l'arrondi à l'euro inférieur.

1°) Salle des Fêtes

Tarifs applicables au **1^{er} janvier 2024**

La journée (jusqu'à 2h du matin)

- Habitant Le Mesnil-Esnard **549 €** (524,47 € en 2023)
- Hors commune **1 087 €** (1 038,92 € en 2023)
- L'heure supplémentaire (après 2h du matin) **48 €** (46,04 € en 2023)
- Sonorisation :
 - Micro Seul **51 €** (49,42 € en 2023)
 - Micro + H.F **77 €** (74,13 € en 2023)
 - Matériel Sono **131 €** (125,77 € en 2023)
 - Pupitre lumière **131 €** (125,77 € en 2023)

2°) Espace Judo de la Salle d'Activités Bernard DENESLE

Tarifs applicables au **1^{er} janvier 2024**

- Association ou Organisme domicilié(e) sur la commune **15 €** l'heure (15,04 € en 2023)
- Association ou Organisme domicilié(e) hors Commune **20 €** l'heure (19,77 € en 2023)

3°) Salle Marcel DUCHAMP de l'espace LEONARD DE VINCI

Tarifs applicables au **1^{er} janvier 2024**

La journée :

- Exposants Mesnillais **gratuit**
- Exposants Hors commune **502 €** (479,55 € en 2023)

4°) Salle de réunion n° 1 au stade BILYK

Tarifs applicables au **1^{er} janvier 2024** uniquement pour des réservations professionnelles (hors associations).

- La ½ journée : **51 €** (48,91 € en 2023)
- La journée : **102 €** (97,81 € en 2023)

Monsieur le Maire demande s'il y a des questions et procède au vote.

LA DÉLIBÉRATION SUIVANTE EST ADOPTÉE : (2023-089 D.3.5)

Considérant qu'il est nécessaire de procéder à une révision du montant des tarifs de location des salles municipales afin de tenir compte de l'augmentation annuelle de l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac ;

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré ;

Le Conseil Municipal, à l'unanimité des votants ;

Décide

- De fixer les tarifs de location des salles municipales à compter du **1^{er} janvier 2024** comme suit :

1°) Salle des Fêtes

Tarifs applicables au **1^{er} janvier 2024**

La journée (jusqu'à 2h du matin)

- Habitant Le Mesnil-Esnard **549 €**
- Hors commune **1 087 €**
- L'heure supplémentaire (après 2h du matin) **48 €**
- Sonorisation :
 - Micro Seul **51 €**
 - Micro + H.F **77 €**
 - Matériel Sono **131 €**
 - Pupitre lumière **131 €**

2°) Espace Judo de la Salle d'Activités Bernard DENESLE

Tarifs applicables au **1^{er} janvier 2024**

- Association ou Organisme domicilié(e) sur la commune **15 € l'heure**
- Association ou Organisme domicilié(e) hors Commune **20 € l'heure**

3°) Salle Marcel DUCHAMP de l'espace LEONARD DE VINCI

Tarifs applicables au 1^{er} janvier 2024

La journée :

- Exposants Mesnillais **gratuit**
- Exposants Hors commune **502 €**

4°) Salle de réunion n° 1 au stade BILYK

Tarifs applicables au 1^{er} janvier 2024 uniquement pour des réservations professionnelles (hors associations) :

- La ½ journée : **51 €**
- La journée : **102 €**

| | | | | | | | |
|----------|----|-------------|----|---------|---|------------|---|
| Présents | 24 | Représentés | 1 | Excusés | 4 | Absents | 0 |
| Votants | 25 | Pour | 25 | Contre | 0 | Abstention | 0 |

12. APPROBATION D'UNE CONVENTION DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE AVEC LA MAISON FAMILIALE ET RURALE (MFR) DES DEUX RIVIERES AU TITRE D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE TECHNICIEN JARDINS ESPACES VERTS.

Monsieur le Maire présente le rapport dont le contenu est repris dans la délibération qui suit.

REMARQUES - OBSERVATIONS - INTERVENTIONS :

Monsieur le Maire explique que la commune a souhaité embaucher un apprenti en complément du personnel du service espaces verts car il s'estime que c'est du devoir de la collectivité de former des jeunes.

Il demande s'il y a des questions et procède au vote.

LA DÉLIBÉRATION SUIVANTE EST ADOPTÉE : (2023-090 D.4.4)

Il est rappelé au Conseil qu'en vue de permettre à certains jeunes d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement technologique, les collectivités locales ont la possibilité de conclure des contrats d'apprentissage dans les conditions prévues aux articles L.6227-1 et suivants du code du travail.

En application de l'article L.6227-6 du code du travail, les employeurs publics doivent prendre en charge les coûts de la formation de ces apprentis dans les centres de formation d'apprentis qui les accueillent. A cet effet, ils passent convention avec ces centres pour définir les conditions de cette prise en charge.

Le Conseil est par ailleurs informé que le coût du cycle de formation d'un apprenti est pris en charge à hauteur de 100 % par le Centre National de Fonction Publique Territoriale (CNFPT) en application des dispositions prévues par le décret n° 2022-280 du 28 février 2022, sous réserve de la conclusion d'un accord préalable de financement.

Considérant d'une part le recrutement d'un apprenti pour la période allant du 11 septembre 2023 au 29 août 2025 en vue de préparer le titre de Technicien Jardins Espaces Verts (TJEV) ;

Considérant d'autre part que l'intéressé est inscrit à la Maison Familiale et Rurale (MFR) des Deux Rivières à Rouen (76) ;

Considérant enfin que la durée de la formation est fixée à raison de 1 110 heures sur la durée du contrat en cours, pour un coût total de 5 800 € par année de formation, lequel sera à la charge de la collectivité faute d'autorisation de financement accordée par le CNFPT.

Il est sollicité l'avis du Conseil municipal sur l'approbation d'une convention de formation par apprentissage avec la MFR des Deux Rivières.

Ayant entendu cet exposé,

Le Conseil Municipal,

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu les articles L.6227-1 et suivants du code du travail relatifs au développement de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial ;

Vu le décret n° 2022-280 du 28 février 2022 relatif aux modalités de versement aux centres de formation des apprentis des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant par le Centre national de la fonction publique territoriale ;

Vu le contrat d'apprentissage à effet au 11 septembre 2023 conclu entre la Ville du Mesnil-Esnard, l'apprenti et la MFR des Deux Rivières ;

Considérant d'une part le recrutement d'un apprenti pour la période allant 11 septembre 2023 au 29 août 2025 en vue de préparer titre de Technicien Jardins Espaces Verts (TJEV) ;

Considérant d'autre part que l'intéressé est inscrit à la Maison Familiale et Rurale (MFR) des Deux Rivières à Rouen (76) ;

Considérant par ailleurs que la durée de la formation est fixée à raison de 1 110 heures sur la durée du contrat en cours, pour un coût total de 5 800 € par année de formation pris en charge par la commune du Mesnil-Esnard, faute d'accord préalable de financement conclu avec le CNFPT ;

Considérant enfin que cette formation par apprentissage doit faire l'objet d'une convention à conclure avec le Centre de Formation et d'Apprentissage auprès duquel l'apprenti est inscrit ;

Après en avoir délibéré,

Décide de passer une convention de formation par apprentissage avec la Maison Familiale et Rurale (MFR) des Deux Rivières - représentée par son directeur opérationnel, Monsieur Frédéric WYTLIB - au titre de la formation de Technicien Jardins Espaces Verts (TJEV) d'un apprenti recruté par la commune du Mesnil-Esnard.

Autorise Monsieur le Maire à signer la convention jointe à la présente délibération et tous les actes s'y rapportant.

| | | | | | | | |
|----------|----|-------------|----|---------|---|------------|---|
| Présents | 24 | Représentés | 1 | Excusés | 4 | Absents | 0 |
| Votants | 25 | Pour | 25 | Contre | 0 | Abstention | 0 |

ANNEXE DEL2023-090

CONVENTION DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE

ACCORD PREALABLE de FINANCEMENT du CNFPT n°

Entre les soussignés :

1. **Le CFA** (désignation, adresse, numéro Siret, UAI), **CFA des deux Rivières – Maison Familiale Rurale ROUEN 12, RUE DE L'AUBETTE - ZAC des DEUX RIVIERES - 76000 ROUEN**

Tél : 02 35 08 21 Mail : mfr.rouen@mfr.asso.fr
SIRET : 37751907900034 UAI : 0762635B

Organisme de formation de [Désignation, adresse, Siret] [à adapter en fonction de la situation juridique de l'organisme] **CFA des deux Rivières – Maison Familiale Rurale ROUEN 12, RUE DE L'AUBETTE - ZAC des DEUX RIVIERES - 76000 ROUEN**

Tél : 02 35 08 21 Mail : mfr.rouen@mfr.asso.fr
SIRET : 37751907900034 UAI : 0762635B

Enregistré sous le numéro de déclaration d'activité 23760486376 auprès de la Préfecture de Région de Normandie, représenté par (Nom du représentant légal) **Mme LONGER**

Désignation d'un contact opérationnel : nom, prénom, email, n° de téléphone

Mr WYTLIB Frédéric, Directeur Frederic.wytilb@mfr.asso.fr Tél : 02 35 08 21 61

2. **L'employeur** (désignation, adresse, numéro Siret) représenté par MAIRIE DE MESNIL ESNARD Place du Générale de Gaulle CS 40003 76940 LE MESNIL ESNARD Tél : 02 35 08 69 00 Mail : ressources.humaines@le-mesnil-esnard.fr

SIRET : 21760429700010

(nom et qualité du signataire),

Désignation d'un contact opérationnel : nom, prénom, email, n° de téléphone

.....

est conclue la convention suivante, en application des dispositions des Livres II et III de la sixième partie du Code du travail.

Article 1er : Objet de la convention

Le CFA des deux Rivières – Maison Familiale Rurale ROUEN organise une action de formation par apprentissage au sens de l'article L. 6313-6 du Code du travail.

- **Intitulé et objectif de l'action** : Préparer à l'obtention du diplôme ou du titre [préciser son intitulé + codes – diplôme/RNCP /Code Formation mentionné dans le contrat d'apprentissage]
Titre Professionnel TJEP « Technicien des Jardins et Espaces Paysagers » - Code diplôme : 46421005 – Code RNCP 34461 – Code formation 49
- **Contenu de l'action** : [à compléter ou se référer aux référentiels du diplôme / titre concerné]
Se référer au référentiel du Titre Professionnel TJEP « Technicien des Jardins et Espaces Paysagers »

- **Durée de l'action de formation**¹ : [dates de la formation – nombre d'heures]. Du 18 Septembre 2023 au 30 Juin 2025 pour 1110 heures sur 2 années de formation
- **Lieu principal de la formation** : [identification + adresse + UAI le cas / Siret – à adapter suivant la situation - ex : CFA/UFA.]² CFA des 2 Rivières MFR Rouen - 12 Rue de l'Aubette - 76000 ROUEN
UAJ : 0762635B – Siret : 37751907900034
- **Date de début et fin de contrat** : du 11 Septembre 2023 au 29 Août 2025

L'employeur territorial et le CFA s'engagent à respecter la réglementation du CNFPT en vigueur :

- le premier s'engage à déposer une demande d'accord préalable de financement auprès du CNFPT, via l'application IEL, dans les 3 mois précédant la date de début d'exécution du contrat d'apprentissage et jusqu'à la veille de démarrage du contrat. L'employeur territorial veillera à ce qu'un contrat d'apprentissage adossé à un accord préalable de financement 2023 démarre dans les 3 mois suivant la délivrance de l'accord préalable (APF 2023).
- le second s'engage à déposer une demande de financement sur la plateforme du CNFPT dans les 30 jours suivant la date de début d'exécution du contrat d'apprentissage, même incomplète (cette demande devra être complétée par les CFA dans un 2nd temps dès après réception par l'employeur, du CERFA visé par la DREETS, c'est-à-dire avec le n° de dépôt en bas à gauche du CERFA).
Pour les contrats démarrés à partir de 2023, le CFA s'engage à déposer les factures sur CHORUS dans un délai maximum de 60 jours suivant la date de dernière échéance de l'année civile, mentionnée sur l'accord de prise en charge (cf. échéancier figurant dans le courrier d'accord de prise en charge).

Article 2 : Modalités de déroulement, de suivi et d'obtention du diplôme ou du titre

Modalités de déroulement : [présentiel, à distance, mixte, mobilité européenne et internationale]

Présentiel

Moyens prévus : [les moyens humains et techniques ainsi que les ressources mobilisées pendant la formation théorique et pratique dans le CFA]

Une équipe pédagogique mobilisée sur la pédagogie de l'Alternance - Aire de TP - Jardin pédagogique

Modalités de suivi : Responsable de classe référent - Réunions de Parents et de Maîtres d'apprentissage - Visites en entreprise - Cahier de liaison regroupant Apprenti - Parents - Maître d'apprentissage - MFR

Modalités d'obtention du diplôme ou du titre : [présentation à examen terminal / contrôle continu]

Validation des Unités tout au long de la formation ; présentation à 2 épreuves terminales (cas concret, DSPP)

¹ Durée de l'action de formation en apprentissage liée à la convention

² A renseigner uniquement si le lieu de la formation est différent du CFA responsable présent sur le CERFA

Article 3 : Bénéficiaire(s) de l'action de formation en apprentissage

Nom et prénom(s) BOURSIER Loïc

Dates de début et de fin du contrat : du 11 Septembre 2023 au 29 Août 2025

Clause particulière handicap : Le bénéficiaire de l'action de formation dispose de la reconnaissance de travailleur handicapé et à ce titre, un accompagnement adapté sera mis en œuvre par le CFA selon des modalités présentées dans le devis joint en annexe, respectant les dispositions du décret n°2020-1450 du 26 novembre 2020.

Article 4 : Dispositions financières liées à la convention

Rappel : gratuité de la formation pour l'apprenti et son représentant légal, le cas échéant ; aucune somme ne peut leur être demandée.

Conformément au règlement adopté par le conseil d'administration du CNFPT dans sa séance du 17 mai 2022, le financement de ladite formation a fait l'objet de la **délivrance d'un accord préalable de financement n°**

Tableau à adapter en fonction de la durée du contrat

| | Prix de la prestation - Net de taxe ³ | Coût plafond annuel CNFPT | Montant de la prise en charge CNFPT | Reste à charge pour la collectivité territoriale ou l'établissement public en relevant Net de taxe |
|---|---|------------------------------|---|---|
| 1 ^{ère} année de financement | 5800 € | 5800 € | 0 € | 5800 € |
| 2 ^{ème} année de financement | 5800 € | 5800 € | 0 € | 5800 € |
| 3 ^{ème} année de financement | _____ € | _____ € | _____ € | _____ € |

Montant du coût pédagogique de la formation : 11 600 €

En cas de résiliation du contrat, le coût de la formation est proratisé à la durée effective du contrat. En effet, seules les périodes du contrat effectivement accomplies par l'apprenti sont éligibles à ce financement.

Montant de la majoration handicap (le cas échéant) : NON

En cas de surcoût lié à une situation RQTH, un devis détaillé devra être inséré sur la plateforme CNFPT, conformément à l'arrêté du 7 décembre 2020 et son annexe fixant les modalités de majoration.

Montant total pris en charge par le CNFPT (prévisionnel)* : 0 €

Montant du reste à charge pour l'employeur : 11 600 €

*A noter : l'accord préalable de financement (APF) présente un montant estimatif. Le montant de la contribution définitive du CNFPT ne sera connu qu'avec l'accord de prise en charge (proratisé à partir des dates exactes de début et de fin de contrat indiquées dans le CERFA visé) qui sera envoyé dans un second temps au CFA (avec copie employeur).

³ Article 261 4, 4° du code général des impôts

Article 5 : Frais annexes

Les frais annexes ne sont pas pris en charge par le CNFPT (hébergement, restauration, premier équipement, ...).

Article 6 : Modalités de règlement [Préciser les modalités de règlement entre le CFA et la collectivité territoriale ou l'établissement public en relevant]

La facturation du CFA au CNFPT est soumise à une validation par accord préalable du CNFPT de la demande de financement selon les dispositions prévues dans le Règlement adopté par le conseil d'administration du CNFPT.

Le versement du financement du CNFPT à l'organisme de formation se fait conformément à l'accord de prise en charge, sous réserve du dépôt des factures par le CFA sur CHORUS **au plus tard dans les 60 jours** suivant le terme de la dernière échéance de l'année civile de facturation.

Article 7 : Clause suspensive

L'exécution de la présente convention est soumise au dépôt du contrat auprès de l'unité territoriale de la DIRECCTE.

Article 8 : Différends éventuels

Si une contestation ou un différend ne peuvent être réglés à l'amiable, le Tribunal administratif de sera seul compétent pour régler le litige.

Fait en double exemplaire, à Le Mesnil-Esnard le 08/09/2023

Pour l'employeur
Nom et qualité du signataire
Cachet de l'employeur

Pour l'organisme
Nom et qualité du signataire
Cachet du CFA

13. SERVICE VIE ASSOCIATIVE ET CULTURELLE – RECOURS À L'APPRENTISSAGE.

Monsieur le Maire présente le rapport dont le contenu est repris dans la délibération qui suit.

REMARQUES - OBSERVATIONS - INTERVENTIONS :

Monsieur le Maire indique que ce contrat d'apprentissage vient en appui du service culturel qui doit faire face à une activité croissance avec de plus en plus d'évènements à promouvoir.

Il demande s'il y a des questions et procède au vote.

LA DÉLIBÉRATION SUIVANTE EST ADOPTÉE : (2023-091 D.4.4)

Le Conseil Municipal est informé que l'apprentissage a pour but de donner à des jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus une formation générale, théorique et pratique en vue d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique (CAP, BEP, BTS), un titre d'ingénieur ou un titre répertorié.

Il est par ailleurs précisé que l'apprentissage est une forme d'éducation alternée entre enseignement théorique en Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

Le contrat d'apprentissage est un contrat à durée déterminée au moins égale à la durée totale du cycle de formation qui fait l'objet du contrat (comprise entre un et trois ans). Les conditions, règles et durée de travail applicables aux apprentis sont celles en vigueur dans la collectivité.

Compte tenu de ce qui précède, il est proposé au Conseil de recourir à l'apprentissage au sein de du service Vie Associative et Culturelle et de conclure un contrat d'apprentissage préparant au Brevet de Technicien Supérieur (BTS) Communication.

Il est indiqué au Conseil que ce diplôme permet notamment à son titulaire d'être formé à la conception, à la mise en œuvre et au suivi d'actions de communication interne et externe, au sein d'agences spécialisées en communication, d'entreprises, de collectivités territoriales, ou de régies publicitaires

Le Conseil est enfin informé que la rémunération versée à l'apprenti prend en compte son âge et sa progression dans le cycle de formation, comme suit :

| Ancienneté/âge | 16/17 ans | 18-20 ans | 21 ans et plus |
|-----------------------|------------------|------------------|-----------------------|
| 1ère année | 27% du SMIC | 43% du SMIC | 53% du SMIC |
| 2ème année | 39% du SMIC | 51% du SMIC | 61% du SMIC |
| 3ème année | 55% du SMIC | 67% du SMIC | 78% du SMIC |

Ayant entendu cet exposé,

Le Conseil Municipal,

Vu le Code du Travail et notamment ses articles L.6211-1 et suivants ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 14 novembre 2023 ;

Considérant d'une part que l'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 29 ans révolus d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration ;

Considérant d'autre part que cette formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre ;

Considérant enfin que ce dispositif présente un intérêt tant pour les jeunes accueillis que pour les services accueillants, compte tenu des diplômes préparés par les postulants et des qualifications requises par lui.

Après en avoir délibéré,

Approuve le recours à l'apprentissage au sein du service vie associative et culturelle.

Autorise Monsieur le Maire à conclure un contrat d'apprentissage préparant au Brevet de Technicien Supérieur (BTS) Communication.

| | | | | | | | |
|----------|----|-------------|----|---------|---|------------|---|
| Présents | 24 | Représentés | 1 | Excusés | 4 | Absents | 0 |
| Votants | 25 | Pour | 25 | Contre | 0 | Abstention | 0 |

14. DÉLÉGATION DÉVELOPPEMENT DURABLE – RECOURS AU SERVICE CIVIQUE.

Monsieur le Maire donne la parole à **Madame MOTTET**, adjointe au Développement Durable, pour présenter le rapport dont le contenu est repris dans la délibération qui suit.

Il demande s'il y a des questions et procède au vote.

LA DÉLIBÉRATION SUIVANTE EST ADOPTÉE : (2023-092 D.4.4)

Il est rappelé au Conseil Municipal que le service civique a été instauré par la loi n° 2010-241 du 10 mars 2010 et s'est substitué au service civil volontaire. Ses conditions de mise en œuvre ont été définies aux articles R. 120-1 et suivants du code du service national et une instruction du 24 juin 2010 de l'agence du service civique a par ailleurs permis d'organiser le dispositif en décrivant le rôle des différents partenaires.

Le Conseil est informé que le service civique s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans (jusqu'à 30 ans en cas de situation de handicap) - sans condition de diplôme - qui souhaitent s'engager pour une période de 6 à 12 mois, à raison de 24 heures par semaine minimum, auprès d'un organisme à but non lucratif (association) ou d'une personne morale de droit public (collectivités locales, établissement public ou services de l'État) pour accomplir une mission d'intérêt général dans un des dix domaines ciblés par le dispositif, à savoir : la solidarité, la santé, l'éducation pour tous, la culture et les loisirs, le sport, l'environnement, la mémoire et la citoyenneté, le développement international et l'action humanitaire, l'intervention d'urgence en cas de crise, la citoyenneté européenne.

Il convient de souligner que les tâches confiées au jeune ne doivent pas être indispensables au fonctionnement courant de la structure d'accueil et ne doivent pas relever des domaines administratifs et logistiques en lien avec le fonctionnement courant de la structure.

Il est par ailleurs précisé que le contrat de service civique signé par le jeune volontaire et la structure d'accueil ne relève pas du Code du Travail.

En application de l'article R.121-23 du Code du Service National, l'État prend en charge l'intégralité du coût de la protection sociale du volontaire au titre des différents risques (maladie, maternité, accident du travail, maladie professionnelle, famille, vieillesse) et les volontaires en service civique perçoivent une indemnité égale à 36,11 % de la rémunération mensuelle afférente à l'indice brut 244 (majoré 309), soit 547.61 euros brut au taux actuellement en vigueur.

Cette indemnité est versée directement par l'État sans transiter par la structure d'accueil.

En parallèle et en application de l'article R.121-25 du même Code, une prestation minimale égale à 7,43 % de la rémunération mensuelle afférente à l'indice brut 244 (soit 113.02 € brut) doit être versée par la structure d'accueil pour la prise en charge de frais d'alimentation ou de transport.

Cette prestation peut être versée en espèce ou en nature (accès subventionné à un établissement de restauration collective, remboursements de frais...).

Il est également indiqué au Conseil que préalablement à la conclusion d'un contrat d'engagement de service civique, la structure d'accueil doit être agréée par le délégué territorial de l'agence du service civique (le Préfet de Région) et que cet agrément est délivré pour trois ans au regard de la nature des missions proposées et de la capacité de la structure à assurer l'accompagnement et à prendre en charge les volontaires.

Il est enfin précisé qu'un tuteur doit être désigné au sein de la structure et ce dernier sera chargé de préparer et d'accompagner le volontaire dans la réalisation de ses missions.

Au regard de ce qui précède et compte tenu des actions à mener dans le domaine de l'environnement, il est proposé de recourir au service civique, conformément aux dispositions précisées ci-avant, et de recruter un jeune entre 16 et 25 ans en contrat d'engagement de service civique sur une durée minimum de 6 mois et pour une durée de travail hebdomadaire fixée à 24 heures.

Sous l'autorité du Maire-Adjoint chargé du développement durable, la personne ainsi recrutée participerait à la mise en œuvre d'actions écoresponsables sur le territoire communal.

Elle aurait ainsi pour mission de :

- Participer à l'organisation de projets écoresponsables (lutte contre la pollution des mégots, pratiques éco-durables du jardinage, valorisation des biodéchets, etc.) ;
- Participer à l'organisation et l'animation d'ateliers de sensibilisation sur le tri sélectif, le gaspillage alimentaire... ;
- Participer à la sensibilisation autour des espaces verts de la ville et au développement durable, notamment l'éco-pâturage de la commune ;
- Participer à l'animation du Conseil Municipal des Enfants ;
- Recenser sous la forme d'une cartographie les équipements de la commune ainsi que les zones propices à la biodiversité (points d'eau, haies bocagères, etc.)

Le Conseil est enfin informé que dans le cadre de ce projet de mission, la commune conventionnerait avec la Mission Locale de Rouen afin que cette dernière assure le portage juridique et administratif du contrat volontaire et bénéficie de l'agrément par le délégué territorial de l'agence du service civique.

L'avis du Conseil est sollicité sur cette question.

Ayant entendu cet exposé,

Le Conseil Municipal,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment son article L 2121-29 ;

Vu le Code du service National et notamment ses articles R.120-1 et suivants ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 14 novembre 2023 ;

Considérant d'une part la possibilité pour les collectivités locales de procéder au recrutement de jeunes âgés de 16 à 25 ans en service civique pour une période de 6 à 12 mois, à raison de 24 heures par semaine minimum ;

Considérant d'autre part que le recours au service civique doit intervenir dans l'un des dix domaines ciblés par le dispositif, à savoir notamment l'environnement ;

Considérant enfin que les actions à mener dans le domaine de l'environnement nécessite de recourir au service civique, lequel participerait à la mise en œuvre d'actions écoresponsables sur le territoire communal.

Après en avoir délibéré,

Décide de mettre en place le dispositif du service civique et de recruter un jeune en contrat d'engagement de service civique dans les conditions et selon les missions énoncées ci-dessus.

Autorise Monsieur le Maire à passer convention avec la Mission Locale de Rouen afin que cette dernière assure le portage juridique et administratif du contrat volontaire et bénéficie de l'agrément par le délégué territorial de l'agence du service civique.

Charge Monsieur le Maire de la mise en œuvre de cette délibération.

| | | | | | | | |
|----------|----|-------------|----|---------|---|------------|---|
| Présents | 24 | Représentés | 1 | Excusés | 4 | Absents | 0 |
| Votants | 25 | Pour | 25 | Contre | 0 | Abstention | 0 |

15. RÉGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS MUNICIPAUX (RIFSEEP) – AJUSTEMENT DES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE AU 1^{ER} JANVIER 2024.

Monsieur le Maire présente le rapport dont le contenu est repris dans la délibération qui suit.

REMARQUES - OBSERVATIONS - INTERVENTIONS :

Monsieur le Maire explique qu'il a semblé intéressant à la commune de pouvoir donner un coup de pouce aux agents qui sont méritants, qui s'engagent dans leur travail et qui en font plus que nécessaire, car c'est rare, en mettant en place un versement supplémentaire entre 50 € et 500 € au bénéfice de ces agents sur proposition de chaque chef de service, la décision incombant à la Directrice Générale des Services et au Maire.

Madame BETHENCOURT dit que c'est très bien et souhaite savoir pour combien d'agents la commune a budgété.

Monsieur le Maire répond qu'il a été demandé à chaque chef de service de proposer entre une et trois personnes et qu'ensuite la Directrice Générale des Services et lui-même choisirons, le but étant de récompenser au maximum les agents méritants.

Madame BETHENCOURT demande si plus largement une prime inflation est prévue, comme l'avait proposé le gouvernement et laissé à la discrétion des communes. Elle admet que cela représente un certain budget mais qu'en même temps c'est très important, notamment pour les catégories C qui en début de carrière sont payées au Smic.

Monsieur le Maire répond que la collectivité a jusqu'en juin 2024 pour verser cette prime, pouvant aller de 50 € à 800 €, en deux fois et qu'elle est en train de réfléchir aux modalités telles que le montant, les bénéficiaires, certainement les plus bas salaires, et que ce sera en fonction des éléments fournis par le Ministre des finances.

Monsieur JEAN indique qu'il a prévu avec le DRH une enveloppe de 45 000 €.

Monsieur le Maire ajoute qu'il y a déjà eu deux augmentations du point d'indice cette année de 3 % puis de 5 % et qu'il y aura encore une augmentation l'année prochaine. Il explique que ce qui est gênant est que l'État impose ces primes aux collectivités sans qu'elles aient été budgétées et donc que c'est toujours difficile de trouver de l'argent quand il n'a pas été prévu, ce qui ne permet pas de suivre l'évolution des prix.

Monsieur JEAN explique que tout cumulé, augmentations du point d'indice plus les primes, cela représente un budget de 440 000 €.

Monsieur le Maire tient à ajouter que c'est mérité car il y a des salaires très bas dans la fonction publique, ce qui implique des difficultés de recrutement, et qu'il est nécessaire de donner un coup de pouce aux agents.

Madame BETHENCOURT est d'avis de dire que quelles que soient les catégories, y compris les catégories A, la plupart des agents seraient mieux payés dans le secteur privé. Elle comprend que ce soit un effort financier pour la commune mais dit que c'est indispensable surtout pour les catégories C qui font un très gros travail comme le personnel petite enfance, les Atsem, le personnel de la garderie, et les aides à domicile. Elle relève l'importance de donner ce coup de pouce.

Monsieur le Maire ajoute que la commune a déjà donné un coup de pouce cette année et qu'elle essaie de favoriser au maximum les petits salaires mais que le problème vient de la bataille que se livrent les collectivités, notamment la Métropole qui débauche du personnel en proposant de plus gros salaires, et donc qu'il est impossible pour notre commune de lutter. Il donne pour exemple le recrutement d'un directeur des services techniques qui n'a pas abouti à cause des prétentions salariales trop élevées des candidats qui venaient de collectivités comme le Département ou la Région.

Il demande s'il y a d'autres questions et procède au vote.

LA DÉLIBÉRATION SUIVANTE EST ADOPTÉE : (2023-093 D.4.5)

Il est rappelé au Conseil Municipal que le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré pour les fonctionnaires d'État un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), lequel s'est substitué à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement.

Dès lors, en application du principe de parité entre les fonctions publiques prévu aux articles L 714-4 et L 714-5 du Code Général de la Fonction Publique, les collectivités territoriales ont été invitées à transposer ce nouveau dispositif indemnitaire par délibération de leur assemblée délibérante.

À ce titre, par délibération en date du 1^{er} décembre 2016, du 19 décembre 2019, du 15 septembre 2022 et du 21 septembre 2023, la commune du Mesnil-Esnard a institué et réajusté le régime indemnitaire « RIFSEEP », lequel est composé de deux volets :

- Une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE) dont le montant est fixé, par catégorie A-B-C, selon le niveau de responsabilité et d'expertise des fonctions exercées par chaque agent ;
- Un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, basé sur l'entretien professionnel annuel.

S'agissant du CIA et outre le montant « socle » précisé ci-avant, il est proposé au Conseil d'instituer un CIA individuel complémentaire versé au titre d'activités exceptionnelles.

Ce CIA ferait l'objet d'un versement unique, compris entre 50 € et 500 €, au cours du 1^{er} trimestre de l'année suivant l'évaluation professionnelle de l'agent, afin de tenir compte de la réalisation d'activités exceptionnelles ayant généré un surcroît important de travail au cours d'une année écoulée (remplacement du chef de service sur une longue durée, surcroît de travail en raison de l'absence prolongée de collègue, accroissement exceptionnel d'activités du service sur une période longue...).

Compte tenu de ce qui précède, il est soumis à l'avis du Conseil l'intégration des modifications susvisées au sein de l'annexe jointe à la présente délibération.

Le Conseil est enfin informé que la présente délibération rapporterait la délibération du 21 septembre 2023 portant sur le même objet.

Ayant entendu cet exposé,

Le Conseil Municipal,

Vu le code général de la fonction publique et notamment ses articles L 714-4 et L 714-5 ;

Vu le 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 ;

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 ;

Vu la délibération du 21 septembre 2023 portant ajustement des modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) à compter du 1^{er} octobre 2023 ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 14 novembre 2023 ;

Considérant l'intérêt d'instituer un CIA individuel complémentaire d'un montant compris entre 50 € et 500 €, tenant compte de la réalisation d'activités exceptionnelles ayant généré un surcroît important de travail au cours d'une année écoulée (remplacement du chef de service sur une longue durée, surcroît de travail en raison de l'absence prolongée de collègue, accroissement exceptionnel d'activités du service sur une période longue...).

Après en avoir délibéré,

Décide d'ajuster les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP telles que mentionnées en annexe de la présente délibération.

Précise que ces ajustements prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2024.

Dit que la présente délibération rapporte la délibération du 21 septembre 2023 portant sur le même objet.

Dit que toutes les dispositions contenues dans des délibérations antérieures et qui seraient contraires, ou contreviendraient à l'application de la présente délibération se trouvent abrogées et donc devraient être considérées comme inapplicables et sans effet.

Charge Monsieur le Maire de la mise en œuvre de cette délibération.

| | | | | | | | |
|----------|----|-------------|----|---------|---|------------|---|
| Présents | 24 | Représentés | 1 | Excusés | 4 | Absents | 0 |
| Votants | 25 | Pour | 25 | Contre | 0 | Abstention | 0 |

ANNEXE A LA DELIBERATION

REGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS MUNICIPAUX

SOMMAIRE

| | | |
|-------------|---|----------|
| I. | BENEFICIAIRES DU RIFSEEP | 2 |
| | A. Statuts des agents | 2 |
| | B. Cadres d'emplois concernés | 2 |
| II. | L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE) | 3 |
| | A. Principes d'attribution de l'IFSE « socle » | 3 |
| | 1) Détermination des groupes hiérarchiques et montant maximal individuel annuel | 3 |
| | 2) Classification au sein des groupes hiérarchiques | 3 |
| | 3) Montant individuel annuel et valorisation de l'expérience professionnelle | 4 |
| | B. Modalités de réexamen de l'IFSE « socle » | 4 |
| | C. Majorations particulières | 4 |
| | 1) IFSE « régie » | 5 |
| | 2) IFSE « gardiennage du dimanche » | 5 |
| | 3) IFSE « gardiennage de nuit » | 5 |
| | 4) IFSE « services de nuit auprès des enfants » | 5 |
| | 5) IFSE « assistants de prévention » | 5 |
| | 6) IFSE « conseiller de prévention » | 6 |
| III. | LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) | 6 |
| | A. Principes d'attribution | 6 |
| | 1) Classification au sein de groupes hiérarchiques et montant maximal individuel annuel.. | 6 |
| | 2) Détermination des critères d'appréciation de la valeur professionnelle | 6 |
| | 3) Montant individuel annuel et valorisation des activités exceptionnelles | 7 |
| | B. Comité d'harmonisation | 7 |
| | C. CIA individuel complémentaire versé au titre d'activités exceptionnelles | 7 |
| | D. Cas dérogatoires | 8 |
| IV. | DISPOSITIONS COMMUNES | 8 |
| | A. Proratation en fonction du temps de travail | 8 |
| | B. Modulation du RIFSEEP au titre de l'absentéisme | 8 |
| | C. Cumuls possibles | 9 |
| | D. Modalités de versement | 9 |
| V. | MAINTIEN A TITRE INDIVIDUEL DU MONTANT INDEMNITAIRE ANTERIEUR | 9 |

I. BENEFICIAIRES DU RIFSEEP

Le RIFSEEP est attribué en fonction du statut des agents et de leur appartenance à des cadres d'emplois nommément listés.

