

PROCES-VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL DU 8 JUILLET 2021

L'an deux mille vingt et un, le huit juillet, le Conseil Municipal de la Commune de VERNAISON étant assemblé en session ordinaire, **70 rue de la salle des fêtes**, après convocation légale, sous la présidence de Monsieur Julien VUILLEMARD, Maire.

Étaient présents : Julien VUILLEMARD, Michèle PERRIAND, Michel POCHON, Karine GRAZIANO, Géraldine BECQUER-BOULEZ, Daniel SEGOUFFIN, Julien FLAMIER, Yves THEVENIN, Rolande BERNARD, Dominique CARUSO, Maria MORVAN, Christine FALLETTI, Caroline CHAIGNE, Bernard LEVEL, Christophe ROCHER, Cédric JACQUEY et Bernadette VANEL.

Membres absents représentés :

Michel MASSON a donné procuration à Maria MORVAN
Loubna AMIROUCHE a donné procuration à Michèle PERRIAND
Jean-Claude BERGER a donné procuration à Yves THEVENIN
Daniela MIRANDA a donné procuration à Karine GRAZIANO
Vincenzo URSI a donné pouvoir à Daniel SEGOUFFIN
Lionel SERRA a donné pouvoir à Bernard LEVEL
Pascale MALGOUYRES a donné pouvoir à Christophe ROCHER
Corinne PLA -PAUCHON a donné procuration à Cédric JACQUEY
Cécile DESPINASSE a donné procuration à Bernadette VANEL

Membre absent : Karim ARZOUZ

Désignation du secrétaire de séance : Madame Rolande BERNARD

Approbation du procès-verbal de la séance du conseil municipal du 3 juin 2021

Compte rendu des décisions prises en vertu de la délégation accordée à M. le Maire en application des articles L 2122-22 du Code Général des Collectivités Territoriales

Dans le cadre de la délégation de pouvoirs que vous avez bien voulu m'accorder par délibération n° D 25 05 2020 / 02 du 26 mai 2020, vous trouverez, ci-dessous, la liste des décisions prises depuis la dernière séance publique. Il s'agit de :

a/ Concessions cimetièrre

TYPE	CONCESSION	DECISION	DUREE	MONTANT
	Acquisition concession 70 nouveau cimetière	DM 2021-46 du 11.06 2021	15 ans	1 700 €

--	--	--	--	--

b/ Marchés-contrats :

- **Décision n° 2021-29 du 14 avril 2021 : contrat de prestation de contrôle des bâtiments et des installations électriques** : avec la société VERTIAS pour un montant annuel de 7 124.00 € HT, soit 8 549,54 € TTC _ Contrat de 3 ans.

c/ Subvention :

-**Décision n° 2021-42 du 7 mai 2021 : Demande de subvention « Rénovation énergétique des bâtiments des collectivités » dans le cadre du Plan Relance pour 2 projets**

Projet de relamping des bâtiments communaux :

Sources	Montant €	Taux
Fonds propres	15 345,74	20%
Sous-total 1	15 345,74	
Plan Relance	77 078,71	80%
Sous-total 2	77 078,71	
Total H.T.	92 424,45	100%

Projet de rafraichissement du groupe scolaire R. BARANNE :

Sources	Montant €	Taux
Fonds propres	27 500,00	20%
Sous-total 1	27 500,00	
Plan Relance	137 500,00	80%
Sous-total 2	137 500,00	
Total H.T.	165 000,00	100%

-**Décision n° 2021-47 du 17 juin 2021 : PLAN RELANCE : Demande de subvention « Jardins partagés et collectifs**

Le plan de financement est le suivant

Financiers		Montant d'aide (en €)
Financiers publics	Plan de relance mesure "jardins partagés"	37 526
	Autre subvention Etat	
	Région	
	Département	
	Autre collectivité Métropole de LYON	37 440
	Union européenne	

	Autres (précisez)	
Total des financeurs publics		74 966
Autofinancement		18 742
Total général		93 708

Cédric JACQUEY fait remarquer la disparition d'une donation qui a eu lieu dans le financement de ce projet.

