



VERNAISON
ENTRE LÔNES & COTEAUX

PROCES-VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL DU 17 DECEMBRE 2024

L'an deux mille vingt-quatre et le dix-sept décembre, le Conseil Municipal de la Commune de VERNaison étant assemblé en session ordinaire, Salle du conseil municipal, après convocation légale, sous la présidence de Monsieur Julien VUILLEMARD, Maire

Étaient présents : Julien VUILLEMARD, Michel POCHON, Karine GRAZIANO, Géraldine BECQUER-MIET, Michel MASSON, Daniel SEGOUFFIN, Loubna AMIROUCHE, Julien FLAMIER, Jean-Claude BERGER, Rolande BERNARD, Dominique CARUSO, Maria MORVAN, Christine FALLETTI, Caroline CHAIGNE, Bernard LEVEL, Pascale MALGOUYRES, Christophe ROCHER, Corinne PLA-PAUCHON, Cédric JACQUEY, Cécile DESPINASSE et Bernadette VANEL

Membres absents représentés :

Michèle PERRIAND a donné pouvoir à Loubna AMIROUCHE
Yves THEVENIN a donné pouvoir à Jean-Claude BERGER
Karim HARZOUZ a donné pouvoir à Julien VUILLEMARD
Vincenzo URSI a donné pouvoir à Karine GRAZIANO
Lionel SERRA a donné pouvoir à Bernard LEVEL
Jocelyne MICHAUD a donné pouvoir à Rolande BERNARD

Secrétaire de séance : **Madame Maria MORVAN**

Nombre de conseillers en exercice : 27

présents : 21
représentés : 6

Date de la convocation : 11 décembre 2024

Approbation des procès-verbaux de la séance du 1^{er} octobre et du 12 novembre 2024, joints au présent rapport.

**COMPTE RENDU DES DECISIONS PRISES EN VERTU DE
LA DELEGATION ACCORDEE A M. LE MAIRE EN APPLICATION
DE L'ARTICLE L 2122-22 DU CODE GENERAL DES COLLECTIVITES
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, modifiée, vous trouverez, ci-dessous, la liste des décisions prises depuis la dernière séance publique. Il s'agit de :

a/Concessions cimetière

CONCESSION	DECISION	DUREE	MONTANT
Renouvellement concession 244 allée 4	DM 2024-51 du 13.11.2024	15 ans	261 €
Renouvellement concession n°105 allée 7bis	DM 2024-54 du 04.12.2024	30 ans	522 €
Renouvellement concession n°82 allée 10	DM 2024-55 du 04.12.2024	15 ans	261 €

b/ Subvention

Décision 2024-53 du 5 décembre 2024 : Marché de Noël - Région Auvergne Rhône-Alpes - Contrepartie d'image 2024 (CPI)

Vu la demande de soutien déposée par la ville auprès de la Région Auvergne-Rhône-Alpes.
Vu l'avis favorable de la Région Auvergne-Rhône-Alpes pour l'octroi d'une contrepartie d'image d'un montant de 2500,00 € pour le marché de Noël en 2024.
Il est décidé d'accepter le versement de la contrepartie d'image et d'autoriser Monsieur le Maire à signer la facture

Budget marché de Noël 2024

Dépenses		Recettes	
Barnums	4 900,00 €	Place exposants	1 200,00 €
Atelier Créatif	1 000,00 €	Subvention Région	2 500,00 €
Déclic Photobox	350,00 €	Mécénat	1 300,00 €
Spectacle	2 600,00 €		
Sacem	200,00 €		
Papillote	300,00 €		
Sapin	750,00 €		
Total	10 100,00 €		5 000,00 €
Reste à charge pour la commune	5 100,00 €		

Christophe ROCHER souligne le montant élevé et demande si une procédure de marché avait été initiée.

Julien VUILLEMARD répond que ce n'est pas obligatoire pour ce type de montant.

Christophe ROCHER regrette de n'avoir ni voté le prix de l'emplacement ni vu la convention.

Pascale MALGOUYRES demande alors le prix.

Michel MASSON rappelle que cela avait été voté en Conseil municipal : 20 € pour un emplacement sous un demi-barnum.

1 POLE RESSOURCES – RESSOURCES HUMAINES

1.1 D 17 12 2024/01 Refonte du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Rapporteur : Madame Loubna AMIROUCHE, adjointe déléguée aux finances et aux ressources humaines

Le Conseil municipal,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment l'article L.2121-29 ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20 ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88 ;

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

Vu le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité ;

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°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu les arrêtés ministériels des corps de référence 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 l'arrêté du 27 août 2015 fixant les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP

Vu la circulaire NOR RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

Vu la délibération du 6 décembre 1995 instituant une prime de fin d'année,

Vu la délibération n° D 15 09 2016 / 005 en date du 15 septembre 2016, instituant pour les agents relevant du cadre d'emplois des attachés, le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), conformément au décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Vu la délibération n° D 22 06 2017 / 03 du 22 juin 2017, instituant le RIFSEEP et la détermination des critères d'attribution pour les personnels de catégorie B et C, après la parution des décrets d'application des cadres d'emplois en attente de publication.