A. Statuts des agents

Bénéficiaire du RIFSEEP tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires
- Les agents contractuels de droit public en CDI
- Les agents contractuels de droit public sur poste permanent recrutés au niveau de la catégorie A ou B sur le fondement de l'article L. 332-8 2°) du code général de la fonction publique
- Les agents contractuels de droit public recrutés sur la base d'un contrat de travailleur handicapé (article L352-4 du code général de la fonction publique)
- Les agents contractuels de droit public recrutés pour occuper des emplois de Direction (article L343-1 du code général de la fonction publique)

B. Cadres d'emplois concernés

Outre l'appartenance à un statut référencé ci-avant, les agents doivent relever de l'un des cadres d'emplois suivant :

Filière administrative

- Attachés
- Rédacteurs
- Adjoints administratifs

Filière technique

- Ingénieurs
- Techniciens
- Agents de maîtrise
- Adjoints techniques

Filière sociale et médico-sociale

- Puéricultrices cadres de santé (en voie d'extinction)
- Puéricultrices
- Educateurs de jeunes enfants
- Auxiliaires de puériculture
- Agents spécialisés des écoles maternelles
- Agents sociaux

Filière animation

- animateurs
- Adjoints d'animation

Filière sportive

- Conseillers des APS
- Educateurs des APS
- Opérateurs des APS

II. L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

A. Principes d'attribution de l'IFSE « socle »

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions exercées. Son montant est lié à l'appartenance à un groupe hiérarchique, déconnecté du grade de l'agent et de la filière dont relève son cadre d'emplois. Le rattachement au groupe hiérarchique est déterminé selon le niveau de cotation du poste de l'agent.

1) Détermination des groupes hiérarchiques et montant maximal individuel annuel

Pour chaque agent, l'IFSE est déterminée par sa catégorie hiérarchique (A-B-C) et son poste est classé au sein de groupes hiérarchiques catégoriels selon le montant maximal individuel annuel suivant :

| Catégorie hiérarchique d'appartenance | Groupe hiérarchique | Mt maximal individuel annuel (agent non logé) | Mt maximal individuel annuel (agent logé) |
|---------------------------------------|---------------------|---|---|
| A | A3 | 3 200 € | 1 600 € |
| | A2 | 7 800 € | 3 900 € |
| | A1 | 10 000 € | 5 000 € |
| B | B3 | 2 200 € | 1 100 € |
| | B2 | 3 000 € | 1 500 € |
| | B1 | 5 900 € | 2 950 € |
| C | C4 | 1 900 € | 950 € |
| | C3 | 2 000 € | 1 000 € |
| | C2 | 2 100 € | 1 050 € |
| | C1 | 3 100 € | 1 550 € |

2) Classification au sein des groupes hiérarchiques

La classification au sein des groupes susmentionnés est établie de la manière suivante :

a) cotation du poste au vu des critères professionnels suivants :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception**, à savoir responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.
- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions**, qui sous-tend la valorisation des compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement**

Chacun des critères susvisés est décliné en sous-critère auquel est affecté une cotation particulière selon le détail figurant en annexe complémentaire 1 de la présente délibération.

I. BENEFICIAIRES DU RIFSEEP

Le RIFSEEP est attribué en fonction du statut des agents et de leur appartenance à des cadres d'emplois nommément listés.

A. Statuts des agents

Bénéficiaire du RIFSEEP tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires
- Les agents contractuels de droit public en CDI
- Les agents contractuels de droit public sur poste permanent recrutés au niveau de la catégorie A ou B sur le fondement de l'article L. 332-8 2°) du code général de la fonction publique
- Les agents contractuels de droit public recrutés sur la base d'un contrat de travailleur handicapé (article L352-4 du code général de la fonction publique)
- Les agents contractuels de droit public recrutés pour occuper des emplois de Direction (article L343-1 du code général de la fonction publique)

B. Cadres d'emplois concernés

Outre l'appartenance à un statut référencé ci-avant, les agents doivent relever de l'un des cadres d'emplois suivant :

Filière administrative

- Attachés
- Rédacteurs
- Adjoint administratifs

Filière technique

- Ingénieurs
- Techniciens
- Agents de maîtrise
- Adjoint techniques

Filière sociale et médico-sociale

- Puéricultrices cadres de santé (en voie d'extinction)
- Puéricultrices
- Educateurs de jeunes enfants
- Auxiliaires de puériculture
- Agents spécialisés des écoles maternelles
- Agents sociaux

Filière animation

- Animateurs
- Adjoint d'animation

Filière sportive

- Conseillers des APS
- Educateurs des APS
- Opérateurs des APS

Page 2 sur 16

II. L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

A. Principes d'attribution de l'IFSE « socle »

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions exercées. Son montant est lié à l'appartenance à un groupe hiérarchique, déconnecté du grade de l'agent et de la filière dont relève son cadre d'emplois. Le rattachement au groupe hiérarchique est déterminé selon le niveau de cotation du poste de l'agent.

1) Détermination des groupes hiérarchiques et montant maximal individuel annuel

Pour chaque agent, l'IFSE est déterminée par sa catégorie hiérarchique (A-B-C) et son poste est classé au sein de groupes hiérarchiques catégoriels selon le montant maximal individuel annuel suivant :

| Catégorie hiérarchique d'appartenance | Groupe hiérarchique | Mt maximal individuel annuel (agent non logé) | Mt maximal individuel annuel (agent logé) |
|---------------------------------------|---------------------|---|---|
| A | A3 | 3 200 € | 1 600 € |
| | A2 | 7 800 € | 3 900 € |
| | A1 | 10 000 € | 5 000 € |
| B | B3 | 2 200 € | 1 100 € |
| | B2 | 3 000 € | 1 500 € |
| | B1 | 5 900 € | 2 950 € |
| C | C4 | 1 900 € | 950 € |
| | C3 | 2 000 € | 1 000 € |
| | C2 | 2 100 € | 1 050 € |
| | C1 | 3 100 € | 1 550 € |

2) Classification au sein des groupes hiérarchiques

La classification au sein des groupes susmentionnés est établie de la manière suivante :

a) cotation du poste au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, à savoir responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, qui sous-tend la valorisation des compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement

Chacun des critères susvisés est décliné en sous-critère auquel est affecté une cotation particulière selon le détail figurant en annexe complémentaire 1 de la présente délibération.

Page 3 sur 16

b) rattachement du poste au groupe hiérarchique selon le niveau de cotation du poste et selon le barème suivant :

| Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|--------------------|--------------------------|--------------------|--------------------------|--------------------|--------------------------|
| Nb points cotation | clssmt grpe hiérarchique | Nb points cotation | clssmt grpe hiérarchique | Nb points cotation | clssmt grpe hiérarchique |
| 0 - 45 pts | A3 | 0 - 25 pts | B3 | 0 - 12 pts | C4 |
| 46 - 55 pts | A2 | 26 - 40 pts | B2 | 13 - 18 pts | C3 |
| 56 pts et + | A1 | 41 pts et + | B1 | 19 - 33 pts | C2 |
| | | | | 34 pts et + | C1 |

3) Montant individuel annuel et valorisation de l'expérience professionnelle

Le montant individuel de l'IFSE est déterminé par le rapport entre la cotation du poste de l'agent et le nombre de points maximum de chaque critère figurant en annexe complémentaire 1 de la présente délibération, multiplié par le montant maximal individuel annuel visé au point II-A-1), soit :

$$IFSE = \frac{Cotp}{NbptsMax} \times M_{maxIA}$$

Où :

- ↳ Cotp = cotation du poste
- ↳ NbptsMax = nombre de points maximum de chaque critère
- ↳ M_{maxIA} = montant maximal individuel annuel

Le montant ainsi déterminé pourra être réajusté à la hausse, dans la limite des montants maximaux individuels annuels susvisés, afin de valoriser l'expérience professionnelle de l'agent selon les critères suivants :

- Parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée dans le poste
- Connaissance de l'environnement de travail
- Capacité à exploiter l'expérience acquise
- Formations professionnelles suivies

B. Modalités de réexamen de l'IFSE « socle »

Le montant de l'IFSE socle 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 cadre d'emplois à la suite d'une nomination après réussite à concours ou examen, d'une promotion interne ou d'un reclassement au sein d'un cadre d'emplois supérieur.

Le réexamen de l'IFSE n'entraîne pas forcément une revalorisation de son montant.

C. Majorations particulières

Outre le montant socle défini précédemment, l'IFSE peut faire l'objet de majorations particulières dans les cas suivants :

Page 4 sur 16

1) IFSE « régie »

Il est alloué une IFSE complémentaire aux régisseurs d'avances, aux régisseurs de recettes, aux régisseurs d'avances et de recettes ainsi qu'aux mandataires suppléants (uniquement pour les périodes où ils sont effectivement en activité) de la commune.

Par dérogation aux dispositions prévues au I-A) du présent document, cette IFSE peut être allouée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public recrutés en application des articles L. 332-8 et suivants du code général de la fonction publique, occupant les fonctions susvisées.

Le montant de l'IFSE « régie » est calculé selon les mêmes modalités et selon le même barème que ceux fixés par arrêté du 28 mai 1993 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité.

L'IFSE « régie » est versée en une seule fois au mois de décembre de l'année N.

2) IFSE « gardiennage du dimanche »

Il est alloué une IFSE complémentaire au bénéfice des agents exerçant les fonctions de gardiens de salle et astreints à effectuer leur service le dimanche.

Par dérogation aux dispositions prévues au I-A) du présent document, cette IFSE peut être allouée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public recrutés en application des L. 332-8 et suivants du code général de la fonction publique, occupant les fonctions susvisées.

Le montant de l'IFSE « gardiennage du dimanche » est calculé à raison de 19 € brut par heure effective de travail accomplie le dimanche et cette indemnité complémentaire fait l'objet d'un versement mensuel sur la base des heures constatées le mois m-1.

3) IFSE « gardiennage de nuit »

Il est alloué une IFSE complémentaire au bénéfice des agents exerçant les fonctions de gardiens de salle et astreints à effectuer leur service de nuit.

Par dérogation aux dispositions prévues au I-A) du présent document, cette IFSE peut être allouée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public recrutés en application des L. 332-8 et suivants du code général de la fonction publique, occupant les fonctions susvisées.

Le montant de l'IFSE « gardiennage de nuit » est calculé à raison de 22 € brut par heure effective de travail accomplie à partir de 22h00 et cette indemnité complémentaire fait l'objet d'un versement mensuel sur la base des heures constatées le mois m-1.

4) IFSE « services de nuit auprès des enfants »

Dans le cadre de l'accompagnement des enfants lors de voyages scolaires ou de séjours divers, il y a lieu de tenir compte de la nécessité d'une continuité dans la prise en charge des enfants (temps des levers, repas, soirées, nuits, etc.)

Il est alloué à ce titre une IFSE complémentaire au titre des services de nuit effectués auprès des enfants.

Son montant est fixé à raison de 15 € brut par nuit effectuée.

5) IFSE « assistants de prévention »

Il est alloué une IFSE complémentaire aux assistants de prévention compte tenu de leur contribution à l'amélioration de la prévention des risques professionnels et de leur rôle d'assistance auprès du conseiller de prévention.

Le montant de l'IFSE « assistant de prévention » est fixé à hauteur de 20 € brut mensuel.

Page 5 sur 16

6) IFSE « conseiller de prévention »

Il est alloué une IFSE complémentaire au conseiller de prévention de la collectivité compte tenu de sa contribution à l'amélioration de la prévention des risques professionnels et de son rôle de conseil et d'assistance auprès de l'autorité territoriale et des services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail.
Le montant de l'IFSE « conseiller de prévention » est fixé à hauteur de 30 € brut mensuel.

III. LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

A. Principes d'attribution

Au-delà de l'IFSE, les agents éligibles au RISEEP perçoivent un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) ayant vocation à valoriser leur engagement professionnel et leur manière de servir appréciés lors de l'entretien professionnel annuel.

1) Classification au sein de groupes hiérarchiques et montant maximal individuel annuel

Le montant maximal individuel annuel du CIA est déterminé pour chaque agent en fonction de son positionnement au sein du groupe hiérarchique « IFSE » visé à l'article II-A-1) du présent document, comme suit :

| Groupe hiérarchique IFSE | Mt maximal individuel annuel CIA (Agent non logé) | Mt maximal individuel annuel CIA (Agent logé) |
|--------------------------|---|---|
| A3 | 2 400 € | 1 200 € |
| A2 | 7 000 € | 3 500 € |
| A1 | 9 300 € | 4 650 € |
| B3 | 1 100 € | 550 € |
| B2 | 2 000 € | 1 000 € |
| B1 | 5 100 € | 2 550 € |
| C4 | 800 € | 400 € |
| C3 | 900 € | 450 € |
| C2 | 1 000 € | 500 € |
| C1 | 2 300 € | 1 150 € |

2) Détermination des critères d'appréciation de la valeur professionnelle

Les critères d'appréciation de la valeur professionnelle sont déterminés sur la base de ceux référencés à l'article 4 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, à savoir :

- 1 - Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- 2 - Les compétences professionnelles et techniques ;
- 3 - Les qualités relationnelles ;
- 4 - La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Chacun de ces critères est subdivisé en sous-critères selon le détail figurant en annexe complémentaire 2 de la présente délibération.

3) Montant individuel annuel et valorisation des activités exceptionnelles

Le montant individuel du CIA est déterminé en tenant compte d'une part du degré d'accomplissement des objectifs assignés à l'agent et d'autre part, de la valeur professionnelle de celui-ci telle que définie ci-avant, au vu du nombre de points constatés sur le document support de l'entretien d'évaluation professionnelle et selon le barème suivant :

Degré d'accomplissement des objectifs assignés (nb points par objectif)

| Evaluation | Définition | Nb pts |
|------------|--------------------------------|--------|
| A | Objectif atteint | 1 |
| B | Objectif partiellement atteint | 0.5 |
| C | Objectif non atteint | 0 |

Appréciation de la valeur professionnelle sur la base des sous-critères visés à l'article III-A-2) (nb points par sous-critères).

| Evaluation | Définition | Nb pts |
|------------|-------------------|--------|
| A | Très satisfaisant | 1 |
| B | Satisfaisant | 0.75 |
| C | Passable | 0.5 |
| D | Insatisfaisant | 0 |

La part « objectifs » est prise en compte à hauteur de 20 % du nombre de points obtenu et la part « valeur professionnelle » est prise en compte à hauteur de 80 % du nombre de points obtenu.

Le montant final est déterminé par le rapport pondéré entre le nombre de points attribués lors de l'évaluation professionnelle et le nombre de points maximum de chaque objectif et sous-critère figurant en annexe complémentaire 2 de la présente délibération, multiplié par le montant maximal individuel annuel visé au point III-A-1), soit :

$$CIA = \left[\frac{NbptsObjectifs}{NbptsMaxObj} \times 20\% \right] + \left[\frac{NbptsValPro}{NbptsMaxValPro} \times 80\% \right] \times MtmaxIA$$

Où :

- NbptsObjectifs = nombre de points attribués au titre de la réalisation des objectifs
- NbptsMaxObj = nombre de points maximum de chaque objectif évalué
- NbptsValPro = nombre de points attribués au titre de l'évaluation de la valeur professionnelle
- NbptsMaxValPro = nombre de points maximum de chaque sous-critère évalué au titre la valeur professionnelle
- MtmaxIA = montant maximal individuel annuel

B. Comité d'harmonisation

Un comité d'harmonisation, composé du Directeur Général des Services, du Directeur des Ressources Humaines et présidé par l'Autorité Territoriale, est institué.

Ce comité a vocation à examiner les écarts entre les différentes évaluations réalisées au sein de chaque service et pourra proposer le cas échéant une minoration ou une majoration des CIA individuels, à des fins correctrices, dans la limite des plafonds déterminés au point III - A - 1) du présent document.

Ce comité se réunit autant de fois que de besoin, à l'issue des entretiens professionnels.

C. CIA individuelle complémentaire versé au titre d'activités exceptionnelles

Afin de tenir compte de la réalisation d'activités exceptionnelles ayant généré un surcroît important de travail au cours d'une année écoulée (remplacement du chef de service sur une longue durée, surcroît de travail en raison de l'absence prolongée de collègue, accroissement exceptionnel d'activités du service sur une période longue...), il pourra être alloué un CIA individuel

complémentaire d'un montant compris entre 50 € et 500 €, versé en une seule fois au cours du 1^{er} trimestre de l'année suivant l'évaluation professionnelle de l'agent.

Le versement de ce CIA complémentaire est conditionné à la remise d'un rapport établi par le supérieur hiérarchique justifiant du surcroît de travail exceptionnel de l'agent au cours de l'année écoulée.

Ce rapport fait l'objet d'un examen lors du comité d'harmonisation visé au point B) ci-avant et la décision d'octroi éventuelle du CIA complémentaire est dévolue à l'autorité territoriale, qui déterminera le montant à verser au vu du rapport hiérarchique susvisé et dans la limite des bornes fixées au premier paragraphe du présent article.

D. Cas dérogatoires

Par dérogation aux dispositions précisées ci-avant, bénéficient d'un CIA calculé sur la base du montant moyen afférent à leur groupe hiérarchique d'appartenance constaté l'année n-1, les catégories d'agents suivants :

- Agents recrutés en cours d'année
- Agents réintégré après une période de disponibilité supérieure ou égale à 9 mois
- Agent arrivant à l'échéance d'un congé sans rémunération supérieure ou égale à 9 mois

Les agents susvisés bénéficient du versement du CIA calculé dans les conditions de droit commun à l'issue du premier entretien professionnel suivant leur recrutement, leur réintégration ou l'échéance de leur congé sans rémunération.

IV. DISPOSITIONS COMMUNES

A. Proratation en fonction du temps de travail

L'IFSE et le CIA sont calculés au prorata de leur temps de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps non complet ou à temps partiel.

En cas de temps partiel thérapeutique, le versement de ces primes intervient à hauteur de la quotité travaillée.

B. Modulation du RIFSEEP au titre de l'absentéisme

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est maintenu dans les mêmes conditions que le traitement durant les périodes d'absences suivantes :

- Congés annuels, RTT, utilisation du compte épargne temps, récupération,
- Congé pour accident de travail, de service, de trajet ou maladie contractée ou aggravée dans l'exercice des fonctions ; Congés de maternité (y compris les périodes d'état pathologique), de paternité et d'adoption
- Autorisations spéciales d'absence prévues par le règlement intérieur et autorisations spéciales d'absence réglementaires (juré d'assistés...)
- Congés pour formation syndicale et décharges de service pour l'exercice d'un mandat syndical ;
- Périodes de formation professionnelle, à l'exception de la durée du congé pour formation professionnelle.

Le RIFSEEP fait en revanche l'objet d'une modulation durant les périodes d'absence suivantes :

- Congé de maladie ordinaire (y compris pour cure thermique) ;
- Congé de longue maladie ;
- Congé de grave maladie ;
- Congé de longue durée ;
- Disponibilité ;
- Congé sans rémunération (agents contractuels)
- Congé parental, le congé de présence parentale ou le congé de proche aidant ;

- Congé de solidarité familiale
- Absence de service fait
- Tout autre congé non référencé en première partie du présent B)

Cette modulation est appliquée sur la base des absences constatées le mois m-1 et est calculée comme suit :

| nb jrs absence mois m-1 | Modulation RIFSEEP | nb jrs absence mois m-1 | Modulation RIFSEEP | nb jrs absence mois m-1 | Modulation RIFSEEP |
|-------------------------|--------------------|-------------------------|--------------------|-------------------------|--------------------|
| 1 | -1 % | 11 | -18 % | 21 | -62 % |
| 2 | -2 % | 12 | -21 % | 22 | -69 % |
| 3 | -3 % | 13 | -24 % | 23 | -76 % |
| 4 | -4 % | 14 | -27 % | 24 | -83 % |
| 5 | -5 % | 15 | -30 % | 25 | -90 % |
| 6 | -7 % | 16 | -35 % | 26 | -100 % |
| 7 | -9 % | 17 | -40 % | 27 | -100 % |
| 8 | -11 % | 18 | -45 % | 28 | -100 % |
| 9 | -13 % | 19 | -50 % | 29 | -100 % |
| 10 | -15 % | 20 | -55 % | 30 | -100 % |

C. Cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Le cas échéant et de manière non exhaustive, le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : GIPA...),
- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- L'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale,
- Les astreintes, permanences et indemnités d'intervention,
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction
- L'indemnité de chaussures et de petit équipement
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections

D. Modalités de versement

L'IFSE « socle » et le CIA (hors « activités exceptionnelles ») sont versés mensuellement. Les majorations d'IFSE ainsi que le CIA complémentaire au titre d'« activités exceptionnelles » sont versés selon une fréquence déterminée respectivement aux articles :

- II - C - 1) et suivants
- III - C

L'attribution décidée par l'autorité territoriale fait l'objet d'un arrêté individuel notifié à chaque bénéficiaire.

V. MAINTIEN A TITRE INDIVIDUEL DU MONTANT INDEMNITAIRE ANTERIEUR

Il est institué une indemnité de compensation du montant indemnitaire antérieur (ICOMIA) au bénéfice des agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire mensuel, dans le cadre de la mise en place des nouvelles dispositions figurant dans la présente délibération.

Elle pourra également être versée au bénéfice d'agents nouvellement recrutés qui disposaient, antérieurement, d'un régime indemnitaire plus favorable.

Toutefois, à compter de l'année suivant l'institution des dispositions de la présente délibération et en cas d'évolution à la hausse du montant de l'IFSE socle d'un agent bénéficiaire de l'ICOMIA, cette dernière sera réduite à due proportion jusqu'à extinction éventuelle.

L'ICOMIA est proratisée dans les mêmes conditions que l'IFSE ou le CIA sur la base des dispositions prévues à l'article IV-A) de la présente délibération.

Annexe complémentaire 1

Critères retenus pour l'IFSE et cotations s'y rattachant

Critère 1 : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

| Critère | Sous-critères | Définition de l'indicateur | Echelle d'évaluation | cotation |
|---|---|--|----------------------|----------|
| Encadrement | Niveau hiérarchique | Niveau du poste dans l'organigramme | Direction générale | 10 |
| | | | Directeur | 8 |
| | | | Chef de service | 6 |
| | | | Coordonnateur | 5 |
| | | | Chargé(e) de mission | 4 |
| | | | Chef d'équipe | 3 |
| | Nombre de collaborateurs (encadrés directement) | Agents directement sous sa responsabilité | 20 et plus | 4 |
| | | | 11 à 20 | 3 |
| | | | 6 à 10 | 2 |
| | | | 1 à 5 | 1 |
| | Type de collaborateurs encadrés | niveau le plus élevé du(des) collaborateur(s) encadré(s) | Directeur de service | 5 |
| | | | Chef de service | 4 |
| chef d'équipe, chargé(e) de mission ou coordonnateur | | | 3 | |
| Agents d'expertise | | | 2 | |
| Organisation du travail des agents, gestion des plannings | Rédiger et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service | Oui | 1 | |
| | | Non | 0 | |
| Pilotage, conception | Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, juridique, financière, politique...) | Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, juridique, financière, politique...) | Déterminant | 6 |
| | | | Fort | 4 |
| | | | Modéré | 2 |
| | | | Faible | 1 |
| | Conduite de projet | Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini | Oui | 1 |
| | | | Non | 0 |
| | Préparation et 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 | Oui | 1 |
| | | | Non | 0 |
| 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 | Oui | 1 | |
| | | Non | 0 | |

Critère 2 : Technicité, Expertise, expérience ou qualification nécessaire pour l'exercice des fonctions

| Critère | indicateur | Définition de l'indicateur | Echelle d'évaluation | cotation |
|---|---|---|--------------------------|----------|
| Technicité | Technicité / niveau de difficulté | Niveau de technicité du poste | Arbitrage/ décision | 4 |
| | | | Conseil/ interprétation | 3 |
| | | | Exécution | 1 |
| | Champ d'application / polyvalence | Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "polymétier" | Polymétier/polysectoriel | 2 |
| Pratique et maîtrise d'un outillage technique | Utiliser régulièrement de manière confirmée un outillage technique (logiciel métier, machines outils...) | Oui | 2 | |
| | | Non | 0 | |
| Qualification | Diplôme | Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste | I (bac + 5 et plus) | 5 |
| | | | II (bac + 3 ou 4) | 4 |
| | | | III (bac + 2) | 3 |
| | | | IV (bac ou équivalent) | 2 |
| | | | V (CAP ou BEP) | 1 |
| | Habilitation / certification | Le poste nécessite-t-il une habilitation et/ou une certification? (ex : permis, CACES, habilitation électrique, habilitation HACC, certification qualité, autorisation de conduite...) | Oui | 1 |
| Non | 0 | | | |
| 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) | Indispensable | 3 | |
| | | Nécessaire | 2 | |
| | | Encouragée | 1 | |
| Expertise | Connaissance requise | Niveau attendu sur le poste (ex : un DGS étant généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus) | Expertise | 2 |
| | | | Maîtrise | 1 |
| | 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) | Large | 3 |
| | | | Encadrée | 2 |
| Restreinte | 1 | | | |

| | | | |
|--|---|------------|---|
| Contraintes météorologiques | travail extérieur sous forte chaleur ou sous température négative | Fortes | 2 |
| | | Faibles | 1 |
| | | Sans objet | 0 |
| Travail posté | Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil) | Oui | 1 |
| | | Non | 0 |
| Travail sur des dossiers confidentiels | Nécessité de discrétion professionnelle au regard des dossiers gérés (pays, action sociale...) | Forte | 2 |
| | | Faible | 1 |
| Impact sur l'image de la structure publique territoriale | Impact du poste sur l'image de la structure publique territoriale (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible) | Direct | 2 |
| | | Indirect | 1 |

nb de points maximum : 65

Critère 3 : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement

| Critère | indicateur | Définition de l'indicateur | Echelle d'évaluation | cotation |
|---|--|--|----------------------|----------|
| Sujétions particulières | Engagement de la responsabilité juridique (édition d'actes opposables...), et financier (bon de commandes, actes d'engagement, ...) | Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la structure publique territoriale | Elevé | 4 |
| | | | Modéré | 3 |
| | | | Faible | 1 |
| | | | Sans objet | 0 |
| | Itinérance/déplacements | L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante. | Oui | 1 |
| | | | Non | 0 |
| Contraintes présentes et variabilité des horaires | travail annuel, participation à des réunions en dehors des heures habituelles de travail, travail contraint sur le temps scolaire... | Fréquente | 2 | |
| | | Ponctuelle | 1 | |
| | | Sans objet | 0 | |

Annexe complémentaire 2

Critères retenus pour le CIA et l'évaluation professionnelle des agents

1) Efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs

| CRITÈRES D'APPRÉCIATION |
|---|
| Fiabilité et qualité du travail effectué |
| Implication dans le travail |
| Capacité à gérer les moyens mis à disposition |
| Sens de l'organisation et de la méthode |
| Respect des délais et des échéances |
| Assiduité au travail |
| Ponctualité |
| Initiative |
| Disponibilité |
| Rigueur |

2) Compétences professionnelles et techniques

| CRITÈRES D'APPRÉCIATION |
|---|
| Connaissances de l'environnement professionnel |
| Compétences techniques au regard de la fiche de poste |
| Qualité d'expression écrite et orale |
| Connaissances réglementaires |
| Entretien et développement des compétences |
| Respect des normes et procédures et connaissance des règles de fonctionnement de l'administration |
| Autonomie |
| Adaptabilité |
| Réactivité |
| Capacité d'anticipation et d'innovation |
| Capacité à rendre compte |

Page 14 sur 16

3) Qualités relationnelles

| CRITÈRES D'APPRÉCIATION |
|--|
| Capacité à travailler en équipe |
| Aptitudes relationnelles dans l'environnement professionnel |
| Sens de l'écoute |
| Capacité à partager et diffuser l'information |
| Sens du service public : respect des valeurs, continuité du service, égalité de traitement |
| Esprit d'ouverture |
| Relations avec le public (politesse, courtoisie) |
| Relations avec la hiérarchie, les élus |

4a) capacité d'encadrement (Directeur / chef de service / chef d'équipe)

| CRITÈRES D'APPRÉCIATION |
|--|
| Capacité à piloter, fixer des objectifs |
| Capacité à mobiliser et valoriser les compétences individuelles et collectives |
| Capacité à prendre des décisions, et faire appliquer des décisions |
| Capacité à conduire une réunion |
| Aptitude à déléguer et à contrôler |
| Capacité à animer une équipe |
| Capacité à évaluer les résultats |
| Aptitude au dialogue, à la communication, à la négociation |
| Capacité d'analyse et de synthèse |
| Capacité à identifier et hiérarchiser les priorités |
| Aptitude à faire des propositions |
| Capacité à concevoir et conduire un projet |
| Capacité à prévenir et arbitrer les conflits |
| Aptitude à former les collaborateurs |

Page 15 sur 16

4b) capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (agents d'exécution)

| CRITÈRES D'APPRÉCIATION |
|--|
| Capacité à organiser |
| Capacité à prendre des décisions, et faire appliquer des décisions |
| Aptitude à déléguer et à contrôler |
| Aptitude au dialogue, à la communication, à la négociation |
| Capacité d'analyse et de synthèse |
| Capacité à identifier et hiérarchiser les priorités |
| Aptitude à faire des propositions |
| Capacité à réaliser un projet |
| Capacité à prévenir et arbitrer les conflits |
| Aptitude à former les collaborateurs |

16. APPROBATION D'UN PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AUX MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL.

Monsieur le Maire présente le rapport dont le contenu est repris dans la délibération qui suit.

REMARQUES - OBSERVATIONS - INTERVENTIONS :

Monsieur le Maire rappelle qu'une proposition de télétravail de trois jours maximum par semaine, en fonction de la volonté du chef de service, a été acceptée en CST.

Il ajoute que le télétravail implique pour la collectivité non seulement de fournir du matériel nécessaire (PC portable, téléphonie, etc) mais également d'encadrer l'attitude de l'agent qui télétravaille en établissant des règles. Il dit que cela se passe généralement bien mais qu'il est nécessaire de mettre un cadre.

Il demande s'il y a des questions et procède au vote.

LA DÉLIBÉRATION SUIVANTE EST ADOPTÉE : (2023-094 D.4.5)

Il est rappelé au Conseil Municipal que le télétravail constitue une modalité d'exercice de l'activité professionnelle prévue à l'article L 430-1 du code général de la fonction publique et les conditions de mise en œuvre de cette activité à distance ont été définies par décret n° 2016-151 du 11 février 2016.

Le Conseil est informé que cette forme d'activité constitue une opportunité, pour les agents comme pour l'administration, d'améliorer la qualité de vie au travail et l'efficacité des organisations. Il repose à la fois sur le volontariat et la confiance.

Le télétravail participe à la modernisation de l'administration en innovant dans les modes de travail et en promouvant le management centré sur l'autonomie et la responsabilisation.

Il permet d'améliorer la qualité de vie au travail, en favorisant un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle et en limitant les risques inhérents aux déplacements.

Le télétravail constitue également un moyen d'agir en faveur du développement durable, en limitant les déplacements « domicile/travail » et en diminuant les impacts environnementaux des activités des personnels.

Le télétravail doit toutefois être encadré, limité et organisé, afin de ne pas être un frein à l'efficacité de l'organisation des services, de préserver les collectifs de travail et de ne pas entraîner l'isolement de certains agents. Par ailleurs, certaines activités, du fait de leurs caractéristiques spécifiques, ne sont pas éligibles au télétravail.

Aussi, il est soumis à l'avis du Conseil une protocole d'accord joint à la présente délibération, lequel ouvre et encadre la pratique du télétravail, pour qu'il soit profitable à tous sur la durée. Ce protocole a notamment fait l'objet d'un échange avec les représentants du personnel en comité social territorial et celui-ci entrerait en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024.

Ayant entendu cet exposé,

Le Conseil Municipal,

Vu le code général de la fonction publique et notamment son article L 430-1 ;

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 l'avis du Comité Social Territorial en date du 14 novembre 2023 ;

Considérant d'une part, que le télétravail est une forme d'activité présentant une opportunité, pour les agents comme pour l'administration, d'améliorer la qualité de vie au travail et l'efficacité des organisations ;

Considérant d'autre part, que cette modalité d'organisation du travail doit être encadrée, limitée et organisée, afin de ne pas être un frein à l'efficacité de l'organisation des services, de préserver les collectifs de travail et de ne pas entraîner l'isolement de certains agents ;

Après en avoir délibéré,

Approuve le protocole d'accord relatif aux modalités de mise en œuvre du télétravail joint à la présente délibération.

Précise que ce protocole entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024.