Il demande aussi pourquoi le projet « jardins familiaux » se transforme en « jardins partagés ».

Le maire répond que le plan de financement sera revu après vérifications et que le projet a évolué suite à différentes demandes des jardiniers.

d/ Régies comptables

- Décision n° 2021-43 du 1^{er} juin 2021 : Modification de l'acte constitutif de la régie de recettes et d'avances pour l'encaissement de produits des accueils périscolaires et de loisirs sans hébergement et le paiement des dépenses diverses pour le fonctionnement du service

Il est procédé à la modification de la régie de recettes et d'avances pour le service « accueils périscolaires et de loisirs sans hébergement » de la Commune de Vernaison en une régie uniquement de recette dénommée « cantine et accueils périscolaires ».

Cette régie est installée au pôle Enfance, 7 chemin du Pelet à Vernaison.

La régie encaisse les produits suivants :

- les participations des familles liées aux accueils périscolaires y compris les prix des repas et des paniers-repas de la restauration scolaire ainsi que l'ensemble des majorations qui y sont associées,

Un fonds de caisse d'un montant de 45,00 € (QUARANTE-CINQ EUROS) est mis à la disposition du régisseur.

Le montant maximum de l'encaisse que le régisseur est autorisé à conserver est fixé à 4 000 € (QUATRE MILLE EUROS).

Les recettes désignées à l'article 3 sont encaissées selon les modes de recouvrement suivants :

- 1° : par chèque bancaire ;
- 2° : en espèces ;
- 3° : les prélèvements,
- 4° : tout autre moyen de paiement qui pourrait être mis en œuvre par la Commune : TIPI, carte bancaire dans le cadre de la mise en place du portail famille.

- Décision n°2021-44 du 1^{er} juin 2021 : Acte constitutif d'une régie de recettes et d'avances pour l'encaissement des produits de l'Accueil de Loisirs Sans Hébergement (ALSH) et le paiement de dépenses diverses pour le fonctionnement du service

Il est institué une régie de recettes et d'avances pour le service « Accueils de Loisirs Sans Hébergement » de la Commune de Vernaison.

Cette régie est installée au pôle enfance, 7 chemin du Pelet à Vernaison.

La régie encaisse les produits suivants :

- 1° : les participations des familles liées aux accueils de loisirs sans hébergement et les cotisations annuelles,

2° : les autres droits ou tarifs suivant délibération à intervenir et nécessaire à l'activité du service public municipal « accueils de loisirs sans hébergement », notamment dans le cadre des animations et/ou des sorties.

Un fonds de caisse d'un montant de 45,00 € (QUARANTE-CINQ EUROS) est mis à la disposition du régisseur.

Le montant maximum de l'encaisse que le régisseur est autorisé à conserver est fixé à 4 000 € (QUATRE MILLE EUROS).

Les recettes désignées à l'article 3 sont encaissées selon les modes de recouvrement suivants :

1° : par chèque bancaire ;

2° : en espèces ;

3° : chèques ANCV ;

4° : CESU ;

5° : les prélèvements,

6° : tout autre moyen de paiement qui pourrait être mis en œuvre par la Commune : TIPI, carte bancaire dans le cadre de la mise en place du portail famille.

1 – ADMINISTRATION GENERALE - RESSOURCES HUMAINES

1.1 Création d'un poste permanent à temps complet dans le cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux

Rapporteur : Monsieur Julien VUILLEMARD, Maire

Monsieur le Maire expose que conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

La nouvelle équipe municipale, soucieuse de maintenir le niveau de compétence acquis et la qualité du service public rendu au sein du services technique et de l'urbanisme, décidé le recrutement d'un responsable de l'urbanisme

La procédure de recrutement a été ouverte sur le cadre d'emploi des ingénieurs et techniciens territoriaux. A l'issue de cette procédure, la candidate retenue est lauréate du concours d'ingénieur territorial.

Aussi, il est proposé de créer un poste de catégorie A, dans le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, à temps complet.

Christophe ROCHER : Quelles sont les missions principales affectées à ce poste ?