Vu la délibération n° D 21 12 2017 / 15 précisant les règles de cumuls, l'application de la clause de sauvegarde et du régime indemnitaire des agents contractuels en CDI.

Vu la délibération n° D 21 03 2019 / 06 du 21 mars 2019 approuvant le principe d'octroi du régime indemnitaire au personnel contractuel de droit public, exerçant sur des emplois permanents.

Vu la délibération n° D 03 06 2021/05 portant mise à jour du Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) conformément au décret n° 2020-182 du 27 février 2020 ;

Vu l'avis favorable du comité social territorial du 16 décembre 2024

Vu l'examen du rapport :

PREAMBULE

Par délibération n° D 03 06 2021/05 le conseil municipal de Vernaison a mis à jour le Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) conformément au décret n° 2020-182 du 27 février 2020. Ce décret a établi une équivalence provisoire avec des corps de l'Etat afin que l'ensemble des agents territoriaux non encore éligibles puissent en bénéficier, à l'exception de la filière police municipale et des cadres d'emplois des professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique

La dernière délibération actuellement en vigueur et relative au RIFSEEP date donc de 2021 et précise que le régime indemnitaire doit faire l'objet d'un réexamen tous les 4 ans.

La rémunération versée aux agents constitue un poste des dépenses de fonctionnement important et une attention particulière est portée à l'évolution de la masse salariale. Les marges de manœuvre des employeurs publics locaux se réduisent au gré des nombreuses réformes gouvernementales (augmentation progressive des charges patronales, refonte des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations...).

Pour autant, le régime indemnitaire peut contribuer de façon significative à l'attractivité de la collectivité, au même titre que les autres compléments de salaire, telles les prestations d'action sociale, la participation à la complémentaire santé et prévoyance

Il est également un levier managérial permettant de récompenser l'investissement personnel et de fidéliser les agents.

Le régime indemnitaire de la commune n'a pas été revu depuis 2021.

Il convient aujourd'hui de procéder à une refonte du régime indemnitaire et d'amender les règles applicables en matière indemnitaire à Vernaison, eu égard à l'évolution des fonctions au sein de la commune et dans la recherche des meilleurs équilibres internes, tant humains que financiers.

Ce travail d'actualisation et de refonte a été élaboré en concertation avec le groupe de travail constitué.

Aussi, afin de répondre aux enjeux tant humains que financiers, la commune de Vernaison souhaite refondre son régime indemnitaire afin :

- d'harmoniser et de revaloriser les montants de l'IFSE en fonction du niveau des sujétions particulières des postes occupés et du niveau de responsabilité en redéfinissant les groupes de fonctions et les montants planchers et plafonds associés
- de clarifier les bénéficiaires et les modalités d'attribution du RIFSEEP
- de valoriser le présentéisme en instaurant une réduction du montant de l'IFSE proportionnellement à l'absentéisme conformément aux textes afin de reconnaître la contribution individuelle et l'implication collective de chacun
- d'engager une réflexion afin d'introduire la prime de fin d'année dans la nouvelle délibération relative au régime indemnitaire

I LE CADRE JURIDIQUE

A. Le rappel des principes généraux

La rémunération des fonctionnaires territoriaux se compose de deux parties :

- Une partie **principale, obligatoire**, déterminée par la situation statutaire de l'agent, sur laquelle l'autorité territoriale ne peut intervenir (traitement indiciaire, supplément familial de traitement, nouvelle bonification indiciaire, indemnité de résidence...)
- Une autre partie, **facultative**, composée de primes et d'indemnités, appelée régime indemnitaire. Il constitue l'ensemble des sommes perçues par un agent en contrepartie de l'exercice des fonctions définies par le statut particulier dont il relève. Il est composé de primes et indemnités dont les modalités de calcul diffèrent selon le grade, l'emploi, les fonctions ou sujétions. C'est cette composante de la rémunération qui est en cours d'évolution.

Les modalités de sa mise en œuvre dans la fonction publique s'inscrivent dans le respect de grands principes juridiques :

- la **légalité** des avantages attribués : seules les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire peuvent potentiellement être octroyées par les collectivités territoriales. Une collectivité ne peut pas créer d'elle-même une indemnité.
- La **parité** entre les FPT et FPE : chaque collectivité fixe le régime indemnitaire dans la limite de celui dont bénéficient les différents services de l'État. Elle est ainsi contrainte par un montant plafond mais par aucun montant plancher.
- l'**égalité** de traitement : chaque individu placé dans une situation comparable doit être traité de façon identique.
- la **libre administration** des collectivités territoriales : chaque collectivité est entièrement libre dans le choix d'attribuer ou non des primes potentiellement allouables et d'en définir les contours.