Charge Monsieur le Maire de la mise en œuvre de cette délibération.

| | | | | | | | |
|----------|----|-------------|----|---------|---|------------|---|
| Présents | 24 | Représentés | 1 | Excusés | 4 | Absents | 0 |
| Votants | 25 | Pour | 25 | Contre | 0 | Abstention | 0 |

ANNEXE DEL2023-094



SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| PREAMBULE | 4 |
| ARTICLE 1) DEFINITION | 4 |
| ARTICLE 2) PRINCIPES GENERAUX | 4 |
| Article 2.1. Volontariat..... | 4 |
| Article 2.2. Réversibilité..... | 4 |
| ARTICLE 3) CHAMP D'APPLICATION DU TELETRAVAIL | 5 |
| Article 3.1. Eligibilité des agents au télétravail..... | 5 |
| Article 3.1.1 Conditions relatives au statut de l'agent..... | 5 |
| Article 3.1.2 Conditions d'adaptabilité à l'exercice des missions en télétravail..... | 5 |
| Article 3.1.3 Conditions relatives aux aspects administratifs et techniques du télétravail..... | 5 |
| Article 3.1.4 Changement de situation..... | 6 |
| Article 3.1.5 Communication de la liste des agents ayant opté pour l'exercice du télétravail..... | 6 |
| Article 3.2. Activités susceptibles d'être exercées en télétravail..... | 6 |
| ARTICLE 4) MODALITES DU TELETRAVAIL | 6 |
| Article 4.1. Volume de jours télétravaillés..... | 6 |
| Article 4.1.1 Nombre de jours maximum..... | 6 |
| Article 4.1.2 Dérogation temporaire..... | 7 |
| Article 4.1.3 Dérogations complémentaires pour raison de santé..... | 7 |
| Article 4.1.4 Suspension éventuelle des jours de télétravail et obligation de retour dans les locaux de la collectivité..... | 7 |
| Article 4.1.5 Calendrier des jours télétravaillés et contrôle..... | 8 |
| Article 4.2. Horaires..... | 8 |
| Article 4.2.1 Respect du cycle de travail..... | 8 |
| Article 4.2.2 Possibilité à titre exceptionnel de décaler son cycle de travail..... | 8 |
| Article 4.2.3 Heures supplémentaires ou complémentaires..... | 8 |
| Article 4.3. Lieu d'exercice..... | 9 |
| Article 4.3.1 Principes généraux..... | 9 |
| Article 4.3.2 Possibilité à titre exceptionnel d'accomplir le télétravail en un autre lieu que le domicile..... | 9 |
| ARTICLE 5) PRINCIPES D'EXERCICE DU TELETRAVAIL | 10 |
| Article 5.1. Joignabilité..... | 10 |
| Article 5.2. Activités personnelles..... | 10 |
| Article 5.3. Qualité du travail rendu..... | 10 |
| Article 5.4. Respect du droit à la vie privée et à la déconnexion..... | 10 |
| Article 5.5. Sécurité des données..... | 11 |
| Article 5.6. Contrôle de l'activité des agents en télétravail..... | 11 |
| Article 5.7. Autres droits et obligations statutaires..... | 11 |
| Article 5.7.1 Droits et obligations statutaires..... | 11 |
| Article 5.7.2 Respect des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail..... | 12 |
| Article 5.7.3 Législation relative aux accidents ou maladies professionnelles..... | 12 |
| ARTICLE 6) EQUIPEMENT DU TELETRAVAILLEUR ET ASSISTANCE | 12 |
| Article 6.1. Matériel et logiciels informatiques mis à disposition..... | 12 |
| Article 6.2. Détérioration, perte ou vol du matériel mis à disposition..... | 13 |
| Article 6.3. Connexion internet et débit..... | 13 |

| | |
|---|-----------|
| Article 6.4. Autres équipements..... | 13 |
| Article 6.5. Absence de prise en charge des frais annexes..... | 13 |
| Article 6.6. Assistance..... | 14 |
| ARTICLE 7) MODALITES DE DEMANDE, VALIDATION ET CESSATION DU TELETRAVAIL 14 | |
| Article 7.1. Formalisation de la demande..... | 14 |
| Article 7.2. Accord de la demande de télétravail..... | 14 |
| Article 7.3. Refus de demande ou de renouvellement d'autorisation de télétravail..... | 14 |
| Article 7.4. Cessation anticipée du télétravail..... | 14 |
| ARTICLE 8) ASSURANCES | 15 |

PREAMBULE

Prévue à l'article L 430-1 du code général de la fonction publique, les modalités d'organisation du télétravail ont été définies par décret n° 2016-151 du 11 février 2016 et cette forme d'activité constitue une opportunité, pour les agents comme pour l'administration, d'améliorer la qualité de vie au travail et l'efficacité des organisations. Il repose à la fois sur le volontariat et la confiance.

Le télétravail participe à la modernisation de l'administration en innovant dans les modes de travail et en promouvant le management centré sur l'autonomie et la responsabilisation.

Il permet d'améliorer la qualité de vie au travail, en favorisant un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle et en limitant les risques inhérents aux déplacements.

Le télétravail constitue également un moyen d'agir en faveur du développement durable, en limitant les déplacements « domicile/travail » et en diminuant les impacts environnementaux des activités des personnes.

Le télétravail doit toutefois être encadré, limité et organisé, afin de ne pas être un frein à l'efficacité de l'organisation des services, de préserver les collectifs de travail et de ne pas entraîner l'isolement de certains agents. Par ailleurs, certaines activités, du fait de leurs caractéristiques spécifiques, ne sont pas éligibles au télétravail.

Aussi, le présent protocole d'accord ouvre et encadre la pratique du télétravail, pour qu'il soit profitable à tous sur la durée.

Article 1) DEFINITION

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle une partie des missions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées, de façon régulière, hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le caractère régulier n'implique pas que la totalité du travail de l'agent est réalisé hors des locaux de la collectivité.

Article 2) PRINCIPES GENERAUX

Article 2.1. Volontariat

Le télétravail revêt un caractère volontaire. Il ne peut être imposé à l'agent par l'administration (sauf en cas de gestion de crise majeure). De même, il ne peut pas être obtenu par l'agent sans l'accord de son supérieur hiérarchique.

Article 2.2. Réversibilité

La situation de télétravail est réversible. À tout moment, le chef de service tout comme l'agent peut y mettre fin : un délai de préavis pourra être à respecter, selon les conditions définies dans le présent protocole d'accord.

Article 3) CHAMP D'APPLICATION DU TELETRAVAIL

Compte tenu de la diversité des métiers de la collectivité et des nécessités d'assurer les missions de service public, le télétravail n'est pas compatible avec toutes les fonctions et métiers exercés au sein de la collectivité. Il est ainsi nécessaire de définir la liste des agents éligibles au télétravail et les activités susceptibles d'être exercées ou non au télétravail.

Le champ d'application du télétravail doit être défini dans l'intérêt de l'agent qui doit pouvoir mener à bien ses missions dans les meilleures conditions pour atteindre les objectifs professionnels fixés, et dans l'intérêt de la collectivité, qui doit veiller à la qualité et à la continuité des missions exercées.

Article 3.1. Eligibilité des agents au télétravail

Article 3.1.1 Conditions relatives au statut de l'agent

Le télétravail est ouvert à tous les agents, quelles que soient leur statut (fonctionnaire, contractuel de droit public ou de droit privé, apprenti), leur catégorie et leur fonction, en activité dans la collectivité depuis au moins 6 mois, ce délai pouvant être réduit en cas de circonstances particulières dûment justifiées.

Sauf circonstances particulières dûment justifiées, les stagiaires de l'enseignement ne sont pas éligibles au télétravail.

L'agent télétravailleur doit être en position de service, il s'ensuit que le télétravail ne peut s'exercer lorsque l'agent est en arrêt pour raison médicale, en autorisation spéciale d'absence ou en congés (congés annuels, RTT, récupération...).

Article 3.1.2 Conditions d'adaptabilité à l'exercice des missions en télétravail

L'autorisation d'exercer son activité en télétravail est conditionnée aux critères d'adaptabilité suivants :

- ✓ autonomie de l'agent acquise sur les tâches télétravaillables, évaluée par le chef de service ;
- ✓ capacité de l'agent à s'organiser seul, à gérer son temps et ses missions, à faire un retour sur son travail ;
- ✓ maîtrise des outils informatiques et notamment des outils collaboratifs ;
- ✓ compatibilité avec l'organisation de l'équipe et les nécessités de services publics : les conséquences du télétravail doivent être acceptables sur le plan de charge et le fonctionnement de l'équipe et ne pas faire porter certaines tâches par les agents en présentiel.

Article 3.1.3 Conditions relatives aux aspects administratifs et techniques du télétravail

Afin de pouvoir bénéficier d'une autorisation en vue d'exercer ses missions en télétravail, l'agent doit être en mesure :

- ✓ D'établir que sa connexion internet est d'une stabilité et d'un débit permettant d'exercer ses missions aussi efficacement qu'en présentiel tel que précisé à l'article 6-3 du présent protocole ;
- ✓ De fournir une attestation d'assurance habitation incluant la situation de télétravail tel que précisé à l'article 7-1 du présent protocole ;
- ✓ D'attester de l'adaptabilité de son espace de travail au domicile et de sa conformité technique (installations électriques, détection incendie...).

Pour ce faire, il lui appartient de joindre à sa demande de candidature en télétravail les documents référencés en annexe XXX du présent protocole.

Article 3.1.4 Changement de situation

Tout changement de poste au sein de la collectivité induit l'arrêt de la situation de télétravail et la nécessité, pour l'agent qui souhaiterait bénéficier de nouveau de cette modalité d'organisation du travail, d'effectuer une nouvelle demande auprès de son nouveau chef de service.

Article 3.1.5 Communication de la liste des agents ayant opté pour l'exercice du télétravail

La liste des agents optant pour le télétravail peut être communiquée au Comité Social Territorial, à sa demande.

Article 3.2. Activités susceptibles d'être exercées en télétravail

Sont éligibles au télétravail l'ensemble des activités à l'exception de celles listées ci-après :

- ✓ l'accueil et l'orientation du public ;
- ✓ les missions pour lesquelles l'agent doit apporter, en présence physique de ses interlocuteurs, des renseignements aux usagers du service, les aider à effectuer une démarche ou une formalité, leur délivrer des pièces administratives ;
- ✓ l'animation, la prise en charge et l'encadrement des usagers des services (enfants, personnes âgées, etc.) ;
- ✓ les missions liées à des opérations matérielles de maintenance, d'entretien, de construction ou d'installation à caractère technique ou informatique, ainsi que les opérations de contrôle et de vérification de celles-ci ;
- ✓ la surveillance de sites, les missions liées aux déplacements sur les espaces publics ou dans les bâtiments communaux ;
- ✓ les missions pour lesquelles l'agent doit consulter ou exploiter des documents non dématérialisés, ou dématérialisés mais contenant des données sensibles lorsqu'un risque de divulgation existe ou que ne sont pas réunies les conditions pour leur préservation ;
- ✓ celles pour lesquelles l'agent doit utiliser du matériel et logiciel spécifique mis à sa disposition sur le lieu d'exercice en présentiel.

Article 4) MODALITES DU TELETRAVAIL

Article 4.1. Volume de jours télétravaillés

Article 4.1.1 Nombre de jours maximum

Le nombre de jours de télétravail par semaine est de **trois au maximum**, organisés en jours « flottants » (forfait annuel de jours non fixes).

L'exercice du télétravail en jours fixes hebdomadaires est possible uniquement pour les agents bénéficiant d'une dérogation visée à l'article 4.1-3 du présent protocole.

Le nombre de jours de télétravail organisé en « jours flottants » est limité à un maximum de 60 jours annuels pour un agent à temps complet et le télétravail par ½ journée est autorisé.

S'agissant des agents à temps partiel ou à temps non complet, le nombre de jours de télétravail visé à l'alinéa précédent est proratisé en fonction du temps de travail en appliquant une règle d'arrondi à la fraction 0,50 inférieure.

Exemple : un agent à temps non complet travaillant à raison de 20/35^{ème} pourra bénéficier d'un nombre de jours de télétravail hebdomadaire égal à $3 \times 20/35^{ème} = 1,71$, soit 1,5 jours. Le nombre maximum de jours de travail à l'année est quant à lui fixé à $60 \times 20/35^{ème} = 34,28$, soit 34 jours.

Ces mêmes agents sont toutefois astreints à un nombre de jours en présentiel au moins égal à deux jours hebdomadaires.

Article 4.1.2 Dérogation temporaire

Une dérogation éventuelle peut être accordée en cas de force majeure (grève des transports, intempérie, crise sanitaire, etc.).

Dans ce cas, l'agent doit solliciter l'accord de son supérieur hiérarchique par mail, au plus tard le matin de l'événement avant 8h00 et effectuer une demande en ce sens à partir de son portail agent.

Le supérieur hiérarchique autorise le télétravail temporaire par retour de mail sous réserve des nécessités de service et valide la demande effectuée à partir du portail agent susvisé.

Article 4.1.3 Dérogations complémentaires pour raison de santé

Des jours supplémentaires de télétravail peuvent être accordés à :

- ✓ Des agents dont l'état de santé ou le handicap le justifie et après avis du médecin du travail et pour une période de 6 mois maximum qui pourra être renouvelée après avis du médecin du travail
- ✓ Des femmes enceintes,
- ✓ Des agents éligibles au congé de présence parentale ou au congé de proche aidant pour une durée de 3 mois maximum renouvelable.

L'octroi de jours supplémentaires est conditionné par la remise auprès du service RH d'une demande écrite de l'agent mentionnant le nombre de jours de télétravail souhaités accompagnés des justificatifs correspondants.

Les agents bénéficiaires de l'une ou l'autre des dérogations susvisées demeurent astreints à un nombre de jours en présentiel au moins égal à un jour hebdomadaire.

Article 4.1.4 suspension éventuelle des jours de télétravail et obligation de retour dans les locaux de la collectivité

La journée de télétravail peut être suspendue :

- ✓ Pour des raisons liées aux nécessités de service (congrès, réunions, formations, etc.), y compris du jour pour le lendemain. Dans ce cas, le chef de service informe l'agent par écrit et sans délai, de sa nécessaire présence sur site lors d'une journée initialement prévue en télétravail ;
- ✓ Pour des raisons d'urgences imprévues (maladie, absence inopinée, réunion urgente, déclenchement PCS, PCA, etc.). A ce titre, le chef de service peut demander à l'agent ayant débuté sa journée en télétravail de revenir sur son lieu habituel d'exercice de ses missions. Dans ce cas, le temps de trajet sera comptabilisé comme du temps de déplacement professionnel.

De même, si un incident technique empêche l'agent en télétravail d'effectuer ses missions normalement (coupure de connexion internet ou connexion instable sur le lieu de télétravail, problème d'accès aux serveurs de la mairie, etc.), il doit en informer immédiatement sa hiérarchie. Après un échange avec son chef de service, il sera alors décidé d'un retour dans les locaux de la collectivité, demande à laquelle l'agent devra se conformer, ou de la prise d'un jour d'absence (congé annuel, RTT ou récupération).

Aucune demande de report des droits au télétravail ne peut être accordée.

Article 4.1.5 Calendrier des jours télétravaillés et contrôle

Le calendrier des jours télétravaillés est déterminé par le chef de service – en lien avec l'agent – et devra faire l'objet d'un enregistrement sur le portail agent.

Le nombre de jours télétravaillés est contrôlé par le chef de service, si nécessaire avec l'appui de la Direction des ressources humaines.

Article 4.2. Horaires

Article 4.2.1 Respect du cycle de travail

L'agent en télétravail exerce son activité aux mêmes horaires que ceux prévus dans son cycle de travail.

Article 4.2.2 Possibilité à titre exceptionnel de décaler son cycle de travail

Toutefois, à titre exceptionnel et pour un motif dûment justifié, l'agent peut solliciter auprès de son chef de service un décalage de sa prise de fonction en télétravail dans la limite maximale d'1h30.

Cette demande est matérialisée par un échange de mails entre l'agent demandeur et le chef de service. Le courriel susvisé doit mentionner les horaires de début et de fin du cycle de travail décalé pour la période du matin et pour la période de l'après-midi.

Le chef de service a toute latitude pour autoriser ou refuser cette demande, en fonction des contraintes et des besoins du service.

L'agent ne peut solliciter plus de deux demandes en ce sens au cours du même mois.

L'agent télétravailleur qui exercerait son activité en horaires décalés demeure astreint au respect d'une pause méridienne d'1h15.

Exemple : un agent dont le cycle de travail est établi sur la base de 08h00 – 12h00 / 13h15 – 17h00 peut solliciter un décalage de sa prise de poste au plus tard à compter de 09h30 et pourra le cas échéant exercer son activité de 09h30 à 12h30 puis de 13h45 à 18h30.

Article 4.2.3 Heures supplémentaires ou complémentaires

Les jours effectués en télétravail ne peuvent en aucun cas donner lieu à la génération d'heures supplémentaires ou complémentaires ou à l'application de la majoration d'heures supplémentaires prévue au règlement intérieur de la collectivité.

Article 4.3. Lieu d'exercice

Article 4.3.1 Principes généraux

Le télétravail est exercé prioritairement au domicile de l'agent.

L'autorisation individuelle de télétravail précise le ou les lieu(x) d'exercice du télétravail : en cas de changement de lieu (déménagement, ajout d'un lieu, etc.), l'agent prévient immédiatement son chef de service, afin qu'une nouvelle autorisation individuelle de télétravail, à jour, soit établie.

L'agent n'est pas autorisé à quitter son lieu de télétravail en dehors de la pause méridienne. Seuls les déplacements professionnels (réunion en dehors des locaux de la collectivité, etc.) sont autorisés, au cas par cas, par le chef de service de l'agent.

En cas de situation d'urgence occasionnant une absence du télétravailleur, celui-ci en informe immédiatement son chef de service, de la même manière qu'il l'aurait fait en étant dans les locaux de la collectivité.

Si l'agent quitte son lieu de télétravail sans autorisation préalable de l'autorité territoriale, il peut être sanctionné pour manquement au devoir d'obéissance hiérarchique. Il peut également se voir infliger une absence de service fait pour le temps passé en dehors de son lieu de télétravail.

Enfin, dans le cadre de leur champ légal de compétences respectif en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, l'employeur et le Comité Social Territorial (CST) doivent pouvoir s'assurer que l'agent en situation de télétravail exerce sa mission dans des conditions adaptées.

En conséquence, sur la base d'une demande argumentée, les membres du CST pourront se rendre, dans l'exercice de leur mandat, sur le lieu d'exercice du télétravailleur, sous réserve de son accord préalable recueilli par écrit.

Le refus non motivé par l'agent d'autoriser l'accès à son domicile constitue un motif de cessation anticipée de l'autorisation de télétravail selon les prescriptions prévues à l'article 7.4 ci-après.

Article 4.3.2 Possibilité à titre exceptionnel d'accomplir le télétravail en un autre lieu que le domicile

A titre exceptionnel et sur demande de l'agent, le télétravail peut être exercé en un autre lieu que celui mentionné à l'article 4.3.1 susvisé (espace de coworking...) sous réserve du respect des prescriptions techniques mentionnées à l'article 3.1.3 du présent protocole (connexion Internet adaptée, adaptabilité du poste de travail) et du respect des règles de protection des données utilisées et de leur confidentialité. En cas d'exercice du télétravail en un autre lieu que le domicile de l'agent, l'usage d'un filtre de confidentialité à apposer sur l'écran est obligatoire et l'usage d'un Wifi public est proscrit, quel que soit l'urgence de la situation.

Le chef de service a toute latitude pour autoriser ou refuser cette demande, en fonction des contraintes et des besoins du service.

L'accord écrit octroyé au bénéfice de l'agent mentionne les obligations précisées ci-avant ainsi que toute autre prescription permettant de sécuriser l'exercice du télétravail en dehors du domicile de l'agent.

Tout manquement aux règles de sécurité et de confidentialité susvisées pourra entraîner l'engagement d'une procédure disciplinaire

L'agent ne peut solliciter plus de deux demandes d'exercice du télétravail en un autre lieu que le domicile, au cours du même mois.

Article 5) PRINCIPES D'EXERCICE DU TELETRAVAIL

Article 5.1. Joignabilité

Durant les horaires définis au [point 4.2](#) ci-avant et dans le respect du droit à la vie privée et à la déconnexion stipulé au [point 5.4](#) précisé ci-après, l'agent en télétravail doit être joignable par téléphone via un numéro professionnel (renvoi de ligne fixe ou portable professionnel s'il en est doté) et messagerie électronique, afin de répondre à sa hiérarchie, aux collègues, aux collaborateurs, aux partenaires ou prestataires extérieurs, aux administrés et aux élus, de la même façon que s'il était dans les locaux de la collectivité.

L'agent en télétravail s'enregistre en tant que tel sur son calendrier Outlook® et informe de sa disponibilité sur ce même calendrier ([voir détail précisé en annexe du présent protocole](#)).

Article 5.2. Activités personnelles

L'agent ne peut exercer aucune activité personnelle sur son temps de télétravail, ni avoir à surveiller ou à s'occuper de la garde de personne demandant une attention particulière (enfant, personne en situation de handicap, etc.), ces activités étant incompatibles avec le télétravail.

Article 5.3. Qualité du travail rendu

Les différents travaux doivent être rendus dans les mêmes conditions de délais et de qualité que s'ils étaient exécutés dans les locaux de la collectivité. Il est de la responsabilité du chef de service de s'assurer que le travail fourni par l'agent est conforme aux attentes préalablement définies, et participe à la réalisation des objectifs fixés lors de l'entretien annuel de l'agent.

A ce titre, le chef de service et l'agent en télétravail déterminent communément et en amont de chaque journée ou période travaillée, la liste des tâches à accomplir.

L'agent en télétravail rend compte des tâches accomplies à distance à son retour en présentiel.

Article 5.4. Respect du droit à la vie privée et à la déconnexion

La collectivité est tenue de respecter la vie privée de l'agent en situation de télétravail, et notamment au respect du droit à la déconnexion. À cet effet, les plages horaires pendant lesquelles elle peut le contacter sont celles précisées au [point 4.2](#) ci-avant.

Durant la pause méridienne, avant le début ou après la fin du cycle de travail ou durant le week-end et ses congés, l'agent n'est pas réputé être connecté. Aussi, aucune réponse immédiate ne peut être attendue.

Par ailleurs, la collectivité s'engage à ne pas diffuser les coordonnées personnelles de l'agent en télétravail (pas de diffusion du numéro de téléphone personnel à des fins professionnelles par exemple).

Afin que les communications soient fluides et n'induisent aucune désorganisation au sein du service ou de la collectivité, l'agent en télétravail devra être joignable en effectuant systématiquement le renvoi de son poste téléphonique professionnel :

- ✓ vers le « Softphone » mentionné à l'[article 6-1](#) du présent protocole

Protocole d'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail - V.2

Page 10 sur 15

- ✓ vers son numéro de téléphone mobile professionnel s'il en est doté

Article 5.5. Sécurité des données

Dans le respect des prescriptions de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) et du règlement général sur la protection des données (RGPD), l'agent en télétravail doit respecter les règles en vigueur en matière de sécurité des systèmes d'information, tels que prévue par la charte informatique de la collectivité.

L'agent en télétravail doit ainsi réserver l'usage des outils informatiques mis à disposition par l'administration à un strict cadre professionnel.

Par ailleurs, l'agent doit préserver la sécurité et la confidentialité des données et doit éviter toute utilisation abusive ou frauduleuse des outils (y compris logiciels et réseaux) mis à sa disposition. Le télétravailleur doit assurer la bonne conservation des données comme du matériel confié par la collectivité (lieu d'implantation sûr, respect des règles d'entretien et d'utilisation prescrites).

Article 5.6. Contrôle de l'activité des agents en télétravail

Dans le respect d'une part, des prescriptions contenues au sein de la charte télétravail de la collectivité, d'autre part, des droits et libertés des agents en télétravail, la collectivité a la possibilité d'effectuer un contrôle de l'activité des agents en télétravail, portant notamment sur :

- ✓ L'accès au matériel informatique (consultation des fichiers présents sur le matériel informatique de l'agent sauf ceux identifiés comme étant personnels)
- ✓ La messagerie électronique (consultation des mails échangés par les agents sauf ceux identifiés comme étant personnels)
- ✓ La surveillance téléphonique (consultation des SMS du téléphone portable professionnel de l'agent sauf ceux identifiés comme étant personnels).

Article 5.7. Autres droits et obligations statutaires

Article 5.7.1 Droits et obligations statutaires

L'agent en télétravail dispose des mêmes droits que lorsqu'il est dans les locaux de la collectivité

Il conserve son régime de rémunération ainsi que l'ensemble des droits liés à son statut (déroulement de carrière, congés, formation, évaluation et entretien professionnel, service de médecine préventive, etc.).

L'attribution de titres restaurants lui est garanti en période de télétravail dès lors que son cycle de travail prévoit une pause méridienne.

L'agent en télétravail est soumis aux mêmes obligations que lorsqu'il exerce ses fonctions dans les locaux de la collectivité : il doit ainsi respecter les dispositions du statut général des fonctionnaires (ou de son contrat de travail pour les agents contractuels) et des autres législations applicables.

Par ailleurs, le télétravail ne doit pas se substituer à la prise de congés annuels, de RTT ou de récupérations.

Protocole d'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail - V.2

Page 11 sur 15

Article 5.7.2 Respect des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail

L'agent en télétravail s'engage à respecter les dispositions légales et réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail, notamment la bonne ergonomie du poste de travail. Il peut demander conseil aux assistants ou conseiller de prévention sur les points de vigilance éventuels pouvant porter atteinte à terme à sa santé et à sa sécurité dans son environnement de travail à domicile.

Article 5.7.3 Législation relative aux accidents ou maladies professionnelles

La collectivité prend en charge les accidents de service et de travail, les accidents de trajets ou les maladies professionnelles survenus au télétravailleur, dans les mêmes conditions réglementaires que celles qui s'appliquent aux autres agents.

L'agent devra alors suivre la procédure de déclaration d'accident ou de reconnaissance de maladie professionnelle définie par le règlement intérieur.

Dans ce cadre, il appartient au télétravailleur d'apporter la preuve de l'accident ou de la maladie professionnelle et de son lien avec le service, sachant que tout accident intervenant en dehors du lieu de télétravail pendant les heures normalement travaillées ne peut donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service.

Il en est de même s'agissant des accidents domestiques.

Les accidents de trajet peuvent être reconnus dans les situations suivantes pour les agents en télétravail :

- ✓ Trajet entre le domicile et le lieu de télétravail, lorsque ce dernier est différent du domicile et lorsque celui-ci a été autorisé par le chef de service (accord par courriel) ;
- ✓ Trajet lié à un déplacement professionnel (réunion hors des locaux de la collectivité) lorsque celui-ci a été autorisé par le chef de service (accord par courriel) ;
- ✓ Trajet entre le lieu de télétravail et les locaux de la collectivité, en cas de retour nécessaire de l'agent un jour de télétravail ;

Article 6) EQUIPEMENT DU TELETRAVAILLEUR ET ASSISTANCE

Article 6.1. Matériel et logiciels informatiques mis à disposition

La collectivité met à disposition du télétravailleur, soit :

- ✓ L'ordinateur portable (avec sacoché, chargeur et souris) dont est déjà équipé l'agent lorsqu'il travaille dans les locaux de la collectivité, associé à une connexion au réseau de la Ville via VPN ;
- ✓ un ordinateur portable (avec sacoché, chargeur et souris) issu d'un « pool » auquel ont accès les agents d'un service, lorsque l'agent n'en est pas déjà équipé à son poste de travail, associé à une connexion au réseau de la Ville via VPN.

Chaque ordinateur est également équipé d'une application « softphone » permettant à l'agent de passer et de recevoir des appels téléphoniques par Internet. L'activation du softphone est obligatoire sauf dérogation exceptionnelle accordée par le chef de service pour un motif lié au bon fonctionnement des services.

Les ordinateurs issus du « pool » sont emmenés par l'agent en télétravail la veille au soir (ou le vendredi en cas de télétravail le lundi) et rapporté en mairie le lendemain matin (ou le lundi matin en cas de télétravail le vendredi).

Protocole d'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail - V.2

Page 12 sur 15

L'ensemble des ordinateurs portables mis à disposition des agents est exclusivement réservé à l'exercice de l'activité professionnelle.

Afin de garantir la sécurité des communications et des données, l'agent en télétravail n'est pas autorisé à installer des imprimantes, périphériques personnels et logiciels non autorisés par la collectivité.

Aucun agent n'est par ailleurs autorisé à télétravailler en utilisant un équipement informatique personnel.

Article 6.2. Dégradation, perte ou vol du matériel mis à disposition

L'agent est responsable du matériel mis à disposition. Il doit prendre toutes les précautions nécessaires pour éviter tous dommages sur les équipements qui lui sont fournis.

En cas de dégradation, de perte, de vol, l'agent en télétravail avertit immédiatement son chef de service et la direction générale des services.

Le matériel est remplacé dans la mesure du possible, étant entendu que toute fausse déclaration de vol entraîne la responsabilité pénale de l'agent.

Jusqu'à ce que le matériel dégradé, perdu ou volé soit remplacé, le télétravail n'est possible que si la collectivité dispose des moyens matériels suffisants.

Article 6.3. Connexion internet et débit

La gestion du raccordement à un réseau internet relève exclusivement de l'agent en télétravail, sans intervention de la commune du Mesnil-Esnard

Afin de permettre l'exercice d'une activité en télétravail, l'agent doit disposer à son domicile d'une connexion internet suffisante.

L'agent devra ainsi joindre le résultat du test de débit [précisé en annexe](#) du présent protocole et s'engager sur l'honneur qu'il s'agit bien d'un test effectué depuis le lieu de télétravail.

Nonobstant l'accomplissement de cette formalité et en cas de test ultérieur montrant un débit incompatible avec les missions à accomplir en télétravail, le chef de service pourra alors mettre fin sans délai à ce mode d'organisation selon les modalités édictées dans l'[article 4.1.4](#).

Article 6.4. Autres équipements

Aucun autre équipement matériel (chaise, bureau, matériel ergonomique) n'est fourni par la Ville du Mesnil-Esnard à l'agent en télétravail.

Il est par ailleurs entendu que les travaux d'impression et de reprographie sont à effectuer dans les locaux de la collectivité.

Article 6.5. Absence de prise en charge des frais annexes

Les frais annexes liés au télétravail (éventuel achat de mobilier, compensation d'une partie des frais de connexion internet, d'électricité, de chauffage, etc.) ne font l'objet d'aucune contrepartie financière de la part de la Ville du Mesnil-Esnard auprès de l'agent autorisé à télétravailler.

Protocole d'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail - V.2

Page 13 sur 15

Article 6.6. Assistance

En cas de problème technique, l'agent en télétravail peut solliciter durant les horaires d'ouverture, une assistance auprès du prestataire informatique PROMOSOFT* :

- ✓ via la plateforme internet dédiée (<https://www.promosoft.fr/ouvrir-un-ticket-dassistance/>)
- ✓ par mail à : cjs@promosoft.fr

Il doit parallèlement en informer son supérieur hiérarchique qui prendra alors les mesures appropriées pour assurer la bonne organisation de l'activité. A ce titre, il pourra être demandé à l'agent de revenir travailler au sein de son bureau, dans l'attente de la résolution du ou des problèmes techniques.

Article 7) MODALITES DE DEMANDE, VALIDATION ET CESSATION DU TELETRAVAIL

Article 7.1. Formalisation de la demande

La mise en place du télétravail découle d'une démarche volontaire de l'agent.

Celui-ci doit en formuler expressément la demande, via un formulaire joint en annexe du présent protocole et disponible sur l'extranet RH de la collectivité à remettre auprès du chef de service.

Ce formulaire et ses annexes (attestation sur l'honneur...) sont accompagnés d'une attestation d'assurance auprès de laquelle l'agent a souscrit son contrat d'assurance habitation, précisant qu'elle couvre l'exercice du télétravail sur le lieu choisi pour celui-ci.

Article 7.2. Accord de la demande de télétravail

L'accord est formulé en tenant compte des prescriptions fixées à l'article 3 du présent protocole et est valable au plus tard jusqu'au 31/12 de l'année en cours.

Cet accord peut prévoir une période d'adaptation de trois mois.

Article 7.3. Refus de demande ou de renouvellement d'autorisation de télétravail

Tout refus d'une demande ou d'un renouvellement de télétravail est précédé d'un entretien entre l'agent demandeur et son chef de service.

Le refus est ensuite notifié par écrit dûment motivé.

En cas de rejet de sa demande initiale ou de renouvellement de télétravail, l'agent peut :

- ✓ saisir la commission administrative paritaire (CAP) ou la commission consultative paritaire (CCP) compétente.
- ✓ formuler un recours contentieux devant le tribunal administratif dans un délai de 2 mois à compter de la notification du refus.

Article 7.4. Cessation anticipée du télétravail

L'administration, comme le télétravailleur, peut demander à mettre fin à l'accord par courriel.

Dans le cas d'une rupture à la demande de l'administration, l'écrit, dans lequel la cessation est dûment motivée, est précédé d'un entretien entre le chef de service et l'agent.

Lorsque la collectivité ou un agent décide de mettre fin à une autorisation de télétravail, un délai de prévenance de deux mois doit être respecté.

Le délai susvisé peut néanmoins être réduit dans les cas suivant :

- ✓ Cessation anticipée du télétravail à la demande de l'agent lorsqu'aucune contrainte organisationnelle ne s'y oppose.
- ✓ Cessation anticipée du télétravail à la demande de l'administration en cas de manquement au présent protocole ou pour nécessité de service, laquelle sera précédée d'un entretien préalable.

Dès lors que la cessation du télétravail devient effective, l'agent regagne son affectation administrative pour l'intégralité de son temps de travail.

Article 8) ASSURANCES

La Ville du Mesnil-Esnard prend en charge les dommages subis par les biens de toute nature mis à disposition du télétravailleur dans le cadre de son activité professionnelle.

Les dommages causés aux tiers sont pris en charge par la collectivité s'ils résultent directement de l'exercice du travail ou s'ils sont causés par les biens qu'il met à la disposition du télétravailleur.

Si les dommages résultent d'une faute personnelle détachable du service, la responsabilité personnelle de l'agent auteur de ladite faute peut être recherchée par la collectivité.

17. PRÉSENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022.

Monsieur le Maire présente à titre informatif, comme chaque année, le rapport social unique.

LA DÉLIBÉRATION SUIVANTE EST ADOPTÉE : (2023-095 D.4.5)

Il est rappelé au Conseil Municipal que les agents du secteur public sont le facteur essentiel permettant de rendre un service de qualité aux citoyens, aux usagers et aux contribuables. A ce titre, la gestion des ressources humaines représente un enjeu d'importance pour le secteur public en général et a fortiori pour les services municipaux Mesnillais.

La Commune doit en effet tendre vers une amélioration continue du service rendu dans un contexte budgétaire contraint.

Pour cela, il faut veiller tout particulièrement à :

- Répondre au mieux en termes de compétences aux demandes croissantes des usagers Mesnillais,
- Rester une collectivité attractive, et ce malgré les difficultés rencontrées pour certains recrutements sur des métiers en tension.

L'ambition du rapport social unique, prévu aux articles L231-1 à L231-4 du Code Général de la Fonction Publique, est de :

- Fournir une analyse rétrospective sur la situation statutaire de la commune du Mesnil-Esnard,
- D'identifier les enjeux stratégiques de gestion à court terme,
- De renforcer l'efficacité de la politique RH à plus long terme.