Il a deux remarques :

- 1- Il est difficile pour la minorité de suivre la RH, l'organigramme ne précisant pas les cadres d'emplois.*
- 2- Il sera attentif à la masse salariale qui impacte les dépenses de fonctionnement.*

Le Maire souhaite rassurer la minorité : l'intérêt de l'évolution de la masse salariale est partagé. Aujourd'hui, le travail engagé est la restructuration des services pour une amélioration de la qualité du service public.

Pourquoi ce poste ?

- Vernaison connaît une pression foncière très importante avec de nombreux projets urbains : il est nécessaire aujourd'hui d'être accompagné par un professionnel maîtrisant le développement urbain, ayant une connaissance approfondie du PLU-H de la Métropole afin de pouvoir faire face aux promoteurs et ce, dans l'intérêt de la construction de projets urbains de qualité et d'un développement harmonieux de la commune.
- Les missions dévolues à cet agent sont l'urbanisme, la voirie et les questions de mobilités. L'opportunité de recruter cette candidate avec le profil adéquat a été saisie. Enfin ce poste a été créé suite au départ d'un agent.

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi N° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret N° 2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux,

Vu le décret n° 2016-203 du 26 février 2016 fixant l'échelle indiciaire applicable à ce cadre d'emploi

Considérant que ce grade relève de la catégorie A,

Ayant entendu l'exposé du rapporteur,

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, par 20 voix pour, 6 abstentions (P. MALGOUYRES qui a donné procuration à C. ROCHER ; C. ROCHER ; C. PLA-PAUCHON qui a donné pouvoir à C. JACQUEY ; Cédric JACQUEY ; C. DESPINASSE qui a donné procuration à B. VANEL ; B. VANEL)

Décide de créer un emploi permanent de responsable du service urbanisme à temps complet pour une durée hebdomadaire de 35 h est créé à compter du 22 août 2021

L'emploi de responsable du service urbanisme relève du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux

A compter du 22 août 2021, le tableau des effectifs de la collectivité est modifié de la manière suivante :

EMPLOI	GRADE(S) ASSOCIE(S)	CATEGORIE	Ancien effectif	Nouvel effectif	Durée hebdomadaire
Responsable URBANISME	Ingénieur territorial	A	0	1	TC

Dit que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges des agents nommés dans les emplois seront inscrits au budget, chapitre 012 « charges de personnel », du budget principal, exercice 2021 et suivants.

1.2 Mise en place du dispositif de l'apprentissage

Rapporteur : Monsieur Julien VUILLEMARD – Maire

Monsieur le Maire expose que beaucoup de jeunes aspirent à travailler pour l'intérêt général.

Mis en œuvre dans le secteur privé depuis fort longtemps, le contrat d'apprentissage a fait son entrée dans le paysage de la fonction publique avec la loi n°92-675 du 17 juillet 1992 qui a autorisé son expérimentation, puis la loi n°97-940 du 16 octobre 1997 est venue pérenniser le dispositif. Aujourd'hui, c'est l'article 73 de la loi n°2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels qui fait référence dans le secteur public (Code du Travail art. L 6227-1 À L 6227-12).

De nos jours, l'apprentissage est pratiquement ouvert à tous les métiers et aux diplômés allant du CAP jusqu'au diplôme d'ingénieur.e (bac. +5). Ces diplômés permettent de couvrir une large palette de métiers existants en collectivités territoriales. Pour les collectivités territoriales, l'apprentissage

est un formidable levier qui permet de dynamiser les ressources humaines, transmettre les savoir-faire, créer un vivier de personnels qualifiés et formés aux métiers dont elles ont besoin.

Bernadette VANEL : dans quel service est-il envisagé de recourir à un contrat d'apprentissage ?

Le Maire : Ce n'est pas encore décidé mais il y a beaucoup de demandes notamment au Pôle Enfance et aux services techniques.