En vertu de ces principes, le montant du régime indemnitaire des agents territoriaux est fixé librement dans chaque collectivité mais il ne peut être supérieur à celui versé aux agents de L'État. L'organe délibérant peut donc retenir des taux inférieurs, voire nuls, à ceux figurant dans les dispositions réglementaires.

Il appartient en effet à l'**organe délibérant** de fixer le cadre général en déterminant la nature, les conditions d'attribution, les critères de modulation individuelle et les taux applicables. Il peut prévoir des critères propres à condition de rester dans l'esprit du texte. Les attributions individuelles relèvent de la compétence de l'**autorité territoriale, par arrêté**, dans le respect des principes définis par le conseil municipal.

B. Les règles indemnitaires

Les réformes récentes déterminent que le régime indemnitaire est constitué de deux parts :

- 1 - L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (**IFSE**), liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.
- 2 - Le Complément Indemnitaire Annuel (**CIA**), lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

1. L'IFSE

L'IFSE permet de valoriser l'ensemble des parcours professionnels, et non plus seulement ceux marqués par un accroissement significatif de responsabilités. Elle repose donc sur des **critères** permettant de coter le poids des fonctions exercées mais aussi de l'**expérience** professionnelle accumulée par l'agent.

En ce qui concerne les critères professionnels, le décret indique que le montant de l'IFSE est déterminé selon le niveau de responsabilité et de technicité requis pour l'exercice des missions. Chaque poste doit donc être réparti au sein de groupes de fonctions par catégorie d'emplois (A, B, C) selon les critères suivants, explicités par la circulaire.

- **Critère 1** : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets).
- **Critère 2** : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (valorisation de l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent).
- **Critère 3** : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (prise en compte de la dimension relationnelle, des conditions d'exercice).

En ce qui concerne l'expérience professionnelle, il s'agit de reconnaître l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur le poste et non pas l'ancienneté. Le montant de l'IFSE fera ainsi l'objet d'un réexamen en cas de changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions mais également en cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions, de changement de grade suite à une promotion, et, à minima, tous les 4 ans en l'absence d'évolution professionnelle

2. Le CIA

En plus de la part liée au niveau de responsabilité et d'expertise, il est possible de verser aux agents un complément indemnitaire annuel tenant compte de leur manière de servir établie à la suite de la procédure d'évaluation individuelle annuelle.

Le complément indemnitaire attribué au titre d'une année n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Les critères de versement sont laissés à la libre appréciation des collectivités territoriales. Il convient de se référer aux critères utilisés dans le cadre de la procédure d'entretien professionnel pour évaluer la valeur des agents en fonction de la nature des tâches confiées et du niveau de responsabilité assumé.

II - L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE

1. Les objectifs

S'agissant d'un élément facultatif dans le système de rémunération des agents territoriaux, la Ville de Vernaison souhaite que le régime indemnitaire vise avant tout à reconnaître et valoriser les parcours professionnels, les responsabilités, les compétences et les conditions d'exercice du service public quelle que soit la filière d'appartenance et dans un souci de transparence.

2. Les bénéficiaires

Le régime indemnitaire est attribué sans délai au personnel :

- Titulaire et stagiaire de la fonction publique
- Contractuel de droit public sur emploi permanent (y compris les remplacements d'agent occupant un poste permanent) et aux contrats de projets.

Sont donc exclus

- les agents recrutés sur des motifs d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.
- Sont également exclus les contractuels de droit privé (contrats aidés, apprentis, alternants ...) qui ne sont pas éligibles au régime indemnitaire.
- les agents vacataires

3. Les cadres d'emplois concernés

Le RIFSEEP est applicable à tous les cadres d'emplois eu égard au décret du 27 février 2020. Ce régime indemnitaire concerne donc tous les cadres d'emplois suivants :

- Filière administrative : attachés, rédacteurs, adjoints administratifs ;
- Filière technique : ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise, adjoints techniques ;
- Filière sportive : conseillers des activités physiques et sportives (APS), éducateurs des APS, opérateurs des APS ;
- Filière animation : animateurs, adjoints d'animation ;
- Filière culturelle : bibliothécaires, attachés de conservation du patrimoine et des bibliothèques, conservateurs des bibliothèques, conservateurs du patrimoine, assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques ; adjoints du patrimoine ;
- Filière sociale : conseillers socio-éducatifs, assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants, agents sociaux, agents spécialisés des écoles maternelles ;
- Filière médico-sociale : puéricultrices, cadres de santé, psychologues, infirmiers en soins généraux, infirmiers, auxiliaires de soins et de puériculture.