Pour ce faire, le rapport social unique est constitué à partir de données relatives aux onze thématiques suivantes :

- 1) Les effectifs
- 2) L'âge des agents
- 3) Le temps de travail et l'organisation du travail
- 4) Les mouvements de personnel et les parcours professionnels
- 5) Le budget et la rémunération
- 6) La formation
- 7) Les absences
- 8) Les conditions de travail
- 9) Les prestations d'action sociale et la protection sociale
- 10) L'égalité professionnelle
- 11) Le Dialogue social

Afin de permettre une analyse pertinente et objective de nos indicateurs sociaux, le rapport social unique 2022 de la commune du Mesnil-Esnard a été conçu notamment en tenant compte des éléments de comparaison suivants :

- La synthèse des bilans sociaux 2019 établie par la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) sous le titre « *10 groupes d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines – 2^{ème} édition* » et plus particulièrement les indicateurs concernant les communes comprenant entre 50 et 99 agents permanents,
- Le bilan social 2021 présenté en comité technique au cours de l'année 2022.

Ayant entendu cet exposé,

Le Conseil Municipal,

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L231-1 à L231-4 ainsi que son article L 413-1 ;

Considérant d'une part qu'il appartient aux collectivités locales d'élaborer chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ;

Considérant d'autre part l'avis rendu par le Comité Social Territorial sur le rapport social unique 2022 joint à la présente question, lors de sa réunion du 14 novembre 2023 ;

Prend acte de la présentation du rapport social unique 2022 de la collectivité.

| | | | | | | | |
|----------|----|-------------|---|---------|---|---------|---|
| Présents | 24 | Représentés | 1 | Excusés | 4 | Absents | 0 |
|----------|----|-------------|---|---------|---|---------|---|



**RAPPORT PRESENTE AU
 CONSEIL MUNICIPAL**

**SUR L'ETAT DE LA
 COMMUNE DU
 MESNIL-ESNARD**

AU

31 DECEMBRE 2022

(RAPPORT SOCIAL UNIQUE)

SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| SOMMAIRE | 2 |
| AVANT - PROPOS | 4 |
| CHAPITRE 1 : LES EFFECTIFS | 5 |
| 1.1. Effectif physique permanent au 31 décembre..... | 5 |
| 1.2. Effectif annuel permanent en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) au 31 décembre 5 | 5 |
| 1.3. Part de l'encadrement supérieur et intermédiaire..... | 6 |
| 1.4. Principaux cadres d'emplois des effectifs permanents..... | 6 |
| 1.5. Part des bénéficiaires de l'obligation de travailleurs handicapés (BOETH)..... | 7 |
| 1.6. Contractuels non permanents, contrats aidés, apprentis et activités accessoires..... | 7 |
| CHAPITRE 2 : AGES | 8 |
| 2.1. Age moyen des agents permanents..... | 8 |
| 2.2. Pyramide des âges des agents permanents..... | 9 |
| 2.2.1 Analyse de la pyramide sur trois tranches d'âge..... | 9 |
| 2.2.2 Analyse de la pyramide sur dix tranches d'âge (par sexe)..... | 9 |
| 2.2.3 Analyse de la pyramide sur dix tranches d'âge (par catégorie hiérarchique)..... | 10 |
| 2.2.4 Analyse de la pyramide sur dix tranches d'âge (par filières)..... | 11 |
| 2.3. Synthèse..... | 11 |
| CHAPITRE 3 : LE TEMPS DE TRAVAIL ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL 12 | 12 |
| 3.1. Part des agents à temps non complet par statut..... | 12 |
| 3.2. Part des agents à temps partiel par statut..... | 12 |
| 3.3. Cadres d'emplois et filières les plus concernées par les heures supplémentaires et les heures complémentaires..... | 13 |
| 3.4. les astreintes et les interventions..... | 14 |
| 3.5. Cycles de travail et congés..... | 15 |
| 3.6. Le compte épargne temps..... | 15 |
| 3.7. La mise en œuvre du télétravail..... | 15 |
| 3.8. Synthèse..... | 16 |
| CHAPITRE 4 : MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET PARCOURS PROFESSIONNELS 16 | 16 |
| 4.1. Variation des effectifs permanents..... | 17 |
| 4.2. Projection des départs en retraite des agents permanents dans les 3 ans à venir..... | 18 |
| 4.3. Taux de rotation des agents permanents..... | 18 |
| 4.4. Disponibilité et détachement..... | 19 |
| 4.5. Titularisations et avancements intervenus au cours de l'année 2022..... | 19 |
| 4.6. Synthèse..... | 20 |
| CHAPITRE 5 : BUDGET ET REMUNERATIONS | 20 |
| 5.1. Part des dépenses de personnel sur les charges de fonctionnement..... | 21 |

| | |
|---|-----------|
| 5.2. Part du régime indemnitaire et des avantages collectivement acquis sur la rémunération brute 21 | 21 |
| 5.3. Synthèse..... | 22 |
| CHAPITRE 6 : FORMATIONS | 23 |
| 6.1. Taux de départ en formation des agents permanents..... | 23 |
| 6.2. Nombre moyen de jours de formation par agent permanent..... | 24 |
| 6.2.1 Analyse spécifique du nombre moyen de jours de formation par catégorie..... | 24 |
| 6.2.2 Analyse spécifique du nombre moyen de jours de formation par filière..... | 25 |
| 6.2.3 Analyse spécifique du nombre moyen de jours de formation par tranche d'âges..... | 25 |
| 6.3. Nombre de jours de formation par types de formation et par modalités d'organisation..... | 26 |
| 6.4. Montant consacré à la formation..... | 27 |
| CHAPITRE 7 : ABSENCES | 28 |
| 7.1. Nombre moyen de jours d'absence compressible (CMO/AS/AT) par agent permanent..... | 28 |
| 7.2. Taux d'absentéisme médical (CMO / AS / AT + CLM / CLD / CGM / MP) des agents permanents..... | 29 |
| 7.3. Taux d'exposition à la maladie ordinaire des agents permanents..... | 30 |
| 7.4. Taux d'exposition aux accidents de service / de trajet des agents permanents..... | 31 |
| 7.5. Taux d'exposition aux longue maladie, longues durées, disponibilité d'office et grave maladie des agents permanents..... | 32 |
| 7.6. Taux de fréquence de la maladie ordinaire des agents permanents..... | 32 |
| 7.7. Indice de gravité des arrêts des agents permanents..... | 33 |
| 7.7.1 Indice de gravité des arrêts en maladie ordinaire..... | 34 |
| 7.7.2 Indice de gravité des arrêts en accident de service et congés de longue maladie - disponibilité d'office - grave maladie..... | 34 |
| 7.8. Application de la journée de carence..... | 35 |
| 7.9. Synthèse..... | 35 |
| CHAPITRE 8 : CONDITIONS DE TRAVAIL | 36 |
| 8.1. Taux de visites médicales spontanées auprès du médecin de prévention..... | 37 |
| 8.2. Autres indicateurs relatifs aux conditions de travail..... | 37 |
| 8.3. Actions communales entreprises pour améliorer les conditions de travail..... | 38 |
| CHAPITRE 9 : PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE | 38 |
| 9.1. Les prestations d'action sociale..... | 39 |
| 9.2. Protection sociale complémentaire - part des agents bénéficiant d'une participation « santé »..... | 39 |
| 9.3. Protection sociale complémentaire - part des agents bénéficiant d'une participation « prévoyance »..... | 40 |
| 9.4. Synthèse..... | 41 |
| CHAPITRE 10 : EGALITE PROFESSIONNELLE | 42 |
| 10.1. Taux de féminisation des emplois permanents..... | 42 |
| 10.2. Part des femmes à temps partiel et à temps non complet..... | 43 |
| 10.3. Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes pour les femmes..... | 43 |
| CHAPITRE 11 : LE DIALOGUE SOCIAL | 44 |

AVANT - PROPOS

Parce que les agents du secteur public sont le facteur essentiel permettant de rendre un service de qualité aux citoyens, aux usagers et aux contribuables, la gestion des ressources humaines représente un enjeu d'importance pour le secteur public en général et a fortiori pour les services municipaux mesnillais.

La commune doit en effet tendre vers une amélioration continue du service rendu dans un contexte budgétaire contraint.

Pour cela, il faut veiller tout particulièrement à :

- Répondre au mieux en termes de compétences aux demandes croissantes des usagers mesnillais,
- Rester une collectivité attractive, et ce malgré les difficultés rencontrées pour certains recrutements sur des métiers en tension.

L'ambition du rapport social unique, prévu aux articles L231-1 à L231-4 du code général de la fonction publique, est de :

- Fournir une analyse rétrospective sur la situation statutaire de la commune du Mesnil-Esnard,
- D'identifier les enjeux stratégiques de gestion à court terme
- De renforcer l'efficacité de la politique RH à plus long terme

Pour ce faire, le rapport social unique est constitué à partir de données relatives aux onze thématiques suivantes :

- 1) Les effectifs
- 2) L'âge des agents
- 3) Le temps de travail et l'organisation du travail
- 4) Les mouvements de personnel et les parcours professionnels
- 5) Le budget et la rémunération
- 6) La formation
- 7) Les absences
- 8) Les conditions de travail
- 9) Les prestations d'action sociale et la protection sociale
- 10) L'égalité professionnelle
- 11) Le Dialogue social

Afin de permettre une analyse pertinente et objective de nos indicateurs sociaux, le rapport social unique 2022 de la commune du Mesnil-Esnard a été conçu notamment en tenant compte des éléments de comparaison suivants :

- La dernière synthèse des bilans sociaux 2019 établie par la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) sous le titre « 10 groupes d'indicateurs repérés pour le pilotage des ressources humaines – 2^{ème} édition » et plus particulièrement les indicateurs concernant les communes comprenant entre 50 et 99 agents permanents
- Le bilan social 2021 présenté en comité social territorial au cours de l'année 2022

Enfin, les indicateurs présentés dans ce document peuvent constituer un support pour l'actualisation des lignes directrices de gestion prévues aux articles 413-1 et suivants du code général de la fonction publique.

1.3. Part de l'encadrement supérieur et intermédiaire

Cet indicateur permet :

- ✓ De repérer la proportion de responsables sur l'ensemble des effectifs
- ✓ D'alimenter une réflexion sur la répartition de la charge de travail et des responsabilités
- ✓ De contribuer à un diagnostic organisationnel

Il est calculé en considérant comme encadrants les agents de catégorie A et B.

Au 31 décembre 2022 et sur la base des 81 agents permanents recensés, la commune compte parmi ses effectifs 6 agents de catégorie A et 23 agents de catégorie B, soit un total de 29 agents correspondant à **35,8 % de l'effectif permanent**

Ce ratio est en nette augmentation par rapport au taux de 24,1 % constaté en 2021 ou de 19,8 % constaté en 2020.

Cette intensification de la part de l'encadrement supérieur au sein de la collectivité s'explique par la réforme du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture, ces derniers ayant été reclassés en catégorie B alors qu'ils exerçaient jusqu'alors leurs fonctions en catégorie C.

En comparaison, le taux d'encadrement des communes de 50 et 99 agents s'élève à **17 %** (voir « rapport FNCDG » – p. 19).

La commune du Mesnil-Esnard dispose donc d'un effectif encadrant nettement supérieur à la moyenne de sa strate d'effectif.

1.4. Principaux cadres d'emplois des effectifs permanents

Cet indicateur vise à :

- ✓ Identifier la proportion d'agents issus des principaux cadres d'emplois
- ✓ Analyser les spécificités au regard des activités de la collectivité

Au 31 décembre 2022, les trois principaux cadres d'emplois de la collectivité sont :

- Les **adjoints techniques territoriaux** (25 agents – 30,9 % des effectifs contre 32,5 % en 2021)
- Les **adjoints administratifs territoriaux** (9 agents – 11,1 % des effectifs contre 10,8 % en 2021)
- Les **rédacteurs territoriaux** (9 agents – 11,1 % des effectifs contre 10,8 % en 2021)

Les **adjoints techniques** exercent principalement leurs fonctions dans l'entretien des équipements publics, de la voirie et des espaces verts, le gardiennage et la gestion des enfants en école maternelle selon une répartition quasi proportionnelle entre hommes et femmes (12 femmes / 13 hommes)

Les **adjoints administratifs** exercent quant eux des fonctions ayant trait au secrétariat, à la gestion comptable et à l'accueil – état civil. Il s'agit d'un cadre d'emplois exclusivement féminin (9 femmes)

Les **rédacteurs territoriaux** exercent pour leur part des fonctions dans des secteurs diversifiés : la gestion RH, la communication / évènementiel, les finances,

Chapitre 1 : Les effectifs

1.1. Effectif physique permanent au 31 décembre

Cet indicateur vise à :

- ✓ disposer du nombre d'agents permanents, base de calcul de nombreux indicateurs
- ✓ Caractériser l'effectif permanent
- ✓ Contribuer à l'élaboration d'une typologie des agents de la collectivité

Ainsi, au 31 décembre 2022, la commune du Mesnil-Esnard dispose d'un effectif physique de **81 agents permanents** répartis comme suit :

- **74 agents fonctionnaires**
- **7 agents contractuels** de droit public sur emploi permanent

Les 7 agents contractuels susvisés exercent des missions correspondant à l'accueil-état civil, la direction des services techniques, la communication, l'urbanisme, la gestion des ressources humaines et l'entretien des espaces verts.

En comparaison, les communes de 50 et 99 agents dispose en moyenne d'un effectif physique de **71 agents** (voir « rapport FNCDG » – p. 15).

Par ailleurs, en 2021, la commune comptait 76 fonctionnaires au sein de ses effectifs et 7 agents contractuels permanents.

Avec 81 agents permanents en 2022 contre 83 agents en 2021, il apparaît une relative stabilité des effectifs mesnillais entre ces deux années.

1.2. Effectif annuel permanent en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) au 31 décembre

L'Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) est proportionnel à l'activité d'un agent, mesuré par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activités sur l'année, sans tenir compte des heures supplémentaires et/ou complémentaires effectuées par l'agent.

Cet indicateur a pour objectif de :

- ✓ Calculer les effectifs pondérés par la quotité de travail
- ✓ Disposer d'une mesure de la capacité de travail réelle d'une collectivité

Au 31 décembre 2022, l'ETPR de la commune s'élève à **72,00 agents**. En comparaison, les communes de 50 et 99 agents dispose en moyenne d'un ETPR de **65 agents** (voir « rapport FNCDG » – p. 17).

l'urbanisme, les affaires générales ou encore l'enfance-jeunesse. Il s'agit d'un cadre d'emplois majoritairement féminin (7 femmes et 2 hommes).

En comparaison, les deux premiers cadres d'emplois susvisés sont également les plus représentés au sein des communes de la même strate d'effectif [50-99 agents] et selon le même rang (voir « rapport FNCDG » – p. 21).

1.5. Part des bénéficiaires de l'obligation de travailleurs handicapés (BOETH)

Cet indicateur a notamment pour objectif :

- De connaître la part des agents en situation de handicap sur l'ensemble de la collectivité
- D'identifier les caractéristiques des agents en situation de handicap

L'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap ne s'impose qu'aux collectivités employant au moins 20 agents (loi n° 2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées). Cette loi impose notamment aux employeurs du secteur public un taux d'emploi de 6 % des personnes handicapées.

Au 31 décembre 2022, la commune du Mesnil-Esnard comptait 8 agents permanents bénéficiaires de l'obligation de travailleurs handicapés (BOETH) contre 7 agents en 2021, à savoir 3 femmes et 5 hommes, selon la répartition suivante :

- 7 agents handicapés reconnus par la CDAPH
- 1 agent bénéficiaire de l'allocation temporaire d'invalidité

La moitié des agents susvisés (soit 4 agents) relèvent de la catégorie hiérarchique C, l'autre moitié relevant de la catégorie B.

Avec un taux d'emploi de BOETH de **9,88 %** par rapport au nombre d'agents permanents (81), la commune du Mesnil-Esnard respecte l'obligation légale précisée ci-avant et compte un nombre de bénéficiaires de l'obligation de travailleurs handicapés plus important que la moyenne de 5,6 % constatée au sein des communes de même strate d'effectif [50-99 agents] (voir « rapport FNCDG » – p. 23).

1.6. Contractuels non permanents, contrats aidés, apprentis et activités accessoires

Au 31 décembre 2022, la commune comptabilisait 16 agents **contractuels non permanents** exerçant pour l'essentiel des fonctions d'animateur, de surveillant périscolaire ou d'agents remplaçants dans diverses structures (crèche, école maternelle...)

Elle comptait également dans ses effectifs cinq **apprentis** préparant les diplômes suivants :

- Bac professionnel Aménagements paysagers
- CAPA jardinier paysagiste
- CAP accompagnant éducatif petite enfance

La commune comptait par ailleurs deux agents en **contrat aidé** (contrat « Parcours Emplois Compétences ») au 31 décembre 2022 en vue d'exercer les fonctions d'agent de voirie et des espaces verts.

Enfin, quatre enseignants ont accompli une **activité accessoire** d'études surveillées en école primaire.

Chapitre 2 : Ages

Dans un contexte de vieillissement des agents territoriaux, l'analyse des données relatives à l'âge est primordiale et s'inscrit au cœur d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (G.P.E.C.).

Les indicateurs évoqués ci-après doivent ainsi constituer des outils opérationnels destinés à :

- Rendre compte de la structuration de la collectivité sur le plan de l'âge.
- Repérer les phénomènes de vieillissement
- Anticiper les futurs départs à la retraite.

En matière de prévention, l'analyse de l'âge peut également permettre de prévenir les risques autour de certains métiers et de, manière plus générale, d'alerter sur les problématiques liées à la pénibilité.

Pour ces raisons, l'étude de l'âge est l'une des composantes essentielles de l'observation des données sociales dans le pilotage d'une politique R.H.

2.1. Age moyen des agents permanents

Cet indicateur a notamment pour but de :

- Repérer les phénomènes de vieillissement
- Anticiper les départs à la retraite

Au 31 décembre 2022, l'âge moyen des agents permanents de la commune s'élève à **47.33 ans** (contre 46.48 ans en 2021 et 45.93 ans en 2020) et correspond approximativement à la moyenne d'âge de 47 ans et 2 mois constatée au sein des communes de même strate d'effectif [55-99 agents] (voir « rapport FNCDG » - p. 29).

L'âge moyen selon la catégorie professionnelle est quant à lui relativement homogène pour les agents de catégorie A et C, mais moins élevée que la moyenne pour les agents de catégorie B :

| catégorie hiérarchique | Moyenne d'âge |
|------------------------|---------------|
| A | 48.44 |
| B | 44.71 |
| C | 48.36 |

2.2. Pyramide des âges des agents permanents

2.2.1 Analyse de la pyramide sur trois tranches d'âge

Au 31 décembre 2022, la commune du Mesnil-Esnard comprend :

- 4 agents de moins de 30 ans (contre 6 en 2021)
- 38 agents ayant entre 30 et 50 ans (contre 43 en 2021)
- 39 agents de plus de 50 ans (contre 34 en 2021)

Cette pyramide des âges est répartie entre hommes et femmes comme suit :

| Tranche d'âge | Femme | Homme | Total général |
|----------------------|-----------|-----------|---------------|
| Moins de 30 ans | 4 | 0 | 4 |
| 30 - 50 ans | 26 | 12 | 38 |
| Plus de 50 ans | 19 | 20 | 39 |
| Total général | 49 | 32 | 81 |

S'agissant de cette même pyramide des âges analysée en tenant compte du statut d'appartenance de l'agent (fonctionnaire ou contractuel), il y a lieu de noter que la tranche des plus de 50 ans représente presque la moitié des effectifs.

| tranche d'âge | contractuel | Fonctionnaire | Total général |
|----------------------|--------------|---------------|---------------|
| Moins de 30 ans | 2.47% | 2.47% | 4.94% |
| 30 - 50 ans | 2.47% | 44.44% | 46.91% |
| Plus de 50 ans | 3.70% | 44.44% | 48.15% |
| Total général | 8.64% | 91.36% | 100% |

2.2.2 Analyse de la pyramide sur dix tranches d'âge (par sexe)

Comme en 2020 et 2021, les tableaux et graphiques suivants montrent une **prédominance au sein de la commune des agents ayant entre 50 et 60 ans** (33 agents représentant 40.7 % des effectifs).

40.63 % des hommes de la commune ont 55 ans et plus (contre 20.41 % pour les femmes) alors qu'ils ne représentent que 39.5 % des effectifs.

A l'inverse, 61.2 % des femmes ont moins de 50 ans contre 37.5 % pour les hommes.

| tranche d'âge | en nombre | | | en pourcentage | | |
|----------------------|-----------|-----------|---------------|----------------|-------------|---------------|
| | Femme | Homme | Total général | Femme | Homme | Total général |
| Moins de 25 ans | 4 | 0 | 4 | 8.16% | 0.00% | 4.94% |
| 25 à 29 ans | 4 | 2 | 6 | 8.16% | 6.25% | 7.41% |
| 30 à 34 ans | 6 | 4 | 10 | 12.24% | 12.50% | 12.35% |
| 35 à 39 ans | 9 | 3 | 12 | 18.37% | 9.38% | 14.81% |
| 40 à 44 ans | 7 | 3 | 10 | 14.29% | 9.38% | 12.35% |
| 45 à 49 ans | 9 | 7 | 16 | 18.37% | 21.88% | 19.75% |
| 50 à 54 ans | 8 | 9 | 17 | 16.33% | 28.13% | 20.99% |
| 55 à 59 ans | 1 | 4 | 5 | 2.04% | 12.50% | 6.17% |
| 60 à 64 ans | 1 | 0 | 1 | 2.04% | 0.00% | 1.23% |
| Total général | 49 | 32 | 81 | 100% | 100% | 100% |

Enfin, le tableau ci-après présente la répartition par tranche d'âge de la collectivité en comparaison entre 2020, 2021 et 2022.

Ce tableau permet ainsi de constater que **si les tranches d'âges inférieure à 30 ans est orientée à la hausse depuis 2020, la commune connaît une progression notable de ses effectifs dont l'âge est compris entre 45 et 54 ans.**
Cette tendance au vieillissement est confirmée par la prédominance de la tranche d'âges [50-54 ans] qui représente aujourd'hui 21 % des effectifs.



2.2.3 Analyse de la pyramide sur dix tranches d'âge (par catégorie hiérarchique)

Si les agents de la catégorie hiérarchique A et B sont relativement jeunes (environ 2/3 des agents de ces deux catégories ont moins de 45 ans), il convient en revanche de constater une **tendance inverse s'agissant des agents de catégorie C**, puisque 65.4 % d'entre eux ont 45 ans et plus (contre 61.9 % en 2021).

A noter également que sur les 39 agents communaux ayant 50 ans et plus, 28 d'entre eux (soit 71.8%) relèvent de la catégorie C contre 2 agents seulement en catégorie A.

| tranche d'âge | en nombre | | | | en pourcentage | | | |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|---------------|----------------|-------------|-------------|-----------------|
| | A | B | C | Total général | A | B | C | moyenne général |
| Moins de 25 ans | | 2 | 2 | 4 | 0.0% | 8.7% | 3.8% | 4.9% |
| 25 à 29 ans | | | 6 | 6 | 0.0% | 0.0% | 11.5% | 7.4% |
| 30 à 34 ans | | 4 | 6 | 10 | 0.0% | 17.4% | 11.5% | 12.3% |
| 35 à 39 ans | 2 | 6 | 4 | 12 | 33.3% | 26.1% | 7.7% | 14.8% |
| 40 à 44 ans | 2 | 2 | 6 | 10 | 33.3% | 8.7% | 11.5% | 12.3% |
| 45 à 49 ans | 1 | 6 | 9 | 16 | 16.7% | 26.1% | 17.3% | 19.8% |
| 50 à 54 ans | 1 | 2 | 14 | 17 | 16.7% | 8.7% | 26.9% | 21.0% |
| 55 à 59 ans | | 1 | 4 | 5 | 0.0% | 4.3% | 7.7% | 6.2% |
| 60 à 64 ans | | 1 | 1 | 2 | 0.0% | 0.0% | 1.9% | 1.2% |
| Total général | 6 | 23 | 52 | 81 | 100% | 100% | 100% | 100% |

2.2.4 Analyse de la pyramide sur dix tranches d'âge (par filières)

Les filières administrative et animation présentent une relative jeunesse.

Pour la première filière citée, 73 % des agents permanents issus de cette filière ont moins de 50 ans. Pour la deuxième, il est constaté un taux de 75 % d'agents ayant moins de 45 ans.

A l'inverse, la filière technique est une filière vieillissante avec 71 % de ses effectifs âgés de 50 ans et plus (contre 61 % en 2021).

| tranche d'âge | Filière administrative | Filière Animation | Filière Médico-Sociale | Filière Sportive | Filière Technique | Filière Police municipale | Total général |
|-----------------------|------------------------|-------------------|------------------------|------------------|-------------------|---------------------------|---------------|
| Moins de 25 ans | 14% | 0% | 0% | 0% | 3% | 0% | 5% |
| 25 à 29 ans | 0% | 38% | 0% | 0% | 9% | 0% | 7% |
| 30 à 34 ans | 14% | 25% | 18% | 0% | 6% | 25% | 12% |
| 35 à 39 ans | 23% | 13% | 27% | 50% | 3% | 25% | 15% |
| 40 à 44 ans | 23% | 0% | 9% | 0% | 9% | 25% | 12% |
| 45 à 49 ans | 9% | 25% | 27% | 0% | 24% | 25% | 20% |
| 50 à 54 ans | 14% | 0% | 18% | 50% | 32% | 0% | 21% |
| 55 à 59 ans | 5% | 0% | 0% | 0% | 12% | 0% | 6% |
| 60 à 64 ans | 0% | 0% | 0% | 0% | 3% | 0% | 1% |
| 65 ans et plus | 14% | 0% | 0% | 0% | 3% | 0% | 5% |
| Total général | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Tranches d'âges les plus représentées

2.3. Synthèse

Si l'âge moyen des agents permanents de la commune s'inscrit dans la moyenne nationale constatée au sein des communes de même strate d'effectifs, il existe en revanche de nombreuses disparités internes selon le sexe, la catégorie hiérarchique et la filière.

La commune du Mesnil-Esnard connaît ainsi un vieillissement accentué des agents de sexe masculin, exerçant leurs fonctions en catégorie C au sein de la filière technique.

A l'inverse, la commune dispose d'un encadrement plutôt jeune, les agents de catégorie A et B relevant de la filière administrative et animation ayant, en grande majorité, moins de 45 ans.

Enfin, la tranche d'âges [50-54 ans] constitue la tranche la plus représentée de la commune (21.0 % des effectifs).

Il convient au surplus de noter que ces tendances s'inscrivent dans la continuité de celles observées au cours des rapports sociaux 2019, 2020 et 2021.

Chapitre 3 : Le Temps de travail et l'organisation du travail

Le temps de travail des agents publics est devenu, au cours de ces dernières années, un sujet récurrent, source de débats voire de tensions.

La notion de temps de travail se définit comme le temps pendant lequel l'agent est à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles (décret n° 2000-815 – article 2).

Au-delà de cet aspect réglementaire, observer le temps de travail des agents permet de repenser l'organisation d'une collectivité ou d'un service afin de répondre à la nécessité de continuité du service public et des besoins des usagers.

La notion de temps de travail peut également être envisagée sous un angle gestionnaire dans un but d'optimisation et de maîtrise de la masse salariale.

Cette notion ne saurait néanmoins être une finalité en soi et l'organisation du temps de travail doit aussi être pensée en tenant compte de la bonne articulation entre vie professionnelle et vie personnelle des agents, source d'attractivité des collectivités.

3.1. Part des agents à temps non complet par statut

Cet indicateur vise notamment à :

- Evaluer la part des agents à temps non complet par statut
- Connaître les personnels dont le temps de travail peut être complété
- Repérer les situations de précarité

Sur les 81 agents permanents que compte la commune au 31 décembre 2022, seuls 4 agents fonctionnaires (aucun contractuel) exercent une activité à temps non complet (une activité à temps non complet est un emploi dont le temps de travail est inférieur à 35 heures et qui s'exprime en 35^{èmes}), ce qui représente un taux de **4,9 % de l'effectif permanent**.

Parmi les quatre agents cités, trois d'entre eux sont issus de la filière technique et le quatrième agent exerce ses fonctions au sein de la filière animation.

A titre de comparaison, ce taux est de **16 % pour les fonctionnaires** et de **47 % pour les agents contractuels** exerçant leurs fonctions au sein des communes de même strate d'effectifs [50 – 99 agents] (voir « rapport FNCDG » – p. 37).

Cette différence de taux par rapport aux communes de même strate d'effectifs témoigne ainsi des efforts consentis par la collectivité pour limiter la précarité de l'emploi des agents et permettre à la plupart d'entre eux d'exercer leurs fonctions à temps plein.

3.2. Part des agents à temps partiel par statut

Comme pour l'indicateur précédent, celui-ci a également pour objectif d'évaluer la part des agents à temps partiel par statut et à repérer les situations de précarité.

Sur les 81 agents permanents que compte la commune au 31 décembre 2022, 7 agents fonctionnaires (aucun contractuel) exercent une activité à temps partiel (le

Rapport Social Unique - 2022

Page 12 sur 44

temps partiel est une modalité d'exercice de l'activité sur un poste ouvert à temps complet), ce qui représente un taux de **8,0 % de l'effectif permanent**.

Cette modalité d'activité est représentée au sein de plusieurs filières (3 agents issus de la filière administrative, 2 agents issus de la filière médico-Sociale, 1 agent issu de la filière sportive et 1 agent issu de la filière animation) et sur les 7 agents concernés, seuls deux d'entre eux bénéficient d'un **temps partiel de droit**.

En comparaison, la part des agents à temps partiel dans les communes de 50 à 99 agents s'élève à **7,2 % des fonctionnaires** (ce qui inscrit la commune du Mesnil-Esnard un peu au-delà de la moyenne de la strate) et **2,5 % des agents contractuels** (voir « rapport FNCDG – p. 39 »).

3.3. Cadres d'emplois et filières les plus concernés par les heures supplémentaires et les heures complémentaires

Cet indicateur a notamment pour objectif de repérer les cadres d'emplois effectuant le plus d'heures supplémentaires payées et d'apporter des éléments de réflexion sur :

- l'organisation du temps de travail dans la collectivité
- la politique salariale de la collectivité
- l'organisation des cycles de travail

Comme en 2020 et 2021, le cadre d'emplois des **Chefs de service de police municipale** est celui qui a réalisé le plus grand nombre d'heures supplémentaires payées en 2022, à raison de **298.75 heures** pour un agent représenté au sein de cette filière (contre 176.50 heures en 2021).

S'ensuit, toujours au sein de la même filière, le cadre d'emplois des **Agents de police municipale** (3 agents) qui a réalisé une moyenne de **203.80 heures payées** par agents sur 2022 (contre 86.92 heures en 2021).

Le cadre d'emplois des **Rédacteurs territoriaux** (9 agents) est le troisième cadre d'emplois ayant accompli le plus d'heures supplémentaires ou complémentaires avec une moyenne de **66.08 heures payées**.

A titre de comparaison, les cadres d'emplois des adjoints d'animation, suivis de ceux des agents de maîtrise et des Chefs de service de police municipale sont les plus concernés par l'accomplissement d'heures supplémentaires et d'heures complémentaires payées au sein des communes de même strate d'effectif [50 – 99 agents] (voir « rapport FNCDG – p. 41 »).

A l'inverse, aucun agent relevant du secteur éducatif (ATSEM, animateur, éducateur de jeunes enfants, éducateur sportif) n'a bénéficié d'heures supplémentaires ou complémentaires payées en 2022.

Il convient enfin de noter que le **volume total des heures supplémentaires / complémentaires payées en 2022, représentant un total de 2 709.46 heures, est en nette augmentation par rapport à l'année 2021 (995.84 heures) ou 2020 (1 178.34 heures)**.

Rapport Social Unique - 2022

Page 13 sur 44

| Cadres d'emplois | Nb heures sup / heures compl. | Nb agents permanents | nb heures par agent du cadre d'emplois |
|--|-------------------------------|----------------------|--|
| Adjoint administratifs territoriaux | 333.25 | 9 | 37.03 |
| Adjoint techniques territoriaux | 686.05 | 25 | 27.44 |
| Adjoint territoriaux d'animation | 4.03 | 7 | 0.58 |
| Agents de maîtrise territoriaux | 146.75 | 6 | 24.46 |
| Agents de police municipale | 611.4 | 3 | 203.80 |
| Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles | 0 | 2 | 0.00 |
| Animateurs territoriaux | 0 | 1 | 0.00 |
| Attachés territoriaux | 0 | 4 | 0.00 |
| Auxiliaires de puériculture territoriaux | 0 | 7 | 0.00 |
| Chefs de service de police municipale | 298.75 | 1 | 298.75 |
| Educateurs territoriaux A.P.S | 0 | 2 | 0.00 |
| Educateurs territoriaux de jeunes enfants | 0 | 2 | 0.00 |
| Rédacteurs territoriaux | 594.73 | 9 | 66.08 |
| Techniciens territoriaux | 34.5 | 3 | 11.50 |
| Total général | 2709.46 | 81 | 33.45 |

Dans le prolongement de l'analyse ci-dessus, il convient de noter que les agents issus de la filière **police municipale** ont réalisé en moyenne 227.54 heures supplémentaires ou complémentaires payées en 2022 (contre 109,31 heures en 2021) et cette moyenne s'élève ensuite à 42.18 heures par agent issu de la filière administrative et 25,51 heures par agent issu de la filière technique.

| Cadres d'emplois | Nb heures sup / heures compl. | Nb agents permanents | nb heures par agent du cadre d'emplois |
|----------------------------------|-------------------------------|----------------------|--|
| Filière Administrative | 927.98 | 22 | 42.18 |
| Filière Police municipale | 910.15 | 4 | 227.54 |
| Filière Technique | 867.3 | 34 | 25.51 |
| Filière Animation | 4.03 | 8 | 0.50 |
| Filière Sportive | 0 | 2 | 0.00 |
| Filière Médico-Sociale | 0 | 11 | 0.00 |
| Total général | 2709.46 | 81 | 33.45 |

3.4. les astreintes et les interventions

L'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, doit demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration.

Le régime des astreintes concerne deux services : les **ateliers municipaux** et la **Police Municipale**.

En 2022, 11 agents techniques et 4 policiers municipaux ont effectué des astreintes et les indemnités d'astreintes (hors intervention) ont représenté un coût financier égal

Rapport Social Unique - 2022

Page 14 sur 44

à 26 707.45 €, soit un montant approximativement équivalent à celui constaté en 2021 (25 948.50 €).

3.5. Cycles de travail et congés

La grande majorité des agents permanents à temps complet exercent leurs fonctions selon un **cycle hebdomadaire fixe** égal à :

- 38h75 générant un droit à RTT de 18,5 jours
- ou
- 35h00 sans droit à RTT

Les cinq agents à **temps non complet** exercent leurs missions selon les quotités hebdomadaires suivantes : 10.56h, 20.3h, 21h, 28h et 28.5 h.

Par ailleurs, deux animateurs permanents et deux gardiens de salle exercent leur travail selon un **cycle annualisé** de 1 607 heures.

Enfin, les **droits à congés mesnillais** sont fixés à raison de 25 jours annuels pour un agent à temps complet, dans les conditions définies par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

3.6. Le compte épargne temps

Le compte épargne temps, ouvert de droit à la demande de l'agent, permet de cumuler des droits à congés annuels, à repos compensateurs ou de jours d'ARTT.

En 2021, **58 agents mesnillais** sont détenteurs d'un compte épargne temps (CET), soit **69,9 % des effectifs permanents**, contre 59 agents en 2020.

Le volume total des jours inscrits sur les CET s'élève à **809 jours** au 31 décembre 2022 (contre 1 058 jours en 2021) alors que ce total ne représentait que 205 jours en 2019.

La principale cause de cette inflation de congés épargnés est la survenue de la **crise sanitaire** qui a sévi en 2020 et 2021, celle-ci ayant généré l'octroi d'autorisations spéciales d'absences pour une majorité d'agents et des difficultés certaines pour poser certains congés jusqu'à la date limite du 31 janvier N+1.

3.7. La mise en œuvre du télétravail

Mise en œuvre de manière marginale jusqu'alors dans de nombreuses collectivités territoriales, les mesures de confinement ou de restriction des contacts physiques liées à la crise sanitaire du COVID-19 ont conduit les employeurs locaux à accélérer le déploiement du télétravail au sein des services éligibles à ce type d'activité.

La commune du Mesnil-Esnard s'est donc inscrite dans une démarche pro-active de déploiement du travail à distance au sein de ses services depuis 2020.

En 2021 et 2022, elle a procédé à l'acquisition de plusieurs PC portables en vue d'équiper chaque service à caractère administratif, d'outils permettant l'exercice d'activité en télétravail.

Rapport Social Unique - 2022

Page 15 sur 44

Au cours de cette même année, **15 agents communaux** ont ainsi pratiqué de manière ponctuelle une activité en télétravail, sur des durées moyennes d'un à deux jours par mois.

3.8. Synthèse

L'analyse du temps de travail et de l'organisation du travail dans la collectivité met en évidence les efforts consentis pour garantir aux agents un temps de travail à temps plein, limitant ainsi les risques de précarité au travail.

Par ailleurs et malgré l'accroissement du nombre d'heures supplémentaires et complémentaires payées entre 2021 et 2022, la gestion des heures supplémentaires reste maîtrisée, la plupart de ces heures faisant par ailleurs l'objet d'une récupération plutôt que d'un paiement.

Il convient par ailleurs de noter que le volume des heures supplémentaires a connu une diminution substantielle suite à la mise en place de l'annualisation du temps de travail de certains services à compter de 2018.

Par ailleurs, la commune du Mesnil-Esnard ne dispose pas d'un régime dérogatoire à la durée légale du travail (1 607 heures) et n'est donc pas contrainte de redéfinir ses cycles de travail, compte tenu de la suppression de ces régimes prévue par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Enfin, la crise sanitaire de 2020 a bouleversé les organisations et le rapport au travail des employeurs privés ou publics et a conduit à inscrire le télétravail en tant que pratique professionnelle reconnue.

En conséquence, la commune du Mesnil-Esnard se dotera de une charte relative au télétravail afin de définir les contours précis et les modalités pratiques d'exercice.

Chapitre 4 : Mouvements de personnel et parcours professionnels

L'évaluation des mouvements des effectifs est un outil essentiel qui permet notamment de disposer d'informations précises sur la conduite des politiques RH et sur la maîtrise des dépenses (variation des effectifs).

Cette évaluation permet également d'évaluer la qualité de vie au travail en s'appuyant sur les indicateurs de rotation et de variation des effectifs.

En raison du phénomène de vieillissement des agents territoriaux, les collectivités territoriales sont également amenées à se saisir de la question des mouvements de personnel.

Dans ce cadre et afin de mener une politique active de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences, l'étude des mouvements de personnel doit s'inscrire dans une dynamique d'anticipation des départs en retraite et d'identification des futurs besoins en recrutement.

A cette occasion, la collectivité pourra être amenée à poser les bases d'une réflexion sur la transmission des savoirs et des compétences.

4.2. Projection des départs en retraite des agents permanents dans les 3 ans à venir

Cet indicateur a pour objectif de :

- Repérer les phénomènes de vieillissement
- Disposer d'un indicateur pour aider à anticiper les départs à la retraite, les nécessités de recrutement et de transmission de savoirs
- Tenir une politique prévisionnelle RH

Au 31 décembre 2022, la commune comprend **onze agents permanents** (contre dix en 2021) susceptibles de faire valoir leur droit à retraite (64 ans) dans un délai de trois ans, à savoir :

- Un agent d'entretien des écoles (adjoint technique – catégorie C)
- Un agent d'entretien et de gardiennage de salle des fêtes (adjoint technique – catégorie C)
- quatre agents d'entretien voirie/espaces verts (adjoint technique – catégorie C)
- une ATSEM (catégorie C)
- un responsable de voirie (adjoint technique principal de 1^{ère} classe – catégorie C)
- Un responsable des ateliers municipaux (agent de maîtrise principal – catégorie C)
- Une secrétaire de direction (Adjoint administratif principal 1^{ère} classe – catégorie C)
- Un responsable de gestion du patrimoine (Technicien principal 1^{ère} classe – catégorie B)

Avec un **taux de projection de départs en retraite à 3 ans égal à 13,58 %**, en augmentation par rapport à 2021 (12,05 %) et 2020 (7,41 %), la commune du Mesnil-Esnard se situe légèrement au-dessus de la moyenne de **11,7 %** constatée pour les communes de même strate d'effectif [50 – 99 agents] (voir « rapport FNCDG – p. 49 »).

4.3. Taux de rotation des agents permanents

Cet indicateur permet notamment de :

- Connaître l'ampleur des mouvements de personnel dans la collectivité
- Analyser le cas échéant le climat social dans la collectivité en réfléchissant aux motivations de départ

Le taux de rotation se calcule à partir de la moyenne des départs et des arrivées d'agents permanents en cours d'année rapporté à l'effectif présent au 31 décembre.

Si cet indicateur est avant tout perçu comme un révélateur du climat social d'une entité, celui-ci est à manier avec toutes les précautions d'usage au regard notamment des besoins individuels de certains agents (*recherche d'un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, opportunités professionnelles plus intéressantes...*) ou du vieillissement des effectifs, non pris en compte dans le calcul du taux de rotation.

4.1. Variation des effectifs permanents

Cet indicateur permet notamment de :

- Connaître l'évolution des effectifs sur une année
- Comprendre les phénomènes de « turn-over »

En 2022, la commune du Mesnil-Esnard a enregistré **l'arrivée de dix agents permanents** (contre 9 en 2021 et 7 en 2020), à savoir :

- Un adjoint technique territorial (agent espaces verts), une adjointe administrative (agent référent CNI/passeports), un rédacteur territorial (gestionnaire RH), un technicien principal 1^{ère} classe (adjoint au responsable des services techniques) qui ont été recrutés en qualité de contractuel de droit public sur emploi permanent
- Un adjoint technique territorial (agent de voirie), une rédactrice principale 2^{ème} classe (Responsable Enfance Jeunesse Education), un rédacteur principal 1^{ère} classe (chargé d'urbanisme), deux éducatrices de jeunes enfants (EJE crèche et EJE halte-garderie) qui ont été nommés en qualité de fonctionnaire par voie de mutation
- Une adjointe technique territoriale (ATSEM) qui a été nommée en qualité de fonctionnaire stagiaire.

A noter que la commune a également procédé au recrutement d'un apprenti en CAPA Jardinier Paysagiste et de deux apprentis en CAP Accompagnant Educatif Petite Enfance (voir par ailleurs).

A l'inverse, **six agents permanents ont été radiés des effectifs** (contre sept en 2021), à savoir :

- Un adjoint technique territorial (agent d'entretien salle des fêtes), un adjoint technique principal 2^{ème} classe (agent de voirie), un technicien principal 1^{ère} classe (Responsable gestion du patrimoine) qui ont fait valoir leurs droits à la retraite
- une Rédactrice territoriale (Gestionnaire RH/payé), une technicienne territoriale (chargée d'urbanisme) ainsi qu'une Educatrice de Jeunes Enfants (EJE Crèche) qui ont posé leur démission.

Il convient au surplus de préciser qu'aucune demande de mutation n'a été formulée en 2022.

Compte tenu de ce qui précède et au regard du nombre d'agents permanents recensé au sein de la commune au 31 décembre 2022 (81), **la variation des effectifs permanents atteint un taux de 5,19 % en 2022** (contre + 2,47 % en 2021 et + 3,85 % en 2020).

A titre de comparaison, ce taux est de **0 %** pour les communes de même strate d'effectif [50-99 agents] (voir « rapport FNCDG – p. 47 »).

Avec un **taux de rotation de 9,88 %**, lequel présente une stabilité par rapport à 2021 (9,64 %), la commune du Mesnil-Esnard se situe légèrement en-deçà de la moyenne constatée pour les communes de même strate d'effectif [50 – 99 agents], à savoir **10,5 %** (voir « rapport FNCDG – p. 51 »).

Enfin, au regard du rapport statistique du FNCDG, il y a à constater que le taux de rotation a tendance à s'accroître avec la taille des communes ou EPCI.

4.4. Disponibilité et détachement

Au 31 décembre 2022, la commune compte dans ses effectifs 6 agents (5 agents de catégorie C et 1 agent de catégorie B) en position de disponibilité (soit le même nombre qu'en 2021), à savoir :

- un adjoint technique en disponibilité de droit pour suivre son conjoint astreint à établir sa résidence habituelle en un lieu éloigné.
- une adjointe administrative principale de 2^{ème} classe en disponibilité de droit pour donner des soins à un enfant à charge
- Deux adjointes administratives et une rédactrice territoriale en disponibilité pour convenances personnelles
- Une adjointe technique en disponibilité d'office pour raison médicale

Elle ne compte en revanche plus aucun agent en position de détachement.

4.5. Titularisations et avancements intervenus au cours de l'année 2022

Un agent a bénéficié d'une **mise en stage** au cours de l'année 2022, à savoir :

- Une ATSEM positionnée en qualité de stagiaire au grade d'adjoint technique territorial

Deux agents ont bénéficié d'une **titularisation** à l'issue de leur stage au cours de l'année 2022 :

- Une comptable après recrutement direct sur le grade d'adjoint administratif
- Une chargée des manifestations après détachement stagiaire sur le grade de rédacteur

3 avancements de grade ont été prononcés en 2022 (contre 7 en 2021), soit 3,7 % des effectifs permanents de la commune.

La répartition catégorielle de ces avancements se présente comme suit :

| nb agent | Grade d'avancement | Cat. | Filière |
|----------|---|------|----------------|
| 1 | Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe | C | Administrative |
| 1 | Rédacteur Principal de 2 ^{ème} classe | B | Administrative |
| 1 | Chef de service de police municipale ppal 1 ^{ère} classe | A | Police |

La commune a également déposé auprès du Centre de Gestion de Seine-Maritime, **deux dossiers de promotion interne au choix**.

- Un dossier de promotion au grade de rédacteur, pour lequel un retour défavorable a été prononcé
- Un dossier de promotion au grade d'agent de maîtrise, qui a reçu un avis favorable, ce qui a permis la nomination de l'agent concerné sur le grade de promotion.

Enfin, **65 agents** ont bénéficié d'un **avancement d'échelon** en 2022, ce qui représente **87,8 %** des effectifs titulaires et stagiaires de la commune. Ce fort pourcentage d'avancement s'explique par le reclassement des agents de catégorie C au 1^{er} janvier 2022, lesquels ont bénéficié d'une réduction des durées d'échelon et d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle.

A titre de comparaison, le nombre d'agents ayant bénéficié d'un tel avancement s'est élevé à :

- 25, soit 30,1 % des effectifs titulaires et stagiaires, en 2021
- 48, soit 60,1 % des effectifs titulaires et stagiaires, en 2020
- 22, soit 28,9 % des effectifs titulaires et stagiaires, en 2019

4.6. Synthèse

La commune du Mesnil-Esnard connaît une variation de ses effectifs en augmentation mais dispose d'un taux de rotation de ces agents inférieur à la moyenne nationale, ce qui semble traduire une certaine qualité de vie au travail.

Elle doit néanmoins faire face, comme les autres communes de sa strate d'effectif, à des projections de départs en retraite importants, notamment en ce qui concerne les postes d'exécution relevant de la filière technique (voir par ailleurs), et pourrait être amenée à assurer une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) spécifique sur les métiers techniques relevant de la catégorie C.

Elle compte par ailleurs 6 agents en disponibilité (soit 7,4 % de ses effectifs permanents), susceptibles de réintégrer à terme les effectifs permanents de la commune et celle-ci doit porter une attention particulière quant à la gestion d'une réintégration éventuelle de ces agents.

Enfin, depuis 2021, tout avancement de grade ou promotion interne est prononcé sur la base des lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels, approuvées par arrêté du Maire en date du 14 février 2022.

Chapitre 5 : Budget et rémunérations

Le contexte budgétaire restreint des collectivités appelle les services RH à observer avec attention le budget alloué aux ressources humaines.

Les dépenses de personnel sont généralement le premier poste de dépenses de fonctionnement d'une collectivité. Il s'ensuit que la maîtrise des ressources financières constitue un enjeu majeur de gestion des ressources humaines et cette

maîtrise exige une étude précise de chaque dépense afin de trouver de nouvelles marges de manœuvres.

Les indicateurs présentés ci-après apportent un premier éclairage sur le sujet.

En parallèle, l'étude des rémunérations des agents présente un enjeu d'attractivité, la mise en place d'une politique salariale volontariste permettant à la collectivité d'être attractive, tout en maîtrisant ses dépenses.

5.1. Part des dépenses de personnel sur les charges de fonctionnement

Cet indicateur permet :

- D'évaluer le poids des charges de personnel dans le budget de fonctionnement d'une collectivité
- De comparer l'évolution de la part des charges de personnel dans le temps

En 2022, les charges de personnel de la collectivité se sont élevées à 4 153 130,63 € alors que les dépenses totales de fonctionnement représentaient un montant de 7 538 802,22 €, soit un **ratio de charge de personnel égal à 55,1 %**, en légère baisse par rapport à 2021 (59,6 %)

A titre de comparaison, ce ratio s'élève à **41 %** pour les communes de même strate d'effectifs (voir « rapport FNCDG – p. 59 »).

5.2. Part du régime indemnitaire et des avantages collectivement acquis sur la rémunération brute

Cet indicateur a pour objectif :

- D'évaluer le poids du régime indemnitaire dans les rémunérations
- D'ajuster la politique salariale de la collectivité

Pour rappel, le **régime indemnitaire** est un complément du traitement distinct des autres éléments de rémunération (traitement indiciaire, indemnité de résidence, supplément familial de traitement).

En application du principe de libre administration des collectivités territoriales, ces dernières sont libres d'instituer ou non un régime indemnitaire (article L714-4 du code général de la fonction publique (CGFP)). Les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont donc un caractère facultatif.

En 2022, le **régime indemnitaire** des fonctionnaires représente **9,3 %** de leur rémunération brute annuelle et ce taux s'élève à **14,0 %** pour les agents contractuels permanents, soit un **taux d'ensemble de 9,7 %** contre 10,6 % en 2021 et 9,3 % en 2020.

A titre de comparaison, ce taux est respectivement de **15 %** et de **8 %** au sein des communes comprenant 50 à 99 agents (voir « rapport FNCDG – p. 61 »).

| statut | régime indemnitaire annuel versé | rémunération brute annuelle | soit taux de RI | Tx communes 50-99 agents |
|---------------|----------------------------------|-----------------------------|-----------------|--------------------------|
| fonctionnaire | 189 843,89 € | 2 042 933,88 € | 9,3% | 15 % |
| Contractuel | 27 775,27 € | 198 041,11 € | 14,0% | 8 % |

Par exception à la limite fixée à l'article L714-4 du CGFP précité, l'article L714-11 du même code permet le maintien des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération lorsqu'ils ont été décidés par la collectivité avant l'entrée en vigueur de la loi.

Les agents de la commune du Mesnil-Esnard bénéficient d'un avantage de ce type, prénommé « **prime de rendement** », et le versement de cette prime s'est élevé à 173 019,01 € en 2022.

Ainsi, la **part des indemnités « article L714-4 » et « article L714-11 » versées en 2022**

a représenté 18,1 % de la rémunération brute annuelle (tout statut confondu).

5.3. Synthèse

La commune du Mesnil-Esnard se situe nettement au-dessus de la moyenne de sa strate d'effectif s'agissant de la part des dépenses de personnel dans le budget et la part des primes dans la rémunération brute s'avère supérieure à celles constatées au sein des communes relevant de la même strate d'effectifs.

Il convient par ailleurs de noter que depuis 2020, la commune a révisé les modalités d'attribution du régime indemnitaire RIFSEEP en vue de :

- se conformer à des impératifs réglementaires (versement d'indemnités caduques à intégrer au RIFSEEP telles que l'indemnité de régie)
- rectifier certaines modalités d'application qui s'avèrent incohérentes
- rééquilibrer les parts CIA (variable) et IFSE (fixe) en vue d'une meilleure prise en compte de la valeur professionnelle des agents
- repenser les critères d'évaluation et de corréler ceux-ci avec la fiche d'entretien professionnel

Chapitre 6 : Formations

Les collectivités territoriales doivent adapter en permanence leurs services et leurs missions afin de répondre aux besoins croissants et aux exigences de la population en matière de services publics.

Afin de répondre à ces attentes et d'adapter la qualification professionnelle des agents en conséquence, il appartient à la collectivité de mener une politique de formation adaptée.

Les formations ont vocation à doter un agent de savoirs et de savoir-faire propres à son métier, à développer certaines aptitudes liées à ses missions, mais également à diversifier ses compétences.

Elles permettent d'une part d'accompagner l'agent dans son parcours professionnel et dans sa mobilité, d'autre part, de participer à l'évolution de carrière de celui-ci à travers notamment les préparations aux concours et examens professionnels.

La politique de formations apparaît donc comme un investissement autant humain que financier et les indicateurs liés à la formation doivent permettre à une collectivité de mesurer sa politique RH, de contribuer à la réalisation du plan de formation et d'enrichir le dialogue social.

6.1. Taux de départ en formation des agents permanents

Cet indicateur permet de :

- Déterminer la part des agents permanents ayant accédé à au moins une journée de formation au cours de l'année
- Contribuer à l'appréciation de la politique de formation de la collectivité

En 2022, le taux de départ en formation connaît une tendance **hausnière** pour les agents en **catégorie C** puisque **59,3 %** des agents de cette catégorie ont suivi une formation en 2022 (contre 45,8 % en 2021 et 40,0 % en 2020).

Ce ratio est en revanche **déclinant** pour les agents de **catégorie B** (**48,0 % en 2022** contre 64,3 % en 2021) et surtout pour les agents de **catégorie A** (**42,9 % en 2022** contre 85,7 % en 2021).

Avec un taux moyen de départ en formation de **54,9 %**, constant par rapport à 2021 (57,6 %), la commune du Mesnil-Esnard a continué à mener en 2022 une politique de formation volontariste et a poursuivi ses efforts en vue d'octroyer au bénéfice de ses agents des formations qualifiantes en hygiène et sécurité (habilitations électriques, manipulations des extincteurs, PRAP...) ou en matière de secourisme (gestes qui sauvent, PSC1, SST...)

| Catégorie hiérarchique | nbr agent parti en formation | nbr agent permanent sur l'année | taux de départ en formation | Tx de départ constaté en 2021 |
|------------------------|------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| A | 3 | 7 | 42,9% | 85,7% |
| B | 12 | 25 | 48,0% | 64,3% |
| C | 35 | 59 | 59,3% | 45,8% |
| Total général | 50 | 91 | 54,9% | 51,6% |



A titre indicatif, le taux de départ en formation des communes de même strate d'effectifs [50 – 99 agents] s'élevait à 42 % (voir « rapport FNCDG – p. 67 »).

Il convient par ailleurs de noter que la crise sanitaire de 2020 et 2021 a vu l'émergence ou l'accélération de nouveaux modes de travail numériques et la formation professionnelle s'est pleinement inscrite dans cette mouvance. Le CNFPT, ainsi que divers organismes de formation, ont de fait multiplié les formations dites distancielles ainsi que les visioconférences, ce mode d'apprentissage étant devenu aujourd'hui récurrent.

6.2. Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

Le nombre de jours de formations effectués par les agents permanents de la commune s'est élevé à **174 jours**, en légère diminution par rapport à 2021 (193,5 jours).

Le nombre moyen de jours de formation par agent permanent atteint pour sa part le chiffre de **1,9 jours** (contre 2,1 jours en 2021) et se situe légèrement au-dessus du ratio constaté pour les communes de même strate d'effectifs [50 – 99 agents] établi à 1,8 jours (voir « rapport FNCDG – p. 69 »).

6.2.1 Analyse spécifique du nombre moyen de jours de formation par catégorie

Les agents de catégorie A et de catégorie B ont suivi en moyenne et respectivement, **1,6 jours** et **2,2 jours** de formations au cours de l'année 2022, soit un nombre moyen de jours de formation inférieur à ce qui a pu être constaté en 2021 (respectivement 5,3 jours et 3,5 jours). Cette moyenne progresse en revanche à hauteur de **1,8 jours** (contre 1,5 jours en 2021) pour les agents de catégorie C.

| Catégorie | Nb agent | Nb jours de formation. | nbre moyen de journées de formation | Nb moy. Jr format* en 2021 |
|---------------|----------|------------------------|-------------------------------------|----------------------------|
| A | 7 | 11 | 1,6 | 5,3 |
| B | 25 | 55 | 2,2 | 3,5 |
| C | 59 | 108 | 1,8 | 1,5 |
| Total général | 91 | 174 | 1,9 | 2,1 |



6.3. Nombre de jours de formation par types de formation et par modalités d'organisation

Les **formations de professionnalisation (tout au long de la carrière ou sur premier emploi)**, visant l'adaptation à l'emploi et le maintien à niveau des compétences, concernent **plus des 2/3 des formations réalisées** en 2022 (68,5 % contre 70,8 % en 2021).

Par ailleurs, 21 jours de formation (soit **10,3 %** du total) ont été consacrés à la délivrance d'**habilitations** en matière d'hygiène et de sécurité (CACES, habilitations électriques), principalement à destination des agents issus de la filière technique et de la police municipale (Voir supra).

Il convient de noter que les formations en lien avec la délivrance d'habilitations sont cycliques et leur nombre varie en fonction notamment des besoins de recyclage ou d'intégration de nouveaux agents sur des formations d'initiation.

Les **formations continues obligatoires (FCO)** des policiers municipaux représentent quant à elles **14,7 %** des formations suivies en 2022, soit 30 jours au total (contre 6 jours en 2021).

Les **formations de perfectionnement** ont représenté 13,5 jours en 2022 (soit 6,6 % du total) et ont permis à plusieurs agents de bénéficier de formations relatives à la manipulation des extincteurs et au maniement des autolaveuses.

Enfin, aucun agent n'a bénéficié en 2022 d'une **formation d'intégration**, laquelle est obligatoirement dispensée lors de la première année qui suit la nomination stagiaire du fonctionnaire dans son cadre d'emplois ou le premier recrutement d'un agent contractuel sur emploi permanent.

| Type de formation | Nombre de jours | %age |
|-------------------------------|-----------------|-------|
| FCO | 30 | 14,7% |
| HABILITATION | 21 | 10,3% |
| PERFECTIONNEMENT | 13,5 | 6,6% |
| PROFESSIONNALISAT* CARRIERE | 131 | 64,1% |
| PROFESSIONNALISAT* 1ER EMPLOI | 9 | 4,4% |
| Total général | 204,5 | 100% |

6.2.2 Analyse spécifique du nombre moyen de jours de formation par filière

Avec une moyenne de **10,4 jours** de formation par agent réalisés en 2022 (contre 4,1 jours en 2021), la **filière sécurité** est celle qui a consacré le plus temps à la formation professionnelle au cours de l'année écoulée.

Cette tendance s'explique essentiellement par le fait que les chefs de service et agents de police municipale sont astreints à suivre une formation continue obligatoire (FCO) tous les ans.

Le nombre moyen de jours de formation s'élevait à 2,8 jours par agent pour la filière administrative (contre 3,3 jours en 2021) et cette moyenne varie entre 0 et 1,2 jours par agent pour les autres filières.

| Filière | Nb d'agent | Nb jours de formation. | nbre moyen de journées de formation | Nb moy. Jr format* en 2021 |
|---------------------------|------------|------------------------|-------------------------------------|----------------------------|
| Filière Administrative | 26 | 72 | 2,8 | 3,3 |
| Filière Animation | 8 | 8,5 | 1,1 | 1,0 |
| Filière Médico-Sociale | 12 | 6 | 0,5 | 2,4 |
| Filière Sportive | 2 | 0 | 0,0 | 0,5 |
| Filière Technique | 39 | 46 | 1,2 | 1,3 |
| Filière Police municipale | 4 | 41,5 | 10,4 | 4,1 |
| Total général | 91 | 174 | 1,9 | 2,1 |

6.2.3 Analyse spécifique du nombre moyen de jours de formation par tranche d'âges

L'ensemble des agents de 50 ans et plus a suivi en 2022 des sessions de formation à raison de 1,6 jours, soit une durée inférieure à la moyenne de 1,9 jours, tout âge confondu, évoquée ci-avant (ce constat a été observé à l'identique en 2021, 2020 et 2019).

Cette tendance est également remarquée pour les agents ayant moins de 35 ans, lesquels ont suivi en moyenne 1,1 jours de formation en 2022, comme en 2021.

A l'inverse, les agents relevant de la tranche d'âge intermédiaire [35 – 49 ans] se situent tous au-delà de la moyenne générale de 1,9 jours susvisée.

| tranche d'âges 10 niveaux | Nb agent | Nb jours de formation. | nbre moyen de journées de formation | Nb moy. Jr format* en 2021 |
|---------------------------|----------|------------------------|-------------------------------------|----------------------------|
| Moins de 25 ans | 0 | 0 | 0 | 1,0 |
| 25 à 29 ans | 5 | 3,5 | 0,7 | 1,4 |
| 30 à 34 ans | 7 | 11 | 1,6 | 0,8 |
| 35 à 39 ans | 11 | 26 | 2,4 | 3,9 |
| 40 à 44 ans | 12 | 41 | 3,4 | 4,0 |
| 45 à 49 ans | 13 | 25,5 | 2,0 | 2,2 |
| 50 à 54 ans | 17 | 35 | 2,1 | 1,9 |
| 55 à 59 ans | 18 | 24 | 1,3 | 1,3 |
| 60 à 64 ans | 7 | 6,5 | 0,9 | 0,7 |
| 65 ans et plus | 1 | 1,5 | 1,5 | 0,0 |
| Total général | 91 | 174 | 1,9 | 2,1 |

Par ailleurs, les formations peuvent être organisées selon trois formats :

- En « **inter** », à savoir en extérieur de la collectivité en un site déterminé par l'organisme de formation.
- En « **intra** », à savoir dans les locaux de la collectivité.
- En « **union de collectivités** » : ces unions regroupent des agents exerçant dans différentes collectivités qui ont exprimé collectivement un besoin de formation et ces formations se tiennent dans l'une ou l'autre des communes concernées.

Ainsi et comme en 2021, les formations « **inter** » représentent un peu plus de la moitié des formations accomplies (114 jours, soit 55,75 % du total contre 50,85 % en 2021).

Les formations « **Unions de collectivités** » connaissent quant à elles une croissance exponentielle. En 2022, ces formations représentent le quart de formations accomplies (25,43 %) alors que celles-ci ne représentaient que 13,63 % du total en 2021 et 12,16 % de ce même total en 2020.

Enfin, les formations « **intra** », consacrées en 2022 au PSC1, PRAP, à la sensibilisation des gestes qui sauvent et à la sensibilisation au management et à la communication, ont représenté **18,83 %** des formations accomplies.

| Modalités d'organisation | Nombre de jours | %age |
|--------------------------|-----------------|--------|
| INTER | 114 | 55,75% |
| INTRA | 38,5 | 18,83% |
| UNION | 5,2 | 25,43% |
| Total général | 204,5 | 100% |

6.4. Montant consacré à la formation

En 2021, la commune a consacré une somme de **53 487,62 €** (contre 50 078,52 € en 2021 et 39 910,69 € en 2020) en vue de former l'ensemble de ses agents.

Il convient notamment de noter que les coûts de formation au sein d'**organismes extérieurs** ont représenté **20 867,09 €** (soit 39 % du total), ce qui représente une somme quasi équivalente à celle affectée à la cotisation obligatoire auprès du CNFPT (**23 627,57 €**, soit 44,2 % du total).

En comptabilisant les formations payantes réalisées en lien avec le CNFPT (8 892 €), cet établissement demeure malgré tout l'interlocuteur privilégié de la commune en matière de formation (32 519,57 €, soit 60,8 % du coût total de la formation).

| types dépenses | montant | %age |
|--------------------------------|--------------------|-------------|
| CNFPT cotisation obligatoire : | 23 627,57 € | 44,2% |
| CNFPT formations payantes : | 8 892,00 € | 16,6% |
| Autres organismes : | 20 867,09 € | 39,0% |
| Frais de déplacement : | 100,96 € | 0,2% |
| total | 53 487,62 € | 100% |

Rapporté au nombre d'agents permanents présents au 31 décembre 2022 dans la collectivité (soit 81 agents), le montant moyen consacré à la formation s'élève à **660,34 € par agent en 2022** (contre **603,36 € en 2021** et **492,72 € en 2020**).

Ce chiffre est nettement supérieur aux 348 € par agent permanent constatés en 2019 au sein des communes de même strate d'effectif [50 – 99 agents] (voir « rapport FNCDG – p. 71 »).

Chapitre 7 : Absences

L'évaluation de l'absentéisme constitue une préoccupation majeure pour les employeurs territoriaux, qui se doivent d'une part d'assurer une continuité du service public, d'autre part, de protéger la santé physique et mentale des agents.

L'absentéisme est un phénomène multifactoriel qui interroge inévitablement les modes de management et le sens des actions menées au sein du monde territorial. A ces problématiques organisationnelles et managériales s'ajoutent des problématiques médicales variables en termes de gravité et de fréquence selon l'âge, le cadre d'emplois, etc.

Il est donc essentiel que les collectivités se saisissent du phénomène de l'absentéisme dans sa globalité, à la fois sur le volet humain par le biais d'une politique de prévention et de bien-être au travail et sur le volet financier, notamment dans une perspective de maîtrise de la masse salariale.

7.1. Nombre moyen de jours d'absence compressible (CMO/AS/AT) par agent permanent

Cet indicateur permet notamment de :

- Mettre en évidence l'exposition au risque « absence »
- Contribuer à l'évaluation du climat social

L'absentéisme compressible concerne les absences pour congé de maladie ordinaire (CMO), accident de service (AS) ou accident de trajet (AT) et a vocation à être diminué par des actions de prévention et de lutte contre l'absentéisme. Cette résorption de l'absentéisme ne peut néanmoins être que partielle car l'absence fait partie du déroulement normal de la vie professionnelle.

Avec un total de **2 244 jours d'absence compressible** (1 514 jours de CMO et 730 jours d'accident de service) rapporté aux 81 agents permanents comptabilisés au 31 décembre 2022, le nombre moyen de jours d'absence compressible par agent mensillais s'élève à **27,7 jours** en 2022.

Cet indicateur présente un constat **particulièrement dégradé** car en nette augmentation par rapport à l'année 2021 (16,8 jours) ou 2020 (17,0 jours), et celui-ci atteint presque le **double** du nombre de jours d'absence compressible constaté pour les communes de même strate d'effectifs [50 – 99 agents] (**14,3 jours** - voir « rapport FNCDG – p. 77 »).

Avec une moyenne de **70,0 jours d'absence compressible** par agent (contre **35,4 jours en 2021**, la **filière animation a de nouveau été la plus exposée à ce type d'absentéisme** en 2022, suivie comme l'année passée par la filière **technique** (30,9 jours contre 23,9 jours en 2021) et la filière **médico-sociale** (26 jours contre 12,3 jours en 2021).

| Filières | Nb jrs CMO | Nb jrs Accident de Service | total général | nb agent permanent au 31/12 | nb moyen jour absence compres par agent |
|---------------------------|-------------|----------------------------|---------------|-----------------------------|---|
| Filière Administrative | 311 | 3 | 314 | 22 | 14.3 |
| Filière Animation | 195 | 365 | 560 | 8 | 70.0 |
| Filière Médico-Sociale | 277 | 9 | 286 | 11 | 26.0 |
| Filière Sportive | 26 | 0 | 26 | 2 | 13.0 |
| Filière Technique | 698 | 353 | 1051 | 34 | 30.9 |
| Filière Police municipale | 7 | 0 | 7 | 4 | 1.8 |
| Total général | 1514 | 730 | 2244 | 81 | 27.7 |

Comme en atteste le tableau ci-dessous et suivant la même tendance que celle constatée en 2020 et 2021, cette moyenne présente une **progressivité en fonction de la tranche d'âges des agents permanents** (4,8 jours pour les agents de moins de 30 ans, 23,3 jours pour les agents de 30 à 50 ans et 34,4 jours pour les agents de 50 ans et plus).

| Tranches d'âges | Nb jrs CMO | Nb jrs Accident de Service | total général | nb agent permanent au 31/12 | nb moyen jour absence compres par agent |
|----------------------|-------------|----------------------------|---------------|-----------------------------|---|
| Moins de 30 ans | 19 | 0 | 19 | 4 | 4.8 |
| 30 - 50 ans | 679 | 206 | 885 | 38 | 23.3 |
| Plus de 50 ans | 816 | 524 | 1340 | 39 | 34.4 |
| Total général | 1514 | 730 | 2244 | 81 | 27.7 |

7.2. Taux d'absentéisme médical (CMO / AS / AT + CLM / CLD / CGM / MP) des agents permanents

Cet indicateur a pour objectif de connaître la part du temps de travail affecté par les absences pour raisons médicales, à savoir : les congés de maladie ordinaire (CMO), les accidents de service (AS), les accidents de trajet (AT), les congés de longue maladie (CLM), les congés de longue durée (CLD), les congés de grave maladie (CGM) et les maladies professionnelles (MP).

Avec un total de **3 339 jours d'absence pour raison médicale** rapporté aux 81 agents permanents de la commune, le **taux d'absentéisme médical des agents permanents mensillais s'élève à 11,3 % en 2022** (soit plus de 11 agents permanents absents toute l'année pour 100 agents permanents) contre **8,8 % en 2021** (2 679 jrs abs. médicales) et **6,4 % en 2020** (1 884 jrs abs. Médicales).

La commune du Mesnil-Esnard se situe de fait bien au-dessus de la moyenne de **6,3 %** constatée pour les communes de même strate d'effectifs [50 – 99 agents] (voir « rapport FNCDG – p. 79 »).

Ce taux s'élève à **12,3 %** pour les seuls **agents fonctionnaires** contre **7 %** constaté pour les communes de même strate d'effectifs [50 – 99 agents] (voir « rapport FNCDG – p. 80 ») et à **0,5 %** pour les **agents contractuels** (contre **1,6 %** pour les communes de même strate d'effectifs - voir « rapport FNCDG – p. 81 »).

Comme en 2021, la **filière sportive** est la filière la plus impactée par l'**absentéisme d'origine médicale** (53,6 %), suivie par la filière **animation** (19,2 %), la filière **technique** (14,4 %) et la filière **médico-sociale** (7,1 %).

| Filières | Nb jrs CMO | Nb jrs Accident de Service | Nb jrs longue Maladie | Nb jrs longue durée | total général | nb agent permanent au 31/12 | taux absentéisme médical |
|---------------------------|-------------|----------------------------|-----------------------|---------------------|---------------|-----------------------------|--------------------------|
| Filière Administrative | 311 | 3 | 0 | 0 | 314 | 22 | 3.9% |
| Filière Animation | 195 | 365 | 0 | 0 | 560 | 8 | 19.2% |
| Filière Médico-Sociale | 277 | 9 | 0 | 0 | 286 | 11 | 7.1% |
| Filière Sportive | 26 | 0 | 365 | 365 | 391 | 2 | 53.6% |
| Filière Technique | 698 | 353 | 365 | 365 | 1781 | 34 | 14.4% |
| Filière Police municipale | 7 | 0 | 0 | 0 | 7 | 4 | 0.5% |
| Total général | 1514 | 730 | 365 | 730 | 3339 | 81 | 11.3% |

Comme en 2021, le **taux d'absentéisme médical présente une progressivité en fonction de la tranche d'âges des agents permanents**, passant de **1,3 %** pour les agents de moins de 30 ans à **17,1 %** pour les agents de 50 ans et plus.

| Tranches d'âges | Nb jrs CMO | Nb jrs Accident de Service | Nb jrs longue Maladie | Nb jrs longue durée | total général | nb agent permanent au 31/12 | taux absentéisme médical |
|----------------------|-------------|----------------------------|-----------------------|---------------------|---------------|-----------------------------|--------------------------|
| Moins de 30 ans | 19 | 0 | 0 | 0 | 19 | 4 | 1.3% |
| 30 - 50 ans | 679 | 206 | 0 | 0 | 885 | 38 | 6.4% |
| Plus de 50 ans | 816 | 524 | 365 | 730 | 2435 | 39 | 17.1% |
| Total général | 1514 | 730 | 365 | 730 | 3339 | 81 | 11.3% |

7.3. Taux d'exposition à la maladie ordinaire des agents permanents

Cet indicateur vise à mesurer sur un effectif étudié, la part des agents ayant été au moins absent une journée dans l'année pour raison de maladie ordinaire.

Avec un total de **47 agents** ayant été absents au moins une fois dans l'année au titre d'un congé de maladie ordinaire (contre **35 agents en 2021**) rapporté aux 81 agents permanents comptabilisés au 31 décembre 2022, le **taux d'exposition à la maladie ordinaire par agent mensillais s'élève à 58,02 %**, en nette inflation par rapport à l'année 2021 (**42,17 %**), et se situe au-delà de la moyenne de **36 %** constatée pour les communes de même strate d'effectifs [50 – 99 agents] (voir « rapport FNCDG – p. 83 »).

10 agents permanents de la **filière médico-sociale** sur les 11 que comptabilise la commune du Mesnil-Esnard (soit **90,91 %**) ont été placés au moins une fois en congé de maladie ordinaire.

Il s'agit, en 2022, de la **filière la plus exposée** à ce type d'absentéisme, devant la filière **animation** (75 %), la filière **technique** (55,88 %), la filière **sportive** (50 %), la filière **administrative** (45,45 %) et la filière **Police municipale** (25,00%).

| Filière | Nb agent | Nb agent absent au moins 1 fois. | soit % exposition CMO. |
|---------------------------|-----------|----------------------------------|------------------------|
| Filière Administrative | 22 | 10 | 45.45% |
| Filière Animation | 8 | 6 | 75.00% |
| Filière Médico-Sociale | 11 | 10 | 90.91% |
| Filière Sportive | 2 | 1 | 50.00% |
| Filière Technique | 34 | 19 | 55.88% |
| Filière Police municipale | 4 | 1 | 25.00% |
| Total général | 81 | 47 | 58.02% |

En revanche et contrairement aux indicateurs précédents, le **taux d'exposition à la maladie ordinaire ne connaît pas une évolution croissante selon l'âge** car si la tranche des agents de moins de 30 ans est la moins exposée au risque maladie ordinaire (50%), c'est la tranche correspondant aux agents de 30 à 50 ans qui connaît le ratio le plus dégradé (**60,53 %**).

Les agents de plus de 50 ans connaissent quant à eux un taux d'exposition à la maladie ordinaire de l'ordre de **56,41 %**.

| Tranches d'âges | Nb agent | Nb agent absent au moins 1 fois. | soit % exposition CMO. |
|----------------------|-----------|----------------------------------|------------------------|
| Moins de 30 ans | 4 | 2 | 50.00% |
| 30 - 50 ans | 38 | 23 | 60.53% |
| Plus de 50 ans | 39 | 22 | 56.41% |
| Total général | 81 | 47 | 58.02% |

7.4. Taux d'exposition aux accidents de service / de trajet des agents permanents

Cet indicateur vise à mesurer sur un effectif étudié, la part des agents ayant été au moins absent une journée dans l'année en raison d'accidents de service ou de trajet.

Avec un total de **6 agents** ayant été absents au moins une fois dans l'année au titre d'un **accident de service ou de trajet** (pour 8 déclarations d'accident établies dans l'année) rapporté aux 81 agents permanents comptabilisés au 31 décembre 2022, le **taux d'exposition aux accidents de service / de trajet par agent mensillais s'élève à 7,41 %**.

Ce taux s'avère relativement stable par rapport à 2021 (7,23%) mais se situe nettement au-dessus de la moyenne de **4,2 %** constatée pour les communes de même strate d'effectifs [50 – 99 agents] (voir « rapport FNCDG – p. 84 »).

Il convient de noter qu'en 2020, ce taux d'exposition était de **3,7 %** à raison de 3 agents ayant été absents au moins une fois et 5 déclarations d'accidents établies dans l'année.

Il en est de même s'agissant du taux de fréquence de la maladie ordinaire qui dépasse pour la filière animation les 100 % en 2022, comme en 2019, 2020 et 2021. Les filières médico-sociale et technique sont également fortement impactées par ce risque.

Les filières animations et médico-sociales disposent également d'un indice de gravité des arrêts maladie ordinaire fortement dégradé comparativement aux autres filières de la collectivité.

Il est au surplus nécessaire d'indiquer que la filiale technique et les agents de plus de 45 ans sont majoritairement touchés par l'absentéisme d'origine professionnelle ou de longue durée.

La filiale technique a ainsi concentré 50 % des AS/AT en 2022 (50 % en 2021, 100% en 2020 et 50% en 2019).

Par ailleurs, les conqes de longue de maladie / longues durées et les disponibilités d'office pour raison médicale ont concerné 75 % des agents de la filiale technique en 2022 (3 agents sur 4) contre 75% en 2021, 100 % en 2020 et comme en 2020 et 2021, l'ensemble des agents placés en CLM/CLD/disponibilité avait 50 ans et plus.

Afin de prévenir l'absentéisme et d'infléchir la tendance constatée ci-avant, il appartient à la commune de mener une politique volontariste et d'actionner différents leviers tels que :

- la poursuite du plan de formation communal établi en matière d'hygiène et de sécurité (PSC1, gestes et postures, habilitations...)
- la mise à jour régulière du document unique d'évaluation des risques professionnelles
- le maintien d'une collaboration efficace avec le service de santé-prévention du CDG76 (interventions ergonomiques, actions en milieu professionnel...) ou avec notre assureur statutaire (expertise médicale, conseil...)

Chapitre 8 : Conditions de travail

La Fonction Publique Territoriale connaît depuis plusieurs années une mutation organisationnelle marquée notamment par de multiples transferts de compétences, des regroupements intercommunaux, le développement des outils numériques, un contexte budgétaire restreint et une recherche continue de qualité de services publics.

Ces problématiques, combinées au vieillissement des effectifs et au prolongement de la vie professionnelle, ont un effet direct sur les conditions de travail des agents territoriaux et interrogent de manière plus large, les notions de qualité de vie, de bien-être et de pénibilité au travail.

Au-delà de l'obligation légale pour les employeurs territoriaux de veiller à la santé physique et mentale de leurs agents, les enjeux liés aux conditions de travail reposent sur la préservation du bon état de santé des agents, sur la réduction de la probabilité de survenue d'accident de service ou de maladie professionnelle ou encore sur la prévention des risques professionnels.

Les conditions de travail mal adaptées ont en effet des conséquences non négligeables car elles génèrent de l'absentéisme, induisent des coûts financiers directs (augmentation du tarif des cotisations...) et indirects (remplacements d'agents...) ainsi que des situations de reclassement.

doit être nuancé compte tenu du déploiement massif du télétravail à compter de 2020 en lien avec la pandémie mondiale (voir point 3.8 du présent document). Ainsi et pour 2022, la part des agents de la commune du Mesnil-Esnard en télétravail s'est élevée à 180,7 agents pour 1000.

8.3. Actions communales entreprises pour améliorer les conditions de travail

La commune du Mesnil-Esnard œuvre depuis plusieurs années pour l'amélioration des conditions de travail de ses agents.

Elle dispose notamment de deux agents chargés des fonctions d'assistant de prévention ainsi que d'un document unique d'évaluation des risques professionnels mis à jour régulièrement.

Un travail de partenariat avec le service de médecine préventive du centre de gestion a également permis la réalisation d'actions en milieu professionnel portant notamment sur :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services (réalisation d'audio-tests)
- La protection des agents contre l'ensemble des risques d'accidents ou de maladie (sensibilisation au management et à la communication, sensibilisation aux gestes et postures du personnel administratif, sensibilisation au risque routier)
- L'étude du fonctionnement d'un service et des améliorations à apporter en matière d'hygiène et de sécurité (visite des ateliers municipaux)

Par ailleurs, des actions de sensibilisation qui se traduisent notamment par la réalisation de formations diverses (PSC1, gestes et postures...) doivent contribuer à faire diminuer le risque d'accident de service ou de maladie professionnelle (voir ci-avant)

Enfin, la commune s'attache à mettre à jour régulièrement son document unique d'évaluation des risques professionnels afin d'ajuster la criticité des différents risques et d'agir en conséquence.

Chapitre 9 : Prestations d'action sociale et protection sociale complémentaire

Obligatoires depuis 2007, les prestations d'action sociale s'imposent de plus en plus comme un rouage essentiel de la gestion des ressources humaines et du management local. Elles permettent l'amélioration des conditions de vie du personnel dans des domaines aussi divers que la restauration, le logement, la famille et les loisirs et sont gages d'un climat de travail favorable, d'une fidélisation des agents et d'une réelle attractivité à l'embauche.

Cette thématique doit par ailleurs faire l'objet d'une attention toute particulière en cette période de crise économique et de stagnation du point d'indice.

La protection sociale complémentaire constitue à ce titre un des piliers de la politique sociale des collectivités locales. Elle permet ainsi à un employeur de participer financièrement et de manière facultative, au risque « santé » lié à la maladie et à la

En réponse à ces enjeux divers, il appartient à la collectivité de mener une démarche de prévention qui s'avère complexe à mettre en œuvre en raison notamment de la multiplicité des acteurs intervenant dans le domaine de la prévention, qu'ils soient internes à la collectivité (élus, DRH, conseiller et assistants de prévention, managers de proximité, membres du CST...) ou externes (médecin du travail, ergonomiste, psychologue, assureur...).

Enfin, le CST doit tenir un rôle essentiel dans la mise en œuvre des mesures de prévention et de sécurité.

8.1. Taux de visites médicales spontanées auprès du médecin de prévention

Cet indicateur a notamment pour objectif :

- D'évaluer les conditions de travail des agents
- De connaître le climat social de la collectivité
- D'évaluer la politique de prévention auprès des agents

Le nombre de demandes de visites médicales spontanées auprès du médecin de prévention s'est élevé à six en 2022 (contre 5 en 2021).

La moitié des demandes a été initiée par le médecin de travail. Les trois autres demandes de visites ont été sollicitées par la collectivité elle-même, par un agent de la collectivité et par le médecin de soin d'un agent.

Rapporté à l'effectif global (agents permanents et non permanents) de la collectivité présent au 31 décembre 2022, soit 97 agents, le taux de visites médicales spontanées auprès du médecin de prévention s'élève à 6,19 % (contre 4,63 % en 2021 et 7,77 % en 2020) et se situe au-delà de la moyenne de 3,4 % constatée pour les communes de même strate d'effectifs [50 – 99 agents] (voir « rapport FNCDG – p. 103 »).

8.2. Autres indicateurs relatifs aux conditions de travail

La part des agents concernés par un reclassement est un indicateur permettant notamment d'anticiper les inaptitudes physiques des agents.

Cette part est de 1,3 agents pour 1 000 au sein des communes de même strate d'effectifs [50 – 99 agents] (voir « rapport FNCDG – p. 101 »).

La commune du Mesnil-Esnard a comptabilisé une demande reclassement en 2022, laquelle n'a pu aboutir faute d'emploi vacant permettant le reclassement de l'agent inapte.

La commune n'a par ailleurs déploré aucun acte de violence physique envers le personnel en 2022.

Cet indicateur permet notamment d'identifier les postes dit « à risque » et le nombre moyen d'actes de violence physique est inférieur à un pour les communes de moins de 350 agents (voir « rapport FNCDG – p. 105 »).

La part des agents en télétravail est un indicateur susceptible d'apporter des renseignements sur la qualité de vie au travail et sur le déploiement des outils numériques en collectivité.

Cette part était de 5 agents pour 1 000 au sein des communes de même strate d'effectifs [50 – 99 agents] en 2019 (voir « rapport FNCDG – p. 107 ») et ce résultat

maternité, ainsi qu'au risque « prévoyance » qui vise l'incapacité de travail, l'invalidité et/ou le décès.

9.1. Les prestations d'action sociale

Si la commune du Mesnil-Esnard ne dispose pas d'une amicale du personnel, celle-ci est adhérente au comité d'œuvre sociale CNAS.

En 2022, le montant de la participation communale à ce comité s'est élevé à 30 637,56 € contre 28 528,15 € en 2021, soit une augmentation de + 7,4 %. Le montant des prestations versées par le CNAS à ses adhérents s'est quant à lui élevé à contre 22 120 € en 2021.

L'attribution de titres restaurants a par ailleurs généré une dépense de 76 634,50 € en 2022 contre 75 183,05 € en 2021, soit une augmentation de + 1,9 %, laquelle s'explique notamment par l'attribution des titres restaurants au profit de l'ensemble des agents non permanents à compter du 1^{er} septembre 2022 et par la revalorisation de la valeur faciale des titres à 6,50 € au 1^{er} janvier 2022 (contre 6,00 € auparavant).

Par ailleurs, dans le cadre de l'organisation d'une séance récréative de Noël au bénéfice des enfants du personnel, la commune du Mesnil-Esnard attribue un bon d'achat ou un chèque cadeau d'une valeur de 40 € pour le compte des enfants âgés au plus de 14 ans.

En 2022, le volume d'acquisition de ces chèques cadeaux a représenté une somme de 2 760 € pour un total de 69 enfants (contre 2 240 € pour un total de 56 enfants en 2021).

Enfin, dans le cadre des dispositifs de protection sociale complémentaire, la commune du Mesnil-Esnard offre au bénéfice de ses agents une participation financière allant de 8 à 10 € s'ils sont détenteurs d'un contrat de mutuelle santé labellisée et de 8 € s'ils souscrivent au contrat groupe de prévoyance collective conclu avec la MNT.

En 2022, la participation financière au titre du risque « santé » s'est élevée à 2 767 € (contre 3 628 € en 2021) et celle relative au risque « prévoyance » s'est élevée à 4 008 € (contre 3 648 € en 2021).

Au total, la commune du Mesnil-Esnard s'est acquittée en 2022 d'un montant de 116 807,06 € en 2022 (contre 110 220,15 € en 2021) en vue d'offrir à ses agents des prestations d'action sociale.

9.2. Protection sociale complémentaire - part des agents bénéficiant d'une participation « santé »

Cet indicateur vise à :

- Evaluer la pertinence de l'offre de la collectivité en matière de complémentaire santé
- Recueillir des informations sur les agents bénéficiaires d'une participation « santé »

En 2022, 29 agents ont sollicité le versement de cette participation « santé », pour un montant moyen de participation annuelle égal à 95,41 €, soit 31,9 % des effectifs permanents présents sur l'ensemble de l'année 2022 (contre 37,6 % en 2021)

A titre de comparaison, cette part est de 17 % au sein des communes de même strate d'effectifs [50 – 99 agents] (voir « rapport FNCDG – p. 117 »).

Comme en 2020 et 2021, les filières administrative, sécurité, et sportive sont celles comptant la part la plus importante d'agents ayant sollicité le versement de cette participation « santé » (entre 38.5 et 50%).
A l'inverse, les filières techniques, animation et médico-sociales ont en moyenne, moins sollicité cette participation « santé » alors que celles-ci sont les plus impactées par le risque maladie (voir par ailleurs).

| filière | nb agents / filière | Nb participat* santé | soit %age |
|---------------------------|---------------------|----------------------|--------------|
| Filière Administrative | 26 | 10 | 38.5% |
| Filière Animation | 8 | 2 | 25.0% |
| Filière Médico-Sociale | 12 | 4 | 33.3% |
| Filière Sportive | 2 | 1 | 50.0% |
| Filière Technique | 39 | 10 | 25.6% |
| Filière Police municipale | 4 | 2 | 50.0% |
| Total général | 91 | 29 | 31.9% |

Le part des agents bénéficiant d'une participation « santé » connaît une progressivité en fonction de la tranche d'âges des agents permanents, passant de 20,0 % pour les agents de moins de 30 ans à 39,5 % pour les agents de 50 ans et plus.

| Tranche d'âges | nb agents / filière | Nb participat* santé | soit %age |
|----------------------|---------------------|----------------------|--------------|
| Moins de 30 ans | 5 | 1 | 20.0% |
| 30 - 50 ans | 43 | 11 | 25.6% |
| Plus de 50 ans | 43 | 17 | 39.5% |
| Total général | 91 | 29 | 31.9% |

9.3. Protection sociale complémentaire - part des agents bénéficiant d'une participation « prévoyance »

Comme précédemment, cet indicateur vise à :

- Evaluer la pertinence de l'offre de la collectivité en matière de prévoyance
- Recueillir des informations sur les agents bénéficiaires d'une participation « prévoyance »

En 2022, 45 agents ont sollicité le versement de cette participation « prévoyance », pour un montant moyen de participation annuelle égal à 89,06 €, soit 49,5 % des effectifs permanents présents sur l'ensemble de l'année 2022 (contre 47,3 % en 2021)

A titre de comparaison, cette part est de 40 % au sein des communes de même strate d'effectifs [50 – 99 agents] (voir « rapport FNCDG – p. 119 »).

Chapitre 10 : Egalité professionnelle

Figurant parmi les six titres de la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, l'égalité femmes-hommes est une préoccupation majeure des pouvoirs publics.

Le taux important de féminisation de la fonction publique territoriale ne doit pas masquer les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations.

Au-delà des constats généraux, il est nécessaire de pouvoir s'appuyer sur des données objectives portant sur des domaines RH précis afin d'avoir une vision juste des disparités entre les genres.

10.1. Taux de féminisation des emplois permanents

Cet indicateur vise notamment à observer la part des femmes au sein de la collectivité par catégorie professionnelle ou par cadres d'emplois.

Avec un taux de féminisation de 60,5 % en 2022 (contre 63,9 % en 2021), la commune du Mesnil-Esnard se situe dans la moyenne de 61 % constatée au sein des communes de même strate d'effectifs [50 – 99 agents] (voir « rapport FNCDG – p. 125 »).

Il convient par ailleurs de noter que sur les 6 agents permanents exerçant leurs fonctions en catégorie A, 5 sont de sexe féminin, soit un total de 83,3 % des effectifs de la catégorie.

| catégorie professionnelle | Nb femmes | Nb hommes | total agent permanent | soit %age |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------------------|--------------|
| A | 5 | 1 | 6 | 83.3% |
| B | 13 | 10 | 23 | 56.5% |
| C | 31 | 21 | 52 | 59.6% |
| Total général | 49 | 32 | 81 | 60.5% |

Comprenant 19 femmes et 3 hommes, la filière administrative est la filière professionnelle la plus féminisée de la commune du Mesnil-Esnard, avec un taux de féminisation de 86,4 %.

Le même constat peut être dressé pour les filières animation et médico-sociale dont les taux de féminisation sont respectivement de 75 % et 81,8 %.

A l'inverse, avec un taux de féminisation respectivement de 25 % et de 38,2 %, les filières police municipale et technique sont celles qui comprennent le moins de femmes.

| Filière | Nb femmes | Nb hommes | total agent permanent | soit %age |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------------------|--------------|
| Filière Administrative | 19 | 3 | 22 | 86.4% |
| Filière Animation | 6 | 2 | 8 | 75.0% |
| Filière Médico-Sociale | 9 | 2 | 11 | 81.8% |
| Filière Sportive | 1 | 1 | 2 | 50.0% |
| Filière Technique | 13 | 21 | 34 | 38.2% |
| Filière Police municipale | 1 | 3 | 4 | 25.0% |
| Total général | 49 | 32 | 81 | 60.5% |

Comme en 2021, la filière sportive est celle comptant la part la plus importante d'agents ayant sollicité le versement de cette participation « prévoyance » (100%), suivie de la filière médico-sociale (75 %) et de la filière administrative (61.5 %).
A l'inverse, aucun agent de la filière police municipale n'a sollicité le versement de cette participation employeur.

| filière | nb agents / filière | Nb participat* prévoyance | soit %age |
|---------------------------|---------------------|---------------------------|--------------|
| Filière Administrative | 26 | 16 | 61.5% |
| Filière Animation | 8 | 3 | 37.5% |
| Filière Médico-Sociale | 12 | 9 | 75.0% |
| Filière Sportive | 2 | 2 | 100.0% |
| Filière Technique | 39 | 15 | 38.5% |
| Filière Police municipale | 4 | 0 | 0.0% |
| Total général | 91 | 45 | 49.5% |

Il apparaît par ailleurs que les agents ayant plus de 30 ans sont davantage enclins à souscrire un contrat de prévoyance (53,5 % pour les [30-50 ans] et 48,8 % pour les plus de 50 ans).
Seul 1/5^{ème} des agents de moins de 30 ans ont opté pour cette garantie de maintien de salaire.

| Tranche d'âges | nb agents / filière | Nb participat* prévoyance | soit %age |
|----------------------|---------------------|---------------------------|--------------|
| Moins de 30 ans | 5 | 1 | 20.0% |
| 30 - 50 ans | 43 | 23 | 53.5% |
| Plus de 50 ans | 43 | 21 | 48.8% |
| Total général | 91 | 45 | 49.5% |

9.4. Synthèse

La commune du Mesnil-Esnard œuvre depuis plusieurs années pour offrir aux agents des prestations d'action sociale diversifiées, permettant une fidélisation de ceux-ci et une réelle attractivité à l'embauche.

Les différentes campagnes de communication interne menées en vue d'informer les agents de l'intérêt de souscrire une complémentaire santé labellisée et/ou un contrat de prévoyance collectif ont conduit près d'1/3 d'entre eux à répondre positivement à l'option « complémentaire santé » et près de la moitié des agents a souscrit un contrat de prévoyance collective avec la MNT, ces taux de couverture étant supérieurs à ceux constatés au sein des communes de même strate d'effectifs.

10.2. Part des femmes à temps partiel et à temps non complet

Cet indicateur vise à observer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sous le prisme du temps de travail.

Sur les 49 agents permanents de sexe féminin que compte la commune au 31 décembre 2022, 7 d'entre elles exercent une activité à temps partiel, ce qui représente un taux de 14,3 % (contre 9,4 % en 2021).

En comparaison, la part des femmes à temps partiel dans les communes de 50 à 99 agents s'élève à 8 % des agents permanents (voir « rapport FNCDG – p. 129 »).

Les modalités d'exercice de ce temps partiel sont précisées au point 3.2 du présent rapport.

S'agissant de l'exercice d'une activité à temps non complet, la commune du Mesnil-Esnard ne compte que 4 agents de sexe féminin accomplissant une fonction selon ce mode d'activité, ce qui représente une part de 8,2 % des femmes sur emplois permanents (contre 7,5 % en 2021), soit un taux nettement inférieur à la moyenne de 28 % constatée au sein des communes de même strate d'effectifs [50 – 99 agents] (voir « rapport FNCDG – p. 131 »).

10.3. Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes pour les femmes

La part du régime indemnitaire (hors 13^{ème} mois) est de 9,9 % (contre 11,2 % en 2021) pour les femmes, soit un taux légèrement supérieur à celui constaté pour les hommes (9,6 %).

| sexe | nb agents | montant annuel régime indemnitaire | Montant annuel salaire brut | soit part du régime indemnitaire |
|----------------------|-----------|------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| Féminin | 49 | 125 487,65 € | 1 273 964,53 € | 9.9% |
| Masculin | 32 | 88 340,72 € | 924 263,39 € | 9.6% |
| Total général | 81 | 213 828,37 € | 2 198 227,92 € | 9.7% |

Chapitre 11 : Le dialogue social

La commune du Mesnil-Esnard dispose, en sa qualité de commune de plus de 50 agents, de son propre comité technique (devenu comité social territorial en 2023). Cette instance a vocation à débattre et à rendre des avis sur l'organisation et le fonctionnement des services.

En 2022, le **Comité Technique** du Mesnil-Esnard s'est réuni à quatre reprises. Il a eu notamment à émettre des avis sur :

- La nouvelle organisation des permanences le samedi matin
- La création d'un CST commun avec le CCAS, lequel est par ailleurs compétent pour traiter des questions relatives à l'hygiène et à la sécurité
- Le réajustement des modalités de mise en œuvre du RIFSEEP

Le **CHSCT** s'est quant à lui réuni à trois reprises en 2022 et a pu notamment traiter de la mise à jour du document unique.

Enfin, les **cessations collectives et concertées du travail** ont représenté un volume de journées de grèves pour l'ensemble des agents de 23 jours.

18. COMPTE-RENDU DES DÉCISIONS DU MAIRE : N° DEC2023-041 À DEC2023-045.

Monsieur le Maire rend compte des décisions prises antérieurement à ce Conseil.

LA DÉLIBÉRATION SUIVANTE EST ADOPTÉE : (2023-096 D.5.5)

En application des délégations accordées suivant les articles L.2121-21 et L.2122-22 du Code Général des Collectivités Territoriales, cinq décisions ont été prises entre le 20 septembre et le 12 octobre 2023.

Considérant la nécessité d'assurer la collecte des huiles usagées des ateliers municipaux ;

LA DÉCISION N° 2023-041 relative à la signature d'une convention de collecte d'huiles usagées des ateliers municipaux avec la société SEVIA a été prise le 20 septembre 2023.

Le détail de la convention est le suivant :

- Montant annuel : sans objet ;
- Date d'effet de la convention : 21 septembre 2023 ;
- Durée de la convention : 12 mois, renouvelable par tacite reconduction.

Considérant le fonds d'aide au football amateur de la Fédération Française de Football ;

LA DÉCISION N° 2023-042 relative à la demande de subvention auprès de la Fédération française de Football au titre du fonds d'aide au football amateur pour la réalisation d'un foot5 sur le stade Stanislas BILYK a été prise le 6 octobre 2023.

Le détail de la subvention est le suivant :

- Montant estimé de la dépense : 165 820,00 € HT ;
- Montant maximal possible de sollicitation : 30 000€ HT ;
- Montant sollicité : 30 000€ HT.

Considérant le fonds d'aide au football amateur de la Fédération Française de Football ;

LA DÉCISION N° 2023-043 relative à la demande de subvention auprès de la Fédération française de Football au titre du fonds d'aide au football amateur pour la réalisation d'un terrain synthétique - éclairage sur le stade Stanislas BILYK a été prise le 6 octobre 2023.

Le détail de la subvention est le suivant :

- Montant estimé de la dépense : 150 000,00 € HT ;
- Montant maximal possible de sollicitation : 40 000€ HT ;
- Montant sollicité : 40 000€ HT.

Considérant les aides de la Région Haute Normandie et du Département de la Seine Maritime au titre des équipements sportifs ;

LA DÉCISION N° 2023-044 relative à la demande de subvention auprès de la Région Haute Normandie au titre de l'aide aux équipements sportifs structurants d'intérêt régional et auprès du Département de la Seine Maritime au titre de l'aide aux équipements sportifs pour réhabilitation du stade Stanislas BILYK a été prise le 10 octobre 2023.

Le détail de la subvention est le suivant :

- Montant estimé de la dépense : 2 459 010,50 € HT ;
- Montant sollicité auprès de la Région Haute Normandie : 491 802,10€ HT ;
- Montant sollicité auprès du Département de la Seine Maritime : 140 000€ HT

Considérant l'organisation d'un spectacle de Noël pour enfants à l'occasion de de Mesnil Fête Noël en partenariat avec CŒUR DE SCENE PRODUCTIONS pour 2 représentations du spectacle « La Balle et le Bête » le dimanche 17 décembre 2023 au MESNIL-ESNARD ;

Considérant la nécessité de contractualiser les modalités de ce partenariat ;

LA DÉCISION N° 2023-045 relative à la signature d'un contrat de cession avec CŒUR DE SCENE PRODUCTIONS dans le cadre d'un spectacle pour enfants lors de Mesnil Fête Noël le 17 décembre 2023.a été prise le 12 octobre 2023.

Le détail du contrat de cession est le suivant :

- Montant du contrat de cession : 1 899 € TTC ;
- Date d'effet de la convention : dès notification ;
- Durée de la convention : jusqu'à réalisation complète de 2 représentations.

Les membres du Conseil Municipal prennent acte des cinq décisions prises par **Monsieur le Maire** antérieurement à ce Conseil.

| | | | | | | | |
|----------|----|-------------|---|---------|---|---------|---|
| Présents | 24 | Représentés | 1 | Excusés | 4 | Absents | 0 |
|----------|----|-------------|---|---------|---|---------|---|

19. CONVENTION D'ENTENTE INTERCOMMUNALE CONCLUE ENTRE LES COMMUNES POUR LA CONSTRUCTION DU CENTRE AQUATIQUE DU PLATEAU EST DE ROUEN (EICAPER) - AVENANT N° 5.

Monsieur le Maire présente le rapport dont voici le contenu :

Une entente intercommunale a été constituée entre dix communes concernées par le projet du centre aquatique sur le Plateau Est de Rouen, se fondant sur une base exclusivement conventionnelle et permettant d'assurer en commun sa construction.

Ainsi, par délibération en date du 11 septembre 2018, le Conseil Municipal a approuvé les termes de la convention n° 1 qui précise le fonctionnement de l'entente intercommunale et détaille les engagements respectifs des communes à savoir :

- Le siège de l'entente.
- L'adoption d'une convention n° 2 à intervenir, non détachable de la convention n° 1, fixant la délégation de la maîtrise d'ouvrage unique à la commune de Belbeuf qui sera chargée de procéder à l'acquisition des terrains et aux investissements nécessaires à la réalisation du projet sis sur son territoire et établissant les modalités de cofinancement de l'ensemble de l'opération : frais d'acquisition des terrains et de construction de la structure, contribution de chaque commune dans le cadre des conventions regroupant les 8 communes, en vue d'assurer la gestion du centre aquatique dès que les conditions seront réunies.
- La mise en place d'une conférence intercommunale, sa composition, ses missions : échanges sur les aspects stratégiques du centre aquatique et les questions d'intérêt commun, et l'élection de son Président et de son Vice-Président.
- La durée de la convention n°1, sa dissolution et la possibilité sous conditions, de retrait d'un membre de l'entente ou d'admission de nouvelle(s) commune(s).
- Le règlement des litiges.

Plusieurs avenants à la convention n°1 sont intervenus :

- L'avenant n°1 en date du 6 mars 2019 précise les modalités de règlement des frais de fonctionnement liés à l'administration de la maîtrise d'ouvrage unique ainsi que la création et la gestion d'un budget annexe unique spécifique.
- L'avenant n°2 en date du 14 février 2020 acte l'adhésion de la commune de Quévreville-la-Poterie à l'EICAPER, à ses conventions et ses avenants.
- L'avenant n°3 en date du 10 juin 2021 approuve l'adhésion de la commune de Saint-Aubin-Celloville à l'EICAPER., à ses conventions et ses avenants.
- L'avenant n°4 en date du 17 mars 2022 approuve le lancement de la procédure de consultation des entreprises pour la passation d'un contrat de concession de service public et tout autre, relative à l'exploitation du centre aquatique intercommunal.