Ayant entendu l'exposé du rapporteur,

Vu l'avis du comité technique du 28 juin 2021

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents et représentés,

- **décide** que l'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 25 ans (sans limite d'âge supérieure d'entrée en formation concernant les travailleurs handicapés) d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une administration ; que cette formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre ;
- **décide** 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 ;
- **décide** que cette démarche nécessite de nommer un maître d'apprentissage au sein du personnel communal / l'établissement. Celui-ci aura pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti(e), de compétences correspondant à la qualification recherchée ou au titre ou au diplôme préparé par ce dernier. Le maître d'apprentissage disposera, pour exercer cette mission, du temps nécessaire à l'accompagnement de l'apprenti(e) et aux relations avec le Centre de Formation des Apprentis. De plus il bénéficiera de la N.B.I. (Nouvelle Bonification Indiciaire) de **20 points** ;
- **décide** de conclure des contrat(s) d'apprentissage(s) après avoir pris attache avec les organismes de formations, les établissements du secondaires et du supérieurs ;
- **dit** que les crédits seront prélevés au chapitre 012 « charges de personnel » fonction « selon le recrutement » du budget de la Commune exercice 2021 et suivant.

1.3 Mise en place du dispositif de service civique

Rapporteur : Monsieur Julien VUILLEMARD – Maire

Monsieur le Maire expose que les missions de service civique s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans (élargi aux jeunes en situation de handicap jusqu'à 30 ans) sans condition de diplôme qui souhaitent s'engager pour une période de 6 à 12 mois auprès d'un organisme à but non lucratif (*association*) ou 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 domaines ciblés par le dispositif.

Les jeunes, bénéficiaires ou appartenant à un **foyer bénéficiaire du RSA, ou titulaire d'une bourse de l'enseignement supérieur** au titre du 5^{ème} échelon ou au-delà bénéficient d'une majoration d'indemnité de 107,66 euros par mois.

L'indemnité de Service Civique est entièrement cumulable avec l'**Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) et l'Aide au Logement**.

Il s'inscrit dans le code du service national et non pas dans le code du travail.

Un agrément est délivré pour 2 ans au vu de la nature des missions proposées et de la capacité de la structure à assurer l'accompagnement et à prendre en charge des volontaires.

Le service civique donnera lieu à une indemnité versée directement par l'état au volontaire, ainsi qu'à la prise en charge des coûts afférents à la protection sociale de ce dernier.

Un tuteur doit être désigné au sein de la structure d'accueil. Il sera chargé de préparer et d'accompagner le volontaire dans la réalisation de ses missions.

Ayant entendu l'exposé du rapporteur,

Vu l'avis du comité technique du 28 juin 2021

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents et représentés,

décide de mettre en place le dispositif du service civique au sein de la collectivité à compter du 1^{er} septembre 2021.

- **décide** d'autoriser le Maire à demander l'agrément nécessaire auprès de la direction départementale interministérielle chargée de la cohésion sociale.
- **décide** d'autoriser le Maire à signer les contrats d'engagement de service civique avec les volontaires et les conventions de mise à disposition auprès d'éventuelles personnes morales.
- **dit** que les crédits seront prélevés au chapitre 012 « charges de personnel » fonction « selon le recrutement » du budget de la Commune exercice 2021 et suivant.

1.4 Recours aux stagiaires gratifiés

Rapporteur : Monsieur Julien VUILLEMARD – Maire

Monsieur le Maire rappelle que des étudiants de l'enseignement supérieur peuvent être accueillis au sein de la collectivité pour effectuer un stage dans le cadre de leur cursus de formation.

Les stages ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, de faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'organisme d'accueil, d'occuper un emploi saisonnier ou de remplacer un agent en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

Les périodes de formation en milieu professionnel et les stages correspondant à des périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles l'élève ou l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion professionnelle.

Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par la collectivité ou l'établissement d'accueil.

La durée des stages effectués par un même stagiaire dans un même organisme ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement.

L'accueil du stagiaire nécessite une convention de stage tripartite (l'établissement d'enseignement, le stagiaire et la collectivité) qui détermine les modalités d'accueil et notamment les droits et obligations des parties.

Monsieur le Maire précise que le versement d'une gratification minimale à un stagiaire de l'enseignement supérieur est obligatoire lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois consécutifs ou si au cours d'une même année scolaire ou universitaire, le stage se déroule sur une période de deux mois, consécutifs ou non.