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

4. Les groupes de fonctions

L'article 2 du décret du 20 mai 2014 pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions. Pour chaque catégorie d'emplois est déterminé un nombre limité de groupes de fonctions formellement déconnectés du grade. Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 devant être réservé aux postes dont le niveau de responsabilité est plus important.

Après avoir mené une réflexion en partenariat avec le groupe de travail et pour tenir compte de la structure de ses effectifs et de ses emplois, la commune de Vernaison a choisi de répartir les postes en 10 groupes de fonctions (3 en catégorie A, 4 en catégorie B, 3 en catégorie C).

GROUPES			FONCTIONS
A1			DGS
A2	B1		Responsable de pôle

A3	B2		Responsable de service, Coopérateur CTG, Assistant social, Educateur de jeunes enfants, Référent enfance jeunesse, Chargé de mission
	B3	C1	Coordinateur, Instructeur, Chargé de communication, Responsable d'équipe, Responsable médiathèque
	B4	C2	ATSEM, bibliothécaire, Auxiliaire de puériculture, Gestionnaire, Assistante administrative et technique
		C3	Agent technique, Agent d'entretien, Agent d'animation, Agent de restauration, Agent petite enfance, Agent d'accueil.

5. Les fourchettes indemnитaires

L'IFSE sera composée d'une IFSE mensuelle et d'une IFSE annuelle

IFSE mensuelle

A l'instar des personnels de l'Etat et conformément à sa politique de gestion des rémunérations précisée ci-dessus, la commune a la volonté de garantir par groupes de fonctions un montant minimal de régime indemnitaire, même si elle n'est soumise à aucune obligation en la matière, et un montant maximum dans un souci de maîtrise des charges de personnel.

Les montants individuels susceptibles d'être alloués aux agents au titre de l'IFSE sont donc encadrés par des fourchettes indemnitäires propres à chaque groupe de fonctions, comprenant un socle minimal et un niveau maximal. Ce fonctionnement permet de prendre en compte les critères professionnels.

Les montants minimums et maximums pour chaque groupe de fonctions proposés sont les suivants :

Groupe de fonctions			Montants mensuels Bruts minimums garantis pour un équivalent temps plein	Montants mensuels Bruts maximums possibles pour un équivalent temps plein
A1			1000 €	2866,75 €
A2	B1		625 €	1242,58 €
A3	B2		275 €	1095,91 €
	B3	C1	225 €	794,25 €
	B4	C2	175 €	749,25 €
		C3	100 €	704,25 €

Les montants individuels susceptibles d'être alloués aux agents au titre de l'IFSE sont encadrés par des montants maximums propres à chaque cadre d'emplois, comprenant à un niveau maximal. La collectivité définit un montant mensuel brut maximum par groupe et garantit par ailleurs un montant d'IFSE minimum commun à chaque agent relevant du même groupe de fonctions.

Le tableau ci-après détail ces montants minimums et maximums pour chaque cadre d'emplois, chaque groupe de fonction. Il mentionne également le montant annuel maximum de CIA possible.

Il est précisé que les montants indiqués ci-dessous sont annuels et bruts pour un temps complet. Une proratisation sera opérée en fonction du temps de travail de l'agent.

Catégorie A :

Cadre d'emplois des attachés territoriaux					
Groupes de fonctions	Montant minimum annuel de l'IFSE (versement mensuel)	Montant maximum annuel de l'IFSE (versement mensuel)	Montant supplémentaire annuel de l'IFSE	Montant annuel maximum CIA	Montant plafond annuel total (IFSE + CIA)
A1	12000 €	34401 €	1809 €	6390 €	42600 €
A2	7500 €	14911 €	1809 €	5670 €	22390 €
A3	3300 €	13151 €	1809 €	4500 €	19460 €
Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux					
Groupes de fonctions	Montant minimum annuel de l'IFSE (versement mensuel)	Montant maximum annuel de l'IFSE (versement mensuel)	Montant supplémentaire annuel de l'IFSE	Montant annuel maximum CIA	Montant plafond annuel total (IFSE + CIA)
A1	12000 €	34401 €	1809 €	8280 €	44490 €
A2	7500 €	14911 €	1809 €	7110 €	23830 €
A3	3300 €	13151 €	1809 €	6350 €	21310 €
Cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants					
Groupes de fonctions	Montant minimum annuel de l'IFSE (versement mensuel)	Montant maximum annuel de l'IFSE (versement mensuel)	Montant supplémentaire annuel