L'avenant n° 5, ci-annexé, qui vous est proposé a pour objectif :

- De fixer la contribution des communes aux frais de fonctionnement liés à l'administration de la maîtrise d'ouvrage unique à **9 € (neuf euros) par habitant et par an**, notamment au titre de l'exercice 2024.

REMARQUES - OBSERVATIONS - INTERVENTIONS :

Monsieur le Maire explique que cette contribution sert à payer le début de remboursement des emprunts ainsi que les frais engagés par la commune de Belbeuf pour le personnel mis à disposition notamment pour la gestion d'appels d'offres. Il rappelle que la commune fait partie de l'entente intercommunale et qu'elle est donc partenaire financier pour la construction de la piscine.

Madame BURBAU demande si c'était le montant initialement prévu.

Monsieur le Maire répond que le montant n'est pas défini parce qu'il dépend du fonctionnement et qu'aujourd'hui c'est une part très faible par habitant parce que la piscine

n'est pas ouverte et qu'il n'y a pas de délégation de service public et donc pas de frais engagés.

Madame BURBAU rétorque qu'il n'y a pas de recettes non plus.

Monsieur le Maire rappelle qu'il y a les emprunts à rembourser et que les dix collectivités faisant partie du projet doivent payer.

Madame BURBAU souhaite savoir combien cela représente sur le budget de la commune.

Monsieur le Maire répond que c'est une participation financière versée directement à la commune de Belbeuf, que ce n'est pas de la fiscalité directe locale.

Monsieur JEAN confirme que les communes de l'entente intercommunale doivent payer les frais d'investissement et de fonctionnement tant que la piscine n'est pas ouverte et qu'une délégation de service public n'est pas nommée. Il dit que la question de la fiscalité se posera par la suite et que toute façon ce seront les propriétaires qui paieront. Il s'inquiète pour le budget prévisionnel 2024 car la commune ne sait pas combien provisionner d'autant plus que Le Mesnil-Esnard représente la part la plus importante, c'est-à-dire 38 %.

Madame HODSON intervient en disant que l'on aimerait bien profiter de cette piscine.

Monsieur le Maire répond qu'il est bien d'accord mais que l'on doit attendre la réponse de l'ANSES qui doit dire oui ou non à l'ouverture de la piscine avec le système de filtration biominéral. Il explique que c'est une méthode de filtration qui n'a pas de fondements légaux en France et que c'est pour cela que c'est très long mais qu'une fois l'autorisation donnée par l'ANSES, l'ARS doit encore définir des protocoles de contrôle de l'eau de baignade.

Monsieur le Maire dit qu'il est fatigué de se battre seul contre les autres maires de l'EICAPER pour l'ouverture de la piscine en mettant de côté le système de filtration biominéral qui finira peut-être un jour par fonctionner mais qu'en attendant l'on pourrait ouvrir avec un autre système non chloré comme il en existe un à Déville-Lès-Rouen et ainsi faire fonctionner la piscine avant qu'elle ne se dégrade. Il pense que c'est plus du rôle d'une grosse collectivité de dépenser de l'argent pour expérimenter et valider ce genre de système de biofiltration.

Monsieur JEAN ajoute que la commune avait demandé à ce qu'il y ait les deux systèmes de filtration, c'est-à-dire le biominéral et le conventionnel, et qu'il avait adressé une lettre à tous les maires dans ce sens. Il se demande si ce sont vraiment aux 24 000 habitants des dix communes de supporter cette attente interminable et que s'il avait été prévu dès le départ un deuxième système de filtration, chloré ou non puisqu'il en existe plein d'autres, la piscine serait déjà ouverte.

Madame HODSON demande si les autres communes sont prêtes à attendre.

Monsieur JEAN propose d'aller leur demander directement car il trouve cela incompréhensible.

Madame HODSON estime que les propriétaires mesnillais ont déjà commencé à payer et pense que certains ne voudront pas payer.

Monsieur le Maire répond qu'ils ne pourront pas refuser de payer.

Il explique qu'une deuxième délibération devait être passée ce soir mais qu'il a refusé car elle actait la création du syndicat de la piscine, qui va s'appeler le SICAPER, et il ne souhaite pas signer quelque chose sans savoir ce que ça va coûter.

Monsieur JEAN confirme qu'il est là pour gérer les fonds publics de manière honnête et qu'il ne veut pas signer « un chèque en blanc » sans savoir où va l'argent.

Monsieur le Maire répond que ça coûtera de toute façon de l'argent.

Monsieur PETITON insiste sur l'importance de l'ouverture de la piscine pour l'ensemble des habitants, pour les enfants, pour les personnes âgées parce que l'aquagym leur fait beaucoup de bien, mais aussi pour les personnes handicapées qui sont pour un certain nombre beaucoup plus à l'aise dans l'eau que sur la terre ferme. Il dit qu'il va se battre auprès de l'ARS, cela faisant partie de ses attributions au Conseil Départemental, non sur le sujet de la filtration mais sur la lenteur de la décision en demandant à l'ARS de se hâter parce que c'est son rôle de promouvoir les dispositifs en faveur des personnes âgées et des personnes handicapées et le fait de traîner des pieds, tout comme l'ANSES d'ailleurs, défavorise toutes ces personnes-là qui sont déjà en situation difficile.

Monsieur le Maire acquiesce et dit qu'il va bien falloir voter la deuxième délibération un jour.

Il demande s'il y a d'autres questions et procède au vote.

Vu les articles L.5221-1 et suivants du Code Général des Collectivités Territoriales, une entente intercommunale a été constituée entre 10 communes concernées par le projet du Centre Aquatique sur le Plateau Est de Rouen, se fondant sur une base exclusivement conventionnelle, permettant d'assurer en commun sa construction.

Vu la convention n° 1 en date du 11 octobre 2018, signée entre les parties, précisant le fonctionnement de l'entente intercommunale et détaillant les engagements respectifs des communes.

Vu la convention n° 2, en date du 11 octobre 2018, non détachable de la convention n° 1, déléguant la maîtrise d'ouvrage unique à la Commune de Belbeuf chargée de procéder à l'acquisition des terrains et aux investissements nécessaires à la réalisation du projet sis sur son territoire et d'établir les modalités de cofinancement de l'ensemble de l'opération.

Vu l'avenant n° 1 à la convention n° 1, en date du 14 avril 2019, qui précise les modalités de règlement des frais de fonctionnement liés à l'administration de la maîtrise d'ouvrage unique ainsi que la création et la gestion d'un budget annexe unique spécifique.

Vu l'avenant n° 2 à la convention n° 1, en date du 7 mars 2020 qui précise les modalités d'adhésion de la Commune de Quévreville-la-Poterie à l'EICAPER., ses conventions et avenants.

Vu l'avenant n° 3 à la convention n° 1, en date du 4 juillet 2021 qui précise les modalités d'adhésion de la Commune de Saint Aubin-Celloville à l'EICAPER., ses conventions et avenants.

Vu l'avenant n° 4 à la convention n° 1, en date du 17 mars 2022 qui approuve le lancement de la procédure de consultation des entreprises pour la passation d'un contrat de concession de service public et tout autre, relative à l'exploitation du centre aquatique intercommunal.

Considérant que la convention n° 2 prévoit une contribution de chaque commune au maître d'ouvrage unique, dans le cadre de conventions (avenants) regroupant toutes les communes, en vue d'assurer la gestion du centre aquatique.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré

- Approuve l'avenant n°5 de la convention d'Entente Intercommunale conclue entre les communes pour la construction du Centre Aquatique du Plateau Est de Rouen fixant la contribution des communes aux frais de fonctionnement liés à l'administration de la maîtrise d'ouvrage unique à 9 € (neuf euros) par habitant au titre de l'exercice 2024, ci-annexé.
- Autorise Monsieur le Maire à signer l'avenant n°5 de la convention d'Entente Intercommunale conclue entre les communes pour la construction du Centre Aquatique du Plateau Est de Rouen.

| | | | | | | | |
|----------|----|-------------|----|---------|---|------------|---|
| Présents | 24 | Représentés | 1 | Excusés | 4 | Absents | 0 |
| Votants | 25 | Pour | 25 | Contre | 0 | Abstention | 0 |

ANNEXE DEL2023-097

CONVENTION D'ENTENTE INTERCOMMUNALE
CONCLUE ENTRE LES COMMUNES
CONSTRUCTION DU CENTRE AQUATIQUE DU PLATEAU EST DE ROUEN
AVENANT N° 5

IL EST CONVENU ENTRE :

LA COMMUNE D'AMFREVILLE LA MIVOIE représentée par son Maire, Hugo LANGLOIS habilité à l'effet des présentes par une délibération du Conseil Municipal en date du2023 ci-après dénommée « Convention d'Entente Intercommunale conclue entre des communes, construction du centre aquatique du Plateau Est de Rouen – avenant N°5 »,

Et

LA COMMUNE DE BELBEUF représentée par son Maire, Jean Guy LECOUEUX habilité à l'effet des présentes par une délibération du Conseil Municipal en date du 2023, ci-après dénommée « Convention d'Entente Intercommunale conclue entre des communes, construction du centre aquatique du Plateau Est de Rouen – avenant N°5 »,

Et

LA COMMUNE DE BOOS représentée par son Maire, Bruno GRISEL habilité à l'effet des présentes par une délibération du Conseil Municipal en date du 2023, ci-après dénommée « Convention d'Entente Intercommunale conclue entre des communes, construction du centre aquatique du Plateau Est de Rouen – avenant N°5 »,

Et

LA COMMUNE DE FRANQUEVILLE-SAINT-PIERRE représentée par son Maire Bruno GUILBERT habilité à l'effet des présentes par une délibération du Conseil Municipal en date du 2023, ci-après dénommée « Convention d'Entente Intercommunale conclue entre des communes, construction du centre aquatique du Plateau Est de Rouen – avenant N°5 »,

Et

LA COMMUNE DU MESNIL-ESNARD représentée par son Maire Jean Marc VENIN habilité à l'effet des présentes par une délibération du Conseil Municipal en date du 2023, ci-après dénommée « Convention d'Entente Intercommunale conclue entre des communes, construction du centre aquatique du Plateau Est de Rouen – avenant N°5 »,

Et

LA COMMUNE DE MESNIL-RAOUL représentée par son Maire Emmanuel GOSSE habilité à l'effet des présentes par une délibération du Conseil Municipal en date du 2023, ci-après dénommée « Convention d'Entente Intercommunale conclue entre des communes, construction du centre aquatique du Plateau Est de Rouen – avenant N°5 »,

Et

LA COMMUNE DE MONTMAIN représentée par son Maire Ludvine HARAUX habilitée à l'effet des présentes par une délibération du Conseil Municipal en date du2023, ci-après dénommée « Convention d'Entente Intercommunale conclue entre des communes, construction du centre aquatique du Plateau Est de Rouen – avenant N°5 »,

Et

LA COMMUNE DE QUEVREVILLE LA POTERIE représentée par son Maire Benoît HUE habilité à l'effet des présentes par une délibération du Conseil Municipal en date du 2023, ci-après dénommée « Convention d'Entente Intercommunale conclue entre des communes, construction du Centre aquatique du Plateau Est de Rouen – avenant N°5 »,

Et

LA COMMUNE DE SAINT AUBIN CELLOVILLE représentée par son Maire Maxime DEHAIL, habilité à l'effet de la présente par une délibération du Conseil Municipal en date du2022, ci-après dénommée « Convention d'Entente Intercommunale conclue entre des communes, construction du Centre aquatique du Plateau Est de Rouen – avenant N°5 ».

Et

LA COMMUNE D'YMARE représentée par son Maire Ingrid BONA habilitée à l'effet des présentes par une délibération du Conseil Municipal en date du2023, ci-après dénommée « Convention d'Entente Intercommunale conclue entre des communes, construction du centre aquatique du Plateau Est de Rouen – avenant N°5 »,

Vu les articles L.5221-1 et suivants du Code Général des Collectivités Locales

Vu l'avis du Conseil municipal de la commune d'Amfreville-La-Mi-Voie du2023,

Vu l'avis du Conseil municipal de la commune de Belbeuf du2023,

Vu l'avis du Conseil municipal de la commune de Boos du2023,

Vu l'avis du Conseil municipal de la commune de Franqueville-Saint-Pierre du2023,

Vu l'avis du Conseil municipal de la commune du Mesnil-Esnard du2023,

Vu l'avis du Conseil municipal de la commune de Mesnil-Raoul du2023,

Vu l'avis du Conseil municipal de la commune de Montmain du2023,

Vu l'avis du Conseil municipal de la commune de Quévreville la Poterie du2023,

Vu l'avis du Conseil municipal de la commune de Saint Aubin Celloville du2023,

Vu l'avis du Conseil municipal de la commune d'Ymare du2023,

Il est exposé et convenu ce qui suit :

Article 1^{er} : L'article 4 de la Convention n°1 d'Entente Intercommunale conclue entre des communes pour la construction du Centre Aquatique du Plateau Est de Rouen signée le 11 octobre 2018 par les parties et modifiée par l'avenant N°1 signé le 14 avril 2019, est complété comme suit :

« ARTICLE 4 : MODALITES DE FINANCEMENT

La présente entente ainsi que l'ensemble des conventions qui seront conclues dans le cadre de celle-ci respecteront une stricte neutralité financière. Ainsi, les mouvements financiers entre les membres ne correspondront qu'au seul remboursement de charges, de sorte que toute intervention à des fins lucratives d'un membre de l'entente, agissant alors tel un opérateur sur un marché concurrentiel, est proscrire.

• **Concernant la réalisation du centre aquatique :**

Les frais d'achat des terrains nécessaires à la construction du centre aquatique, ainsi que les dépenses d'investissement relatives à la construction du centre seront cofinancés entre les membres de l'entente selon les modalités définies dans le cadre d'une convention à intervenir, non détachable de la présente convention.

• **Concernant les frais de fonctionnement liés à la construction :**

Les frais de fonctionnement et d'investissement (remboursement d'emprunt) liés à la construction de l'opération et à la mise en place de la présente Entente, seront répartis au prorata du nombre d'habitants de chaque commune membre de l'Entente Intercommunale, suivant l'indice INSEE de l'année précédente au moment du vote du budget.

• **Concernant les frais de fonctionnement liés à l'administration de la maîtrise d'ouvrage unique :**

Les frais de personnels nécessaires à la gestion de la maîtrise d'ouvrage unique déléguée sont remboursés à la commune désignée maître d'ouvrage unique par les communes membres de l'Entente Intercommunale ainsi que les intérêts bancaires et autres frais administratifs. Les communes membres versent à ce titre au budget annexe de la commune maître d'ouvrage unique, deux euros par habitant et par an jusqu'à l'exercice 2022. A partir de 2023 et jusqu'à la création du syndicat intercommunal, la contribution des communes couvre également le remboursement du capital des emprunts engagés et les frais préalables à la mise en service de l'équipement et est calculée suivant les mêmes modalités.

• **Concernant la création et la gestion d'un budget annexe spécifique :**

La maîtrise d'ouvrage unique gère un budget annexe spécifique en investissement et fonctionnement, en recettes et en dépenses, concernant la construction du Centre aquatique. A la création du syndicat intercommunal les soldes des budgets annexes seront reversés à la structure intercommunale ».

Article 2 : les autres articles de la « Convention d'Entente Intercommunale conclue entre des communes pour la construction du Centre Aquatique du Plateau Est de Rouen » demeurent inchangés et restent en vigueur.

Fait à Franqueville-Saint-Pierre, le2023 en dix exemplaires originaux.

:

Transmis au contrôle de légalité.

| Collectivité | Représentant | Signature |
|---------------------------|--------------------|-----------|
| Amfreville-La-Mivoie | Hugo LANGLOIS | |
| Belbeuf | Jean-Guy LECOUTEUX | |
| Boos | Bruno GRISEL | |
| Franqueville-Saint-Pierre | Bruno GUILBERT | |
| Le Mesnil-Esnard | Jean Marc VENNIN | |
| Mesnil Raoul | Emmanuel GOSSE | |
| Montmain | Ludivine HARAUX | |
| Quéville-la-Poterie | Benoît HUE | |
| Saint Aubin-Celloville | Maxime DEHAIL | |
| Ymare | Ingrid BONA | |

20. SUBVENTION EXCEPTIONNELLE À L'ASSOCIATION CULTURELLE ET SPORTIVE BERNARD DENESLE (ACSBD) – SECTION PHOTO/VIDEO NUMERIQUE.

Monsieur JEAN, adjoint aux finances, présente le rapport dont voici le contenu :

L'Association Culturelle et Sportive Bernard Denesle (ACSBD) comprend une section ayant pour objet la conduite d'activités liées aux travaux de traitement de l'image sous forme numérique. Il apparaît que le matériel et les logiciels utilisés sont obsolètes au regard des nouvelles fonctionnalités existantes. Afin de maintenir un niveau qualitatif suffisant au bénéfice de ses adhérents, l'association sollicite une subvention exceptionnelle d'équipement pour un montant de 2 451,66 €.

Compte-tenu de ce qui précède, et au regard du devis présenté par l'association, il est proposé au Conseil Municipal de procéder au versement de la subvention suivante et de demander à l'ACSBD de l'affecter au profit de sa section « Photo numérique » :

ACSBD – Section Photo Numérique : 2 220 € (deux mille deux cent vingt euros).

REMARQUES - OBSERVATIONS - INTERVENTIONS :

Monsieur JEAN rappelle que depuis le passage de la M14 à la M57, il est devenu interdit pour la collectivité d'acheter du matériel ou des installations aux associations. Il propose donc d'accorder une subvention correspondant à 90 % du montant de l'achat.

Monsieur le Maire demande s'il y a des questions et procède au vote.

LA DÉLIBÉRATION SUIVANTE EST ADOPTÉE : (2023-098 D.7.5)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu la demande de l'Association Culturelle et Sportive Bernard Denesle (ACSBD) sollicitant une subvention exceptionnelle d'équipement pour un montant de 2 451,66 € ;

Considérant que l'ACSBD comprend une section ayant pour objet la conduite d'activités liées aux travaux de traitement de l'image sous forme numérique ;

Considérant que le matériel et les logiciels utilisés sont obsolètes au regard des nouvelles fonctionnalités existantes ;

Considérant la nécessité de maintenir un niveau qualitatif suffisant au bénéfice de ses adhérents ;

Le Conseil Municipal ayant délibéré,

Décide :

- D'attribuer une subvention exceptionnelle d'un montant de 2 220 € ;
- D'autoriser Monsieur le Maire à signer toutes pièces relatives à cette subvention.

| | | | | | | | |
|----------|----|-------------|----|---------|---|------------|---|
| Présents | 24 | Représentés | 1 | Excusés | 4 | Absents | 0 |
| Votants | 25 | Pour | 25 | Contre | 0 | Abstention | 0 |

21. ADMISSION EN NON-VALEUR DES TITRES NON RECOUVRÉS.

Monsieur JEAN, adjoint aux finances, présente le rapport dont voici le contenu :

Monsieur Le Maire informe les membres du Conseil Municipal que la trésorerie du Mesnil-Esnard a établi une liste de produits qui, malgré les relances et les poursuites, sont devenus irrécouvrables ou représentent des petits reliquats ou des sommes trop faibles pour engager des poursuites nouvelles.

Ces produits représentent une somme totale de 3 244,04 € pour des titres émis sur l'exercice budgétaire 2016-2017-2018-2019-2020-2021-2022 pour plusieurs débiteurs dont l'insolvabilité a été déclarée.

Le montant de la dépense sera imputé sur les crédits inscrits au chapitre 65 : autres charges de gestion courante, article 6542 : créances éteintes.

Il est proposé au Conseil Municipal d'autoriser Monsieur Le Maire à signer toutes les pièces nécessaires à l'accomplissement de ces opérations budgétaires.

REMARQUES - OBSERVATIONS - INTERVENTIONS :

Monsieur JEAN explique qu'il y a des recettes que la commune a du mal à recouvrer, pour lesquelles il y a des retards récurrents, notamment à cause de la conjoncture actuelle, par exemple les factures de centre de loisirs, à hauteur de 75 000 € aujourd'hui et que la perception a fait un tri.

Monsieur le Maire demande s'il y a des questions et procède au vote.

LA DÉLIBÉRATION SUIVANTE EST ADOPTÉE : (2023-099 D.7.10)

Vu le Code Général des Collectivités territoriales et notamment ses articles L 2121-17 et L 2121-29 ;

Vu l'instruction comptable et budgétaire M57 ;

Vu les demandes d'admission en non-valeur du trésorier principal dressé sur l'état « Produits locaux irrécouvrables » en date 6 novembre 2023 des produits communaux irrécouvrables ;

Considérant que cette somme correspond à des factures non réglées de 2016 à 2022 à l'encontre de plusieurs débiteurs dont l'insolvabilité a été déclarée ;

Et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal

Décide d'admettre en non-valeur les produits mentionnés ci-dessus.

Précise que la dépense sera imputée sur les crédits inscrits au chapitre 65 : autres charges de gestion courante, article 6541 : créances admises en non-valeur et sur l'article 6542 : créances éteintes du budget de l'exercice en cours.

Autorise Monsieur Le Maire à signer toutes les pièces nécessaires à l'accomplissement de ces opérations budgétaires.

| | | | | | | | |
|----------|----|-------------|----|---------|---|------------|---|
| Présents | 22 | Représentés | 4 | Excusés | 2 | Absent | 1 |
| Votants | 26 | Pour | 26 | Contre | 0 | Abstention | 0 |

22. SIGNATURE DE LA CONVENTION TECHNIQUE ET FINANCIÈRE AVEC LA MÉTROPOLE ROUEN NORMANDIE POUR LA RÉALISATION DE TRAVAUX DE CRÉATION ET/OU DE RÉHABILITATION DES MARES.

Madame MOTTET présente le rapport dont le contenu est repris dans la délibération qui suit.

REMARQUES - OBSERVATIONS - INTERVENTIONS :

Monsieur MOTTET indique que si la convention est acceptée, les travaux pourraient commencer d'ici la fin de l'année.

Monsieur le Maire trouve bon de préciser que cela ne coûte rien à la commune et que c'est pris en charge à 100 % par la Métropole.

Madame BETHENCOURT demande s'il s'agit bien du bassin proche de la route celui que l'on voit et si du coup il restera de la place pour les moutons.

Madame MOTTET répond que c'est à l'opposé, proche du square des arts, à l'entrée du chemin des religieux.

Monsieur le Maire demande s'il y a des questions et procède au vote.

Les mares et les milieux humides abritent une grande biodiversité.

L'axe 2 de la charte biodiversité 2021-2026 de la Métropole Rouen Normandie propose de restaurer et valoriser la sous-trame aquatique et les zones humides afin de permettre la constitution d'une trame bleue sur le territoire. La trame bleue est un ensemble de milieux humides suffisamment proches pour permettre à la faune et à la flore locale de s'y installer et d'y circuler naturellement.

Jusqu'au début du 20^{ème} siècle, il y avait sur le domaine public du Mesnil-Esnard plusieurs mares aujourd'hui toutes disparues. Reconstituer de tels milieux est une façon de faire retrouver à notre commune une part de biodiversité perdue.

La ville du Mesnil-Esnard souhaite donc agir pour la biodiversité en créant une mare. Elle sera située sur le parc de la Valette, près de la tour hertzienne. Le bassin prévu, d'une surface de l'ordre de 100 m², sera en connexion avec le bassin d'infiltration situé le plus au sud du parc.

Pour ce projet, nous souhaitons profiter du « programme Mares » de la Métropole Rouen Normandie, cofinancé par l'Agence de l'Eau Seine Normandie, la Région Normandie et l'Union européenne. Dans le cadre de ce « programme Mares », la Métropole se propose d'aider les communes qui souhaitent réaliser des travaux de réhabilitation et de création de mares sur leur territoire en prenant en charge financièrement et techniquement l'ensemble des travaux.

Il s'agira pour notre commune de s'engager à respecter pendant 5 ans les préconisations de la Métropole pour l'entretien du site, dans le respect des principes de gestion différenciée, et de disposer le panneau d'information fourni pour afficher son implication auprès des habitants. Des formations seront organisées dans ce cadre auprès des agents municipaux chargés de l'entretien des espaces verts pour répondre à leurs questions et leur préciser le matériel à utiliser. La commune s'engage également à réaliser une information auprès des habitants.

Ayant entendu cet exposé,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment son article L. 2121-29 ;

Vu le « programme Mares » de la Métropole Rouen Normandie ;

Considérant la volonté de la Commune de s'engager en faveur de la biodiversité en créant une mare ;

Considérant la nécessité de signer la convention technique et financière avec la Métropole Rouen Normandie pour la réalisation de travaux de création et/ou de réhabilitation des mares pour bénéficier de la prise en charge technique et financière de cette dernière ;

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré

Approuve la création d'une mare ;

Autorise Monsieur le Maire à signer la convention technique et financière avec la Métropole Rouen Normandie pour la réalisation de travaux de création et/ou de réhabilitation des mares, ci-annexée, et tous les documents afférents.

| | | | | | | | |
|----------|----|-------------|----|---------|---|------------|---|
| Présents | 24 | Représentés | 1 | Excusés | 4 | Absents | 0 |
| Votants | 25 | Pour | 25 | Contre | 0 | Abstention | 0 |



**Convention technique et financière pour la réalisation de
travaux de création et/ou de réhabilitation de mares**

Métropole – Le Mesnil-Esnard



Cofinancé par
l'Union Européenne
CREATED WITH

ENTRE

La Métropole Rouen Normandie, domiciliée au 108 Allée François Mitterrand - CS 50589 - 76006 ROUEN CEDEX représentée par son Président, Nicolas MAYER-ROSSIGNOL, dûment habilité par la décision en date du

Ci-après désignée « la Métropole »,

D'UNE PART,

ET

La commune de Le Mesnil-Esnard, domiciliée Place du Général De Gaulle – CS 40003 - 76240 LE MESNIL ESNARD, représenté par son maire Jean-Marc VENNIN, habilité par la délibération du Conseil Municipal en date

Ci-après désignée « le bénéficiaire »,

D'AUTRE PART.

Il est tout d'abord exposé ce qui suit :

Les lois dites Grenelle 1 et 2 adoptées respectivement le 3 août 2009 et le 12 juillet 2010 ont introduit la notion de trames vertes et bleues. Elles ont notamment pour objectif d'enrayer la perte de la biodiversité en participant à la préservation, à la gestion et à la remise en bon état des milieux nécessaires aux continuités écologiques.

Dans le cadre de la protection, de la restauration et de la valorisation de la sous-trame aquatique et des zones humides, la Métropole a élaboré un plan d'actions en faveur des mares sur son territoire : le programme Mares. Celui-ci consiste à caractériser les mares, réaliser des inventaires sur les mares publiques (communales, appartenant à la Métropole ou à l'ONF) ainsi que sur les mares privées, jugées les plus riches écologiquement, accompagner et conseiller les Communes et les particuliers dans la gestion et la valorisation pédagogique des mares, et enfin réaliser des travaux de restauration voire de création de mares afin de compléter le réseau. L'objectif est de protéger ces espaces de biodiversité ainsi que les espèces qui y trouvent refuges et de favoriser la mise en réseau de ces espaces (trame bleue). Les mares jouent également un rôle dans la lutte contre les inondations en jouant un rôle tampon.

Il est apparu que les Communes avaient un réel besoin d'accompagnement technique et financier de la part de la Métropole.

C'est pourquoi, dans le cadre de la charte de la biodiversité 2021-2026 et plus précisément la fiche action n°12 « Restaurer et gérer les mares du territoire » de l'axe 2 « Restaurer et valoriser la sous-trame aquatique et les zones humides », la Métropole a souhaité poursuivre la réalisation des travaux de restauration et/ou de création de mares sur son territoire.

La présente convention concerne la réalisation de travaux de création pour les propriétaires de mares sous réserve de l'obtention des subventionnements auprès des différents financeurs partenaires de la Métropole (au minimum 20% d'aide).

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

ARTICLE 1 – OBJET DE LA PRESENTE CONVENTION

La présente convention a pour objet de définir les modalités techniques et financières de la réalisation de travaux de création d'une mare par la Métropole, sous réserve de l'obtention des subventionnements auprès des différents financeurs partenaires de la Métropole (au minimum 20% d'aide), pour les propriétaires de la mare, dans le cadre de sa compétence Biodiversité.

Il est convenu que la Métropole assure la maîtrise d'ouvrage des travaux de la mare de la présente convention.

Il est prévu de créer une mare dans la base de données de la Métropole (le plan de localisation est joint en annexe 1).

ARTICLE 2 – ENGAGEMENTS DU BENEFICIAIRE

Le bénéficiaire s'engage à :

- Désigner un interlocuteur privilégié auprès de la Métropole,
- Fournir à la Métropole tout élément d'information nécessaire à la réalisation des travaux (le cas échéant les plans des sites, les caractéristiques pédologiques des sols, le planning d'entretien des sites, la position d'éventuels réseaux existants...),
- Participer aux réunions et aux formations sur la gestion et l'entretien des mares,
- Appliquer et respecter les préconisations de gestion de la Métropole pour l'entretien de la mare pendant 5 ans dans le respect des principes de gestion différenciée.

Il est à noter que l'entretien des mares existantes ou à créer relève de la compétence du bénéficiaire (gestion de la végétation, déchets...). Toutefois, celui-ci sera réalisé conformément aux préconisations de la Métropole.

En cas de plantation réalisée par le bénéficiaire, ce dernier s'engage à planter des végétaux sauvages et rustiques typiques des mares selon les préconisations des services de la Métropole.

En cas de non-application ou de non-respect des préconisations de gestion pour l'entretien de la mare durant les 5 années d'engagement, la Métropole pourra demander au bénéficiaire le remboursement de tout ou partie du montant des travaux de création de la mare dont a bénéficié le propriétaire.

ARTICLE 3 – ENGAGEMENTS DE LA METROPOLE

Sous condition suspensive d'octroi des subventionnements auprès des différents financeurs partenaires (au minimum 20 % d'aide), il est convenu que la Métropole assure la maîtrise d'ouvrage des travaux de la mare de la présente convention.

Dès lors, elle est responsable de la passation des marchés, des démarches administratives auprès des services de l'Etat (demande autorisation DREAL, DT/DICT, ...), de la réalisation des travaux et des opérations liées à leur réception.

La Métropole rémunère directement les entreprises. Pour ce faire, elle perçoit directement les subventions potentiellement versées par l'Agence de l'Eau Seine Normandie et d'autres financeurs (Région, FEDER, Département, ...) pour la réalisation des travaux.

La Métropole rédige et transmettra au bénéficiaire, en vue de la gestion à terme de cette mare, un rapport de préconisations de gestion pour l'entretien de la mare dans le respect des principes de gestion différenciée.

Un an après la réalisation des travaux, la Métropole se rendra sur les sites pour vérifier le fonctionnement hydraulique de la mare de cette convention (étanchéité, ruissellement...).

En cas de plantation par le bénéficiaire, la Métropole s'assurera également lors de cette visite de la reprise des végétaux.

La 3^e année suivant la réalisation des travaux, la Métropole engagera, sur une durée de 5 mois, de février à juin, un suivi écologique adapté pour observer l'installation et le développement des espèces végétales et animales locales inféodées aux mares. Elle tiendra informée le bénéficiaire des résultats observés et de la conduite à tenir pour maintenir ou améliorer la qualité écologique de la mare sur la durée.

La Métropole ne pourra être tenue responsable des résultats obtenus, en particulier en cas de force majeure (pollution, intempéries, malveillance - présence de prédateurs ou d'espèces exotiques envahissantes - ...) ou si le bénéficiaire ne suit pas les recommandations données pour la gestion de la mare.

Pour optimiser le fonctionnement de la mare, dans le cas où le bénéficiaire serait une collectivité locale, celui-ci s'engage à réaliser une information auprès des habitants sur les effets néfastes de l'introduction de prédateurs (notamment poissons rouges et tortues) et d'espèces exotiques envahissantes (notamment Myriophylle du Brésil) dans les mares. La Métropole pourra la conseiller dans cette démarche si elle le souhaite.

La Métropole formera le gestionnaire de la mare du bénéficiaire, en vue de la gestion à long terme, aux pratiques de bonne gestion d'une mare.

ARTICLE 4 – DEFINITION DES TRAVAUX A REALISER

Conformément aux stipulations du marché de restauration écologique et de création de mares, les travaux à mettre en œuvre sur la mare sont définis conjointement lors de la visite préalable sur le terrain par la Métropole, son prestataire et l'interlocuteur désigné par le bénéficiaire conformément à l'article 2.

La détermination des caractéristiques est décidée conjointement entre la Métropole et le bénéficiaire. Les caractéristiques techniques permettant d'obtenir une bonne qualité pour le développement écologique des mares relèvent du savoir-faire de la Métropole. Les travaux réalisés par la Métropole ont pour principal objectif la restauration écologique et le bon

4

fonctionnement du réseau de mares. Les aménagements de cadre de vie (bancs, panneaux informatifs, poubelles...) n'entrent pas dans le cadre de cette convention.

Les représentants du bénéficiaire pourront visiter le chantier après accord de la Métropole sur la date et l'heure de la visite afin qu'elle puisse en informer l'entreprise.

Les représentants du bénéficiaire ne pourront pas faire leurs remarques directement à l'entreprise. La Métropole s'engage à les examiner.

Il est prévu la réalisation des travaux suivants :

- La coupe de deux arbres et l'arrachage des deux souches,
- Création d'une mare d'une profondeur maximale de 80 cm en son centre, étanchéifiée par une bâche EPDM,
- La terre est laissée à la disposition de la commune.

Les travaux pourront être modifiés en cas de difficultés techniques ou d'apparition de modifications indispensables lors de la réalisation des travaux. Le bénéficiaire en serait alors immédiatement informé. Une annexe technique prenant en compte les modifications nécessaires, validée par les deux parties, sera alors transmise au bénéficiaire par les services de la Métropole.

Le planning prévisionnel de réalisation des travaux est joint en annexe 2.

ARTICLE 5 – RESPONSABILITE

La mare, objet de la présente convention, reste placée sous la responsabilité du bénéficiaire.

La Métropole assume uniquement la responsabilité liée à la réalisation des travaux dans le cadre de son marché.

La Métropole sera responsable de tous les dommages liés au chantier du fait des intervenants ou de ses agents, à charge pour elle de se retourner contre les entreprises. La faute du bénéficiaire ou le fait du tiers sont exonérateurs.

En cas de malfaçons dans la création de la mare ou de mauvaise qualité des travaux écologiques, la Métropole actionnerait les garanties prévues à cet effet dans ses marchés.

Le bénéficiaire s'engage à informer immédiatement la Métropole si elle venait à constater un désordre ou une mauvaise reprise des végétaux.

ARTICLE 6 – DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention prendra effet à la date de sa notification et arrivera à échéance à l'issue des 5 ans d'engagement du bénéficiaire relatif à l'entretien de la mare.

ARTICLE 7 – MODALITES DE FINANCEMENT

5

La Métropole financera 100% du montant des travaux réalisés ainsi que du suivi écologique. Elle percevra directement les subventions.

ARTICLE 8 – COMMUNICATION

Dans le cas où le bénéficiaire serait une collectivité locale, celui-ci s'engage à valoriser le concours de la Métropole et des autres financeurs, notamment par l'intégration, de façon lisible et apparente, des logos sur les supports de communication (affiches, dossiers de presse, panneaux d'exposition, site internet, ...).

Le bénéficiaire s'engage à apporter la mention « action réalisée avec le concours de la Métropole » et « action financée par les fonds européens de développement régional » sur tous les supports de communication élaborés dans le cadre du présent dispositif.

ARTICLE 9 – RESILIATION

La présente convention peut être résiliée :

- soit pour motif d'intérêt général, à l'expiration d'un délai d'un mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception,
- soit d'un commun accord entre les parties signataires, à l'expiration d'un délai d'un mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception,
- soit par l'une des parties signataires en cas de non-respect des engagements prévus à la convention par l'autre partie, à l'expiration d'un délai d'un mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception.

Dans le dernier cas, une première lettre recommandée avec avis de réception demandant le respect des engagements devra avoir été envoyée et être restée sans réponse positive dans le délai de quinze jours avant envoi de la seconde.

Si la présente convention était résiliée avant achèvement complet des travaux prévus du fait du bénéficiaire, le bénéficiaire serait redevable des indemnités qui pourraient être dues par la Métropole à l'entreprise consécutivement à l'interruption des travaux. La présente convention resterait alors en vigueur jusqu'au règlement financier définitif entre les parties.

ARTICLE 10 – LITIGES

Dans le cas où l'exécution et l'interprétation de la présente convention soulèverait un différend qui ne pourrait être résolu à l'amiable par les partenaires, il est convenu que le tribunal administratif de Rouen sera compétent pour connaître du litige.

Fait à Rouen, le

En 3 exemplaires originaux.

Pour la Métropole Rouen Normandie

Pour le bénéficiaire

Jean-Marc VENNIN
Maire de Le Mesnil-Esnard

6

Annexe 1

Localisation de la mare concernée par la présente convention du bénéficiaire



7

Annexe 2

Planning prévisionnel des travaux à réaliser sur la mare concernée par la présente convention du bénéficiaire.

Les travaux seront réalisés entre le 01/10/2023 et 29/02/2024 en fonction des conditions météorologiques.

8

23. ZONES D'ACCÉLÉRATION DES ÉNERGIES RENOUVELABLES (ZAENR) – DÉTERMINATION DU ZONAGE.

Madame MOTTET présente le rapport dont voici le contenu :

La Loi n°2023-175 du 10 mars 2023 relative à l'accélération de la production d'énergies renouvelables, dite Loi APER, a pour but d'accélérer et simplifier le développement des énergies renouvelables.

Face à la problématique du dérèglement climatique et à la crise énergétique, il y a une urgence à réduire la part d'énergie finale reposant sur les énergies fossiles à laquelle ladite loi répond en prévoyant une planification territoriale.

Les objectifs sont les suivants :

- Atteindre la neutralité carbone d'ici 2050 ;
 - Garantir la sécurité de l'approvisionnement ;
 - Maitriser des coûts des factures énergétiques.
- Toutes les énergies renouvelables peuvent être concernées, à savoir :
- Le photovoltaïque ;
 - L'éolien terrestre ;
 - La chaleur renouvelable ;
 - La géothermie ;
 - L'hydroélectricité ;
 - La production et la valorisation de biogaz.

Les zones d'accélération sont ainsi définies, pour chaque catégorie de sources et de types d'installation de production d'ENR, en tenant compte de la nécessaire diversification des ENR, des potentiels du territoire concerné et de la puissance d'ENR déjà installée. (L141-5-3 du code de l'énergie)

Ces zones d'accélération ne sont pas des zones exclusives. Des projets pourront être autorisés en dehors. Toutefois, un comité de projet sera obligatoire pour ces projets, afin de garantir la bonne inclusion de la commune d'implantation et des communes limitrophes dans la conception du projet.

Les porteurs de projets seront, quoiqu'il en soit, incités à se diriger vers ces ZAENR qui témoignent d'une volonté politique et d'une adhésion locale au projet ENR.

Pour un projet, le fait d'être situé en zone d'accélération ne garantit pas son autorisation, celui-ci devant, dans tous les cas, respecter les dispositions réglementaires applicables et, en tout état de cause, l'instruction des projets reste faite au cas par cas.

Dans un souci d'équité et de développement maximum des énergies renouvelables, il est proposé de retenir l'ensemble de la commune pour la géothermie, le photovoltaïque et la chaleur renouvelable. L'éolien terrestre, l'hydroélectricité sont exclus en l'absence de gisement, la production et la valorisation de biogaz sont exclues dans la crainte d'incidences négatives sur la qualité de vie de nos concitoyens.

Il est précisé que passé l'échéance du 31 décembre 2023, l'ensemble des ZAENR seront présentées par le référent préfectoral lors d'une conférence territoriale à laquelle seront également associés les Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI). Les zones seront ensuite transmises au comité régional de l'énergie qui sera chargé de déterminer si les zones d'accélération sont suffisantes pour atteindre les objectifs régionaux.

Il est proposé au Conseil Municipal de délibérer en vue :

D'émettre un avis favorable aux ZAENR proposées ci-dessus.

REMARQUES - OBSERVATIONS - INTERVENTIONS :

Madame MOTTET indique que la commune possède un habitat trop dense pour accepter la production de biogaz mais qu'il y a des fermes qui installent de la méthanisation.

Monsieur le Maire ajoute que l'éolien est aussi interdit sur notre commune à cause de l'aérodrome. Il explique que la collectivité a réfléchi longuement sur le sujet et qu'elle a finalement décidé de ne définir qu'un seul zonage, la commune entière, mais qu'elle se pose encore beaucoup de questions, à savoir si cela implique des obligations futures imposées par la préfecture. Monsieur le Maire dit être un peu perplexe et demande l'avis des membres du Conseil.

Madame GODOT demande si les communes limitrophes ont été consultées.

Monsieur le Maire répond que non.

Monsieur PETITON dit que c'est une bonne chose si cela peut éviter la construction d'une centrale nucléaire.

Monsieur JEAN demande si le vote de ce soir peut être remis en cause, par exemple si l'on dit oui et que l'on s'aperçoit par la suite qu'il y a des nuisances dans tel ou tel secteur, si l'on pourra revenir en arrière.

Monsieur le Maire pense que non.

Madame MOTTET précise qu'il y a une instruction des projets, que l'on n'autorisera pas n'importe quoi.

Monsieur le Maire confirme que l'installation de pompes à chaleur par exemple ou la modification de toitures ou de façades sont soumis à une autorisation du droit des sols.

Il invite l'assemblée à répondre favorablement car il pense que c'est une bonne chose.

Monsieur le Maire demande s'il y a des questions et procède au vote.

LA DÉLIBÉRATION SUIVANTE EST ADOPTÉE : (2023-101 D.8.8)

Le Conseil Municipal,

Après avoir entendu l'exposé de Madame MOTTET,

Vu la Loi n°2023-175 du 10 mars 2023 relative à l'Accélération de la Production d'Énergies Renouvelables, dite Loi APER ;

Vu l'article 15 de ladite loi introduisant dans le Code de l'Énergie un dispositif de planification territoriale et un article L 141-5-3 ;

Considérant que la loi sus-citée vise à accélérer le développement des énergies renouvelables de manière à lutter contre le changement climatique et préserver la sécurité d'approvisionnement de la France en électricité ;

Considérant que les communes sont invitées à identifier d'ici à fin 2023 les zones d'accélération pour l'implantation d'installations terrestres de production d'énergie renouvelable ;

Considérant la volonté politique et l'adhésion locale au projet ENR ;

Décide :

- De définir l'ensemble de la commune pour la géothermie, le photovoltaïque et la chaleur renouvelable ;
- De valider la transmission de ce zonage à la Préfecture de Seine-Maritime ;
- De valider l'intégration de ce zonage dans le document d'urbanisme dont relève la commune dès lors que la carte départementale sera arrêtée, en application de l'article L 153-31 II du Code de l'Urbanisme.

Autorise Monsieur le Maire à signer tous actes et documents en vue de l'aboutissement de ces démarches.

| | | | | | | | |
|----------|----|-------------|----|---------|---|------------|---|
| Présents | 24 | Représentés | 1 | Excusés | 4 | Absents | 0 |
| Votants | 25 | Pour | 24 | Contre | 0 | Abstention | 1 |

24. TARIF DU DROIT DE STATIONNEMENT DU TAXI À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2024.

Monsieur le Maire présente le rapport dont voici le contenu :

Le conducteur d'un taxi doit être titulaire d'une autorisation de stationnement affichée sur le véhicule. Elle permet de prendre en charge des passagers ou attendre dans une « station taxi » où un passager peut le solliciter directement ou l'appeler.

Conformément à l'article I 2213-6 du Code Général des Collectivités Territoriales, les autorisations de stationnement sont délivrées par le maire, moyennant le paiement de droits fixés par un tarif dûment établi.

Sur la commune du Mesnil-Esnard, l'arrêté préfectoral du 2 mai 1972 autorise un taxi à stationner et à prendre en charge sur le territoire.

Depuis une délibération du 6 octobre 2003, une place de stationnement est matérialisée sur un emplacement de parking de la Place du Général de Gaulle. Un droit de stationnement a également été fixé.

Pour l'année 2021, ce dernier a été fixé à 88,82 € (indice septembre 2020 : 103,55)
Pour l'année 2022, ce dernier a été fixé à 90,68 € (indice septembre 2021 : 105,65)
Pour l'année 2023, ce dernier a été fixé à 95,58 € (indice septembre 2022 : 111,36)

Sa revalorisation annuelle suit l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC) hors tabac des douze derniers mois à partir du dernier de référence, septembre :

Valeur de l'indice en septembre 2023 = 116,58

Source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3532445?sommaire=3530678>

La variation de cet indice ayant évolué à la hausse, il est proposé aux membres du Conseil Municipal de fixer pour l'année 2024 le montant du droit de stationnement du taxi à **100,06 €**.

Monsieur le Maire demande s'il y a des questions et procède au vote.

LA DÉLIBÉRATION SUIVANTE EST ADOPTÉE : (2023-102 D.9.1)

Vu la délibération du Conseil municipal du 2 avril 1971 sollicitant la création d'un poste de taxi,

Vu l'arrêté préfectoral du 2 mai 1972 autorisant un taxi à stationner et à charger sur le territoire de la Commune,

Vu la délibération du Conseil Municipal en date du 2 octobre 2003 décidant la matérialisation d'une place de stationnement de taxi et un droit de stationnement annuel,

Considérant que cet emplacement est soumis à redevance concernant l'occupation du domaine public,

Considérant qu'il est nécessaire de procéder à une révision du montant de la redevance afin de tenir compte de l'augmentation annuelle de l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac,

Après en avoir délibéré,

Le Conseil Municipal,

Décide :

De fixer le montant du droit de stationnement de taxi à **100,06 €** à compter du 1^{er} janvier 2024.

| | | | | | | | |
|----------|----|-------------|----|---------|---|------------|---|
| Présents | 24 | Représentés | 1 | Excusés | 4 | Absents | 0 |
| Votants | 25 | Pour | 25 | Contre | 0 | Abstention | 0 |

25. DÉROGATION À LA RÈGLE DU REPOS DOMINICAL - LISTE DES DIMANCHES DE L'ANNÉE 2024 PORTANT DÉROGATION À LA RÈGLE DU REPOS DOMINICAL POUR LES COMMERCES DE DÉTAIL DE DENRÉES ALIMENTAIRES.

Monsieur le Maire présente le rapport dont voici le contenu :

Le repos hebdomadaire et dominical a été institué par la loi du 13 juillet 1906 en faveur des salariés de l'industrie et du commerce.

Des dérogations de droit ou conventionnelles, permanentes ou occasionnelles sont toutefois prévues par la législation.

Conformément aux dispositions issues de la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances, le Maire a la faculté de décider de déroger au principe du repos dominical après consultation des partenaires sociaux, du Conseil Municipal et de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) pour les demandes de plus de 8 dimanches dans l'année.

Pour rappel, le Conseil Communautaire de la Métropole Rouen Normandie a arrêté, pour les ouvertures dominicales des commerces, le cadre suivant :

→ Le nombre maximal d'ouvertures dominicales autorisées fixé à 8 dimanches,

→ Seules les considérations suivantes pourront justifier une dérogation de la Métropole :

- la date demandée est directement liée à un évènement commercial majeur et national.
- la date demandée correspond à un évènement commercial local (braderie, fête communale).

Fixées par un arrêté municipal, ces autorisations sont obligatoirement collectives et concernent la totalité des établissements d'une branche commerciale ou l'ensemble des branches commerciales présentes sur le territoire communal.

Il est à souligner que les commerces de détail alimentaire sont autorisés à ouvrir le dimanche jusqu'à 13 heures.

Sur la commune du Mesnil-Esnard, le magasin Carrefour Market a fait une demande de dérogation à la règle du repos dominical, reçue le 21 juillet 2023. Cette dernière concerne les 5 dimanches suivants :

- 14 juillet 2024
- 8 décembre 2024
- 15 décembre 2024
- 22 décembre 2024
- 29 décembre 2024

Pour information, la Métropole Rouen Normandie ne sera pas sollicitée pour avis car il ne sera retenu que 5 dimanches.

Conformément aux dispositions légales :

→ Les organisations syndicales ont été consultées par courrier et par mail en date du 6 octobre 2023.

→ La Chambre interprofessionnelle du Commerce, par mail du 10 octobre 2023, a émis un avis favorable.

→ La CFE CGC, par mail du 16 octobre 2023, a émis un avis favorable.

Il est donc proposé aux membres du Conseil Municipal d'émettre un avis favorable à la proposition d'autoriser l'ensemble des commerces implantés sur le territoire de la commune, notamment les commerces à prédominance alimentaire, les commerces de détail de l'horlogerie-bijouterie, de bricolage, d'articles de sports et équipements de loisirs, les commerces succursalistes de la chaussure et de l'habillement, les commerces de détail non alimentaires, l'optique-lunetterie de détail, les professions de la photographie et la vente à distance alimentaire, à ouvrir les dimanches suivants :

- 14 juillet 2024
- 8 décembre 2024
- 15 décembre 2024
- 22 décembre 2024
- 29 décembre 2024

REMARQUES - OBSERVATIONS - INTERVENTIONS :

Monsieur le Maire rappelle que Carrefour Market sollicite cette dérogation tous les ans. Il précise que la Métropole Rouen Normandie ne sera pas consultée pour avis car il ne sera retenu que cinq dimanches et que l'obligation ne nous incombe qu'à partir de six dimanches.

Monsieur le Maire demande s'il y a des questions et procède au vote.

LA DÉLIBÉRATION SUIVANTE EST ADOPTÉE : (2023-103 D.9.1)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment son article L 2121-29 ;

Vu le Code du Travail et notamment ses articles L.3132-26 et L.3132-27 ;

Vu la loi 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et notamment son article 250 ;

Vu la consultation des organismes d'employeurs et de salariés intéressés ainsi que des organisations professionnelles ;

Considérant, conformément aux dispositions de l'article 250 de la loi 2015-990 du 6 août 2015 susmentionnée, la faculté donnée aux communes de déroger au principe du repos dominical, après avis conforme de l'organe délibérant de l'établissement municipal de coopération intercommunale à fiscalité propre dont la commune est membre. ;

Considérant, l'obligation d'arrêter la liste des dimanches concernés avant le 31 décembre pour l'année suivante et de la soumettre à l'avis du Conseil municipal ;

Considérant, la volonté de la Ville d'accorder en 2024 le principe de 5 dérogations annuelles aux règles du repos dominical ;

Vu la proposition de Monsieur le Maire,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré

Émet un avis favorable à la proposition de Monsieur le Maire, d'arrêter, pour l'année 2024, la liste des dimanches portant dérogation au principe du repos dominical pour l'ensemble des commerces implanté sur le territoire de la commune (notamment commerce à prédominance alimentaire, commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie, bricolage, commerce des articles de sports et équipements de loisirs, commerce succursaliste de la chaussure, commerce succursaliste de l'habillement, commerces de détail non alimentaires, optique-lunetterie de détail, professions de la photographie, vente à distance alimentaire) à ouvrir les dimanches suivants :

- 14 juillet 2024 (fête nationale)
- 8, 15, 22 et 29 décembre 2024 (fêtes de fin d'année)

| | | | | | | | |
|----------|----|-------------|----|---------|---|------------|---|
| Présents | 24 | Représentés | 1 | Excusés | 4 | Absents | 0 |
| Votants | 25 | Pour | 25 | Contre | 0 | Abstention | 0 |

26. TARIFS DES MANIFESTATIONS CULTURELLES À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2024.

Monsieur le Maire présente le rapport dont voici le contenu :

Les Manifestations Culturelles organisées par la Commune sont généralement gratuites pour l'ensemble des publics.

Cependant, certaines manifestations ont un budget qui nécessite de mettre en place une participation du public.

Nous proposons que ces tarifs restent abordables pour l'ensemble de la population et soient fixés de manière forfaitaire, en fonction des frais engagés par la commune pour chaque manifestation, comme suit :

- 5 € dans le cas de frais engagés jusqu'à 1 000 €
- 10 € la place dans le cas de frais engagés allant de 1 000 € à 2 000 €
- 15 € la place dans le cas de frais engagés allant de 2 000 € à 3 000 €
- De 20 € ou 25 € la place au regard des frais engagés au-delà de 3 000 €

Le Festival Intercommunal de l'humour ne relève pas des conditions ci-dessus. Nous proposons que la participation à ce festival soit de 12 €.

Nous proposons la gratuité pour les jeunes de moins de 16 ans, afin de les attirer à ces différentes manifestations.

Il est proposé aux membres du Conseil Municipal de ne pas revaloriser les tarifs des manifestations culturelles au 1^{er} janvier 2024 et de maintenir les tarifs sus-indiqués au titre de l'exercice 2024.

Monsieur le Maire demande s'il y a des questions et procède au vote.

| |
|---|
| LA DÉLIBÉRATION SUIVANTE EST ADOPTÉE : (2023-104 D.9.1) |
|---|

Considérant que les Manifestations Culturelles organisées par la Commune sont généralement gratuites pour l'ensemble des publics.

Considérant que certaines manifestations ont un budget qui nécessite de mettre en place une participation du public.

Considérant que la Ville souhaite proposer des tarifs qui restent abordables pour l'ensemble de la population et qu'ils soient fixés en fonction des frais engagés par la commune pour chaque manifestation.

Considérant le principe de gratuité pour les moins de 16 ans ;

Considérant que le Festival Intercommunal de l'humour ne relève pas des mêmes conditions ;

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Maire et après en avoir délibéré ;

Le Conseil Municipal

Décide de ne pas revaloriser les tarifs des manifestations culturelles au 1er janvier 2024 et de maintenir le montant de la participation du public comme suit :

- 1) Pour les manifestations culturelles :
 - **5 €** la place dans le cas de frais engagés jusqu'à 1 000 €
 - **10 €** la place dans le cas de frais engagés allant de 1 000 € à 2 000 €
 - **15 €** la place dans le cas de frais engagés allant de 2 000 € à 3 000 €
 - **De 20 € ou 25 €** la place au regard des frais engagés au-delà de 3 000 €
- 2) Pour le Festival Intercommunal de l'Humour :
 - **12 €** la place
- 3) Gratuité pour les jeunes de moins de 16 ans.

| | | | | | | | |
|----------|----|-------------|----|---------|---|------------|---|
| Présents | 24 | Représentés | 1 | Excusés | 4 | Absents | 0 |
| Votants | 25 | Pour | 25 | Contre | 0 | Abstention | 0 |

27. AVENANT À LA CONVENTION FOURRIÈRE ANIMALE AVEC LA SOCIÉTÉ NORMANDE DE PROTECTION AUX ANIMAUX (SNPA) - MODIFICATION DES TARIFS À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2024.

Monsieur le Maire présente le rapport dont voici le contenu :

La capture des animaux errants est assurée par le service de la Police Municipale du Mesnil-Esnard. Il revient au Maire en vertu de l'article L.2212-2 7° du Code Général des Collectivités Territoriales, « Le soin d'obvier ou de remédier aux événements fâcheux qui pourraient être occasionnés par la divagation des animaux malfaisants ou féroces ».

Un lieu d'accueil est défini par convention signée le 2 avril 2021 pour la capture des animaux sur le territoire communal auprès des services de la SNPA - Île Lacroix 76000 Rouen.

Cette convention définit :

- L'accueil des animaux capturés par la Police Municipale,
- La garde des animaux et les soins éventuels,
- La recherche du propriétaire,
- Les frais d'hébergement et de prise en charge sur au maximum une période légale de huit jours ouvrés.

Par courrier du 27 octobre 2023, la SNPA de Rouen informe les Collectivités conventionnées d'une modification des tarifs appliqués d'un montant journalier actuellement de 10 € par chat ou chien porté à 25 € par jour par chat et 35 € par jour par chien à compter du 1er janvier 2024.

La SNPA justifie cette augmentation vis-à-vis des frais engagés pour chaque animal accueilli au sein de la structure dans leur correspondance annexée au présent rapport.

Il est donc demandé au Conseil municipal de délibérer en vue d'autoriser Monsieur Le Maire à signer l'avenant à la convention.

Monsieur le Maire demande s'il y a des questions et procède au vote.

LA DÉLIBÉRATION SUIVANTE EST ADOPTÉE : (2023-105 D.9.1)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment son article L2212-2 7° ;

Vu la convention signée le 2 avril 2021 portant sur la gestion de la capture et la garde des animaux errants avec la Société Normande de Protection aux Animaux (SNPA) ;

Vu le courrier du 27 octobre 2023 reçu de la SNPA indiquant une modification des tarifs de garde des animaux à compter du 1^{er} janvier 2024 ;

Considérant la nécessité de maintenir la convention assurant les prestations d'accueil des animaux capturés sur le territoire communal par les services de la police municipale ;

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Maire et en avoir délibéré,

Le Conseil municipal

Décide d'autoriser Monsieur Le Maire à signer l'avenant à la convention avec la Société Normande de Protection aux Animaux (SNPA) qui a pour objet :

- L'accueil des animaux capturés par la police municipale,

- La garde des animaux et les soins éventuels,
- La recherche du propriétaire,
- Les frais d'hébergement et de prise en charge sur au maximum une période légale de huit jours ouvrés,
- La fixation des tarifs journaliers en fonction d'un chat ou d'un chien.

Cet avenant à la convention, ci-annexé, prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2024 et dès sa signature, pour une durée de 5 ans et se terminera le 1^{er} avril 2026.

| | | | | | | | |
|----------|----|-------------|----|---------|---|------------|---|
| Présents | 24 | Représentés | 1 | Excusés | 4 | Absents | 0 |
| Votants | 25 | Pour | 25 | Contre | 0 | Abstention | 0 |

ANNEXE DEL2023-105

Service de fourrière animale municipale

- Avenant à Convention

Article Premier : Objet de l'avenant

Les dispositions de ce présent avenant ont pour objet de définir les relations entre,

d'une part, la Ville de Mesnil-Esnard, représentée par son Maire, Madame ou Monsieur, agissant en cette qualité en exécution d'une délibération du Conseil Municipal du, dénommée ci-après "La Ville"

et d'autre part, la Société Normande de Protection aux Animaux sise 7 bis allée Jacques Maury, Ile Lacroix à ROUEN (76000), N° SIRET 78111664500016, représentée par sa Présidente, Madame Cécile ROYER-MARTIN, dûment habilitée, ci-après dénommée la « SNPA ».

en vue de la continuité d'une prestation de service ayant pour objet la gestion d'une fourrière animale municipale.

(Cette convention entérine les conditions d'exercice de la mission de service public qui incombe à la Ville et qui est définie par les articles :

- L.211-1 à L.213-2 du Code Rural et de la Pêche Maritime
- 99-6 du Règlement Sanitaire Départemental du 7 Juin 1985
- L.2212-2 alinéa 7 du Code Général des Collectivités Territoriales.)

Les dispositions qui suivent s'appliquent exclusivement aux chiens et aux chats recueillis sur le Territoire de la Ville et applicable au 1er janvier 2024.

Frais d'hébergement et de prise en charge

La Ville ne prendra en charge que les frais afférents à la période légale de huit jours ouvrés (frais d'hébergement et frais vétérinaire).

La SNPA appliquera les frais d'hébergement toutes taxes comprises (TTC) définis ci-après :

- 25 euros par jour pour les chats (soit 200 euros pour les huit jours ouvrés d'hébergement)
- 35 euros par jour pour les chiens (soit 280 euros pour les huit jours ouvrés d'hébergement)

Ces frais seront facturés aux propriétaires ou aux détenteurs des animaux. Toutefois, dans l'hypothèse où la SNPA ne parviendrait pas à rentrer en contact avec lesdits propriétaires ou détenteurs (animal non identifié ou bien carte d'identification au fichier national I-CAD non à jour de l'identité ou des coordonnées du propriétaire), la Ville se substituerait alors à ces derniers dans la limite du délai légal de huit jours ouvrés. Si un propriétaire ou un détenteur venait à récupérer son animal après la période des huit jours ouvrés, les frais afférents à la garde de l'animal ne resteraient pas à charge de la Ville car refacturés au propriétaire ou au détenteur. Le cas échéant, si des frais avaient été facturés à la Ville avant que le propriétaire ou le détenteur ne récupère son animal, ils seraient alors déduits de la facture mensuelle suivante ou bien directement remboursés à la Ville.

Les tarifs indiqués ci-avant seront révisés automatiquement au 1^{er} Janvier de chaque année. Ils seront indexés sur l'indice des prix à la consommation, déterminé par l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques (I.N.S.E.E.). Lors de ces révisions, la base de calcul des nouveaux tarifs sera constituée des indices de l'I.N.S.E.E. publiés au Journal Officiel de la République Française.

Les animaux blessés ou manifestement malades, recueillis dans le cadre de la convention, seront conduits et déposés directement à la Clinique Vétérinaire du Boulingrin, 4 place du Boulingrin 76000 Rouen, du lundi au vendredi de 8h30 à 19h et le samedi de 8h30 à 17h. En dehors de ces horaires les animaux blessés ou malades seront déposés à la clinique vétérinaire Normandia située au 5 Rue Parc en Seine 76410 TOURVILLE LA RIVIERE Téléphone 02 35 87 94 94, afin que des soins leur soient apportés dans les meilleurs délais.

Placement administratif d'un animal

A compter du 1er janvier 2024 nous ne serons plus en mesure d'accueillir un animal dans le cadre d'un retrait administratif, d'une réquisition, d'un arrêté municipal, d'une ordonnance de placement, etc.

Durée et reconduction

La convention qui a été établie pour une durée d'un an à compter du 7 Janvier 2021 et pourra être renouvelée chaque année par tacite reconduction à sa date d'anniversaire, dans la limite de cinq années à compter de sa prise d'effet.

La Ville pourra refuser la reconduction de la présente convention. Pour cela elle devra faire part de sa décision à la SNPA au moins trois mois avant la date d'anniversaire de la convention, par Lettre recommandée avec avis de réception.

La SNPA pourra refuser la reconduction de la présente convention. Pour cela elle devra faire part de sa décision à la Ville au moins trois mois avant la date d'anniversaire de la convention, par Lettre recommandée avec avis de réception.

La date portée sur l'accusé réception sera celle du départ du préavis de trois mois.

Fait à Rouen, le 16/11/2023

Le(la) Maire
Mr Mme

La Présidente de la SNPA
Mme Cécile ROYER-MARTIN



28. FIXATION DU COÛT HORAIRE DES AGENTS COMMUNAUX INTERVENANT POUR LE COMPTE D'UN TIERS OU EN REPRISE D'UN DÉSORDRE CAUSÉ PAR UN TIERS.

Monsieur le Maire présente le rapport dont voici le contenu :

Les agents communaux des services techniques sont amenés à intervenir pour le compte de tiers en cas d'intérêt général et/ou d'urgence ou en reprise de désordre causé par un tiers. Les prestations réalisées pour le compte de tiers peuvent être de différentes natures, notamment en matière de voirie, d'entretien ou de réparation de biens communaux (exemple : réparation suite à un accident), et peuvent donner lieu au recours à des fournisseurs ou prestataires extérieurs.

Il apparaît souhaitable de facturer aux tiers, pour le compte desquels les agents communaux sont intervenus, les moyens humains déployés ainsi que les fournitures et les prestations extérieures utilisées à cet effet.

Considérant qu'il est nécessaire d'évaluer le coût horaire de la main d'œuvre pour pouvoir facturer les prestations aux tiers concernés, le service des ressources humaines a évalué le coût horaire de la main d'œuvre par agent, en tenant compte de la catégorie d'emploi du personnel intervenant pour le compte d'un tiers ainsi que les jours et horaires d'intervention.

Il est donc proposé d'appliquer les tarifs suivants :

Coût horaire TTC de la main d'œuvre par agent

| Coût horaire TTC (en euros) | Personnel d'exécution | Chef d'équipe | Encadrement |
|---|------------------------------|----------------------|--------------------|
| Jour (du lundi au samedi) | 25 € | 30 € | 35 € |
| Dimanche et jour férié : <i>coût de jour augmenté de 66.67 %</i> | 41,68 € | 50 € | 58,35 € |
| Nuit (entre 22h et 7h tous les jours) : <i>coût de jour augmenté de 100 %</i> | 50 € | 60 € | 70 € |

Coût horaire TTC complémentaire en cas d'utilisation de matériel roulant

- Montant forfaitaire horaire en cas d'utilisation de matériel roulant de 10 tonnes et plus (camion...) : **40 €**
- Montant forfaitaire horaire en cas d'utilisation de matériel roulant de moins de 10 tonnes (véhicules légers, tondeuse...) : **20 €**

Coût TTC des fournitures et prestations extérieures utilisées lors de l'intervention pour le compte de tiers

Répercussion aux tiers du coût facturé T.T.C à la Commune par les fournisseurs ou prestataires de services auxquels cette dernière a dû avoir recours, multiplié par un **coefficient de 1,10**.

REMARQUES - OBSERVATIONS - INTERVENTIONS :

Monsieur le Maire prend pour exemple le camion frigorifique qui est passé cet été par la rue des malles franches et qui a renversé tout son contenu dans le virage. Il explique qu'il a passé la nuit, de 23 heures jusqu'à 3 heures du matin, à nettoyer la voirie avec les agents des services

techniques et que la commune a dû payer des heures d'astreintes alors qu'elle n'est pas responsable.

Madame BETHENCOURT demande si cela concerne la question, qui revient souvent en Conseil, des haies qui débordent sur les trottoirs.

Monsieur le Maire répond que non car la commune fait intervenir une entreprise extérieure (il n'y a pas d'intervention d'agents communaux) puis se retourne contre le propriétaire.

Monsieur le Maire demande s'il y a des questions et procède au vote.

LA DÉLIBÉRATION SUIVANTE EST ADOPTÉE : (2023-106 D.9.1)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment les dispositions de l'article L2121-29 relatif à la gestion des affaires de la commune ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Considérant :

- Que les agents municipaux sont amenés à intervenir pour le compte de tiers en cas d'intérêt général et/ou d'urgence ou en reprise de désordre causé par un tiers ;
- Que le coût horaire de ces agents doit être identifié afin de pouvoir être facturé au tiers pour le compte duquel la prestation a été réalisée ou en reprise du désordre qu'il a causé ;
- Que les coûts horaires sont différenciés selon la compétence du personnel intervenant ainsi que les jours et horaires d'intervention ;
- Que les coûts horaires sont majorés d'un montant complémentaire en cas d'utilisation de matériel roulant ;
- Que les prestations réalisées peuvent être de différentes natures, notamment en matière de voirie, d'entretien ou de réparation de biens communaux, et qu'elles peuvent donner lieu au recours à des fournisseurs ou prestataires extérieurs ;
- Que le coût du recours à des fournisseurs ou prestataires extérieurs doit être refacturé au tiers pour le compte duquel la prestation a été réalisée ou en reprise du désordre qu'il a causé

Coût horaire TTC de la main d'œuvre par agent

| Coût horaire TTC (en euros) | Personnel d'exécution | Chef d'équipe | Encadrement |
|---|-----------------------|---------------|-------------|
| Jour (du lundi au samedi) | 25 € | 30 € | 35 € |
| Dimanche et jour férié : <i>coût de jour augmenté de 66.67 %</i> | 41,68 € | 50 € | 58,35 € |
| Nuit (entre 22h et 7h tous les jours) : <i>coût de jour augmenté de 100 %</i> | 50 € | 60 € | 70 € |

Coût horaire TTC complémentaire en cas d'utilisation de matériel roulant

- Montant forfaitaire horaire en cas d'utilisation de matériel roulant de 10 tonnes et plus (camion...) : **40 €**
- Montant forfaitaire horaire en cas d'utilisation de matériel roulant de moins de 10 tonnes (véhicules légers, tondeuse...) : **20 €**

Coût TTC des fournitures et prestations extérieures utilisées lors de l'intervention pour le compte de tiers

Répercussion aux tiers du coût facturé T.T.C à la Commune par les fournisseurs ou prestataires de services auxquels cette dernière a dû avoir recours, multiplié par un coefficient de **1,10**.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal

Décide de valider, au titre des exercices 2023 et suivants, les coûts horaires sus-indiqués dans le cadre de la facturation aux tiers des interventions d'agents communaux pour leur compte ou en reprise des désordres qu'ils auront pu occasionner.

| | | | | | | | |
|----------|----|-------------|----|---------|---|------------|---|
| Présents | 24 | Représentés | 1 | Excusés | 4 | Absents | 0 |
| Votants | 25 | Pour | 25 | Contre | 0 | Abstention | 0 |

Monsieur le Maire rappelle que les questions écrites posées par **Monsieur LOUVET** ne sont pas traitées à sa demande expresse.

Aucune question n'étant posée, **Monsieur le Maire** clôt les débats, remercie l'assemblée et lève la séance à 19h45.

La secrétaire de séance,
Catherine GODOT