La gratification est une somme dont le montant horaire n'excède pas le montant fixé par l'article L241-3 du code de la sécurité sociale soit 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale (3,9 € horaire en 2021).

Son versement restera néanmoins conditionné à l'appréciation de l'autorité territoriale sur le travail à fournir.

Ayant entendu l'exposé du rapporteur,

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents et représentés,

décide d'instituer le versement d'une gratification des stagiaires de l'enseignement supérieur accueillis à la ville de Vernaison selon les conditions prévues ci-dessus ;

- **décide** d'autoriser monsieur le Maire à signer les conventions à intervenir
- **décide** d'inscrire les crédits prévus à cet effet au chapitre 012 « charges de personnel » fonction « selon le recrutement » du budget de la Commune exercice 2021 et suivant

2 .POLES EJES – RESSOURCES HUMAINES

2.1 Atsem -Création d'un poste non permanent, à temps non complet, à compter de la rentrée scolaire 2021-2022

Rapporteur : *Madame Géraldine BECQUER-BOULEZ, adjointe déléguée à l'éducation scolaire et aux activités périscolaires*

Madame Géraldine BECQUER-BOULEZ expose qu'au vu des inscriptions en petite section de maternelle, la 5^{ème} classe à l'école maternelle Robert Baranne doit être assurée pour la rentrée scolaire 2021-2022. Afin de garantir un accompagnement de qualité, la Collectivité souhaite maintenir la présence d'une ATSEM par classe.

En conséquence, il est proposé de renouveler le poste non permanent pour assurer les fonctions d'ASTEM, à temps non complet, au titre de l'année scolaire 2021-2022.

Christophe ROCHER : Quels sont les effectifs dans les écoles ?

Géraldine BECQUER-BOULEZ : A ce jour, 116 enfants sont inscrits en maternelle, et un point sera fait demain avec le responsable du pôle enfance pour l'élémentaire. Elle rappelle que les inscriptions peuvent se faire jusqu'à la rentrée de septembre 2021.

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, article 3 1°),

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet,

Vu le décret n°92-850 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles,

Vu le tableau des effectifs,

Ayant entendu l'exposé du rapporteur,

Le Conseil municipal après en avoir délibéré à l'unanimité des membres présents et représentés,

. **décide** de renouveler le poste non permanent, à temps non complet, pour assurer les missions d'ATSEM pour l'année scolaire 2021-2022, de la période du 17 juillet 2021 au 31 juillet 2022, selon un temps hebdomadaire de 38 h 00 (9 h 30 sur 4 jours) sur les périodes scolaires et 29 h 00 (8 h 00 sur 1 jour et 7 h 00 sur 3 jours) sur les périodes de congés scolaires.

. **dit** qu'il sera procédé à la mise à jour du tableau des effectifs des emplois non permanents.

. **dit** que les crédits correspondants seront prélevés au chapitre 012 « charges de personnel » - fonctions diverses - du budget principal, exercice 2021 et suivant.

2.2 Modification d'un poste permanent dans le cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture

Rapporteur : Madame Karine GRAZIANO, adjointe à la petite enfance, à l'action sociale et aux aînés

Madame Karine GRAZIANO, rapporteur, explique qu'à compter du 1^{er} septembre 2021, un adjoint d'animation de la crèche part en disponibilité pour convenances personnelles puis en retraite. La responsable de la structure propose de modifier ce poste au profit d'une création de poste d'auxiliaire de puériculture à temps complet.

Ainsi, la structure pourrait remplir le quota de 60% des auxiliaires de puériculture, exigé par la PMI et la CAF.

La modification du poste a été présentée aux membres du comité technique. La motion a été adoptée à l'unanimité.

Ayant entendu l'exposé du rapporteur,

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres présents et représentés,

- **décide** la modification du poste V16, à compter du 1^{er} septembre 2021, poste permanent à temps non complet en un poste permanent à temps complet pour assurer les fonctions d'auxiliaire de puériculture
- **fixe** la rémunération sur les échelles indiciaires du cadre d'emploi des auxiliaires de puériculture territoriaux (IB minima 356 IB maxima 558)
- **dit** qu'à compter du 1^{er} septembre 2021, le tableau des effectifs de la collectivité est modifié de la manière suivante :

Filière : médico-sociale

Cadre d'emplois : auxiliaire de puériculture territoriaux

Grade : auxiliaires de puériculture principal de 2^{ème} classe :

- ancien effectif 4
- nouvel effectif 5

Filière : animation

Cadre d'emplois : adjoints d'animation territoriaux

Grade : adjoints d'animation territoriaux :

- ancien effectif 16
- nouvel effectif 15

- **dit** que les crédits seront prélevés au chapitre 012 « charges de personnel » fonction 522 « Interventions sociales – actions en faveur de l'enfance et de l'adolescence » du budget de la Commune exercice 2021 et suivant.

2.3 Création de postes pour répondre aux besoins du pôle enfance à compter de la rentrée 2021-2022 : temps d'accueils périscolaires – pause méridienne

Rapporteur : Madame Géraldine BECQUER-BOULEZ, adjointe déléguée aux affaires scolaire et aux activités périscolaires

Madame Géraldine Becquer-BOULEZ, rapporteur, expose que pour répondre aux besoins des services du pôle enfance et plus spécifiquement sur les temps d'accueils périscolaire et la pause méridienne pour l'année scolaire 2020-2021, il vous est proposé de créer des postes d'adjoints d'animation, sur des temps non complets,

Ces postes correspondent à des emplois non permanents car ils sont susceptibles de ne pas être nécessaires sur certains cycles d'activités voire en fonction des effectifs de fréquentation.

Aussi, il vous est proposé d'approuver la proposition de création de postes pour le service périscolaire, comme suit :

- cinq postes d'adjoints d'animation non permanents, à temps non complet de 8 h 00 par semaine, sur les périodes scolaires, pour assurer les temps de surveillance (pause méridienne) soit de 11 h 35 à 13 h 35.
- deux postes d'adjoints d'animations non permanents, à temps non complet de 20h00 par semaine, sur les périodes scolaires, pour assurer les temps de surveillance (pause méridienne) de 11 h 35 à 13 h 35 et sur les temps périscolaires du matin, soit de 7 h 30 à 8 h 30 et du soir, soit de 16 h 30 à 18 h 30.
- un poste d'adjoint d'animation non permanent à temps non complet de 12h par semaine sur les périodes scolaires de 11h35 à 13h35 et de 16h30 à 17h30

Des réunions ont lieu tous les premiers jeudis de chaque période soit 2 h 00 par mois.

Par ailleurs, afin de valoriser les personnels qui peuvent disposer de diplômes de l'animation voire de la petite enfance, il est proposé de prévoir une rémunération plus favorable, soit le 2^e échelon de l'échelle indiciaire du grade des adjoints d'animation.

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet,

Vu le décret n° 2006-1693 du 22 décembre 2006 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation,

Considérant les besoins du pôle « Enfance » et plus spécifiquement les services « périscolaire et pause méridienne » au titre de l'année scolaire 2021-2022,

Ayant entendu l'exposé du rapporteur,

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité des membres présents et représentés,

. **décide** de créer huit postes contractuels –emplois non permanents-, à temps non complet, à compter du 02 septembre 2021 jusqu'au 07 juillet 2022 selon la proposition énoncée ci-dessus.

. **fixe** la rémunération au 1^{er} échelon de l'échelle indiciaire du grade des adjoints d'animation non diplômés et au 2^e échelon de ladite échelle indiciaire pour ceux détenteurs d'un diplôme relevant de l'animation (BAFA...) ou de la petite enfance (CAP Petite enfance).

. **dit** qu'il sera procédé à la mise à jour du tableau des effectifs des emplois non permanents.

. **dit** que les crédits correspondants seront prélevés au chapitre 012 « charges de personnel » du budget principal, exercice 2021 et suivants

3- QUESTIONS DIVERSES

Aucune question n'étant soulevée, la séance publique est levée à 19h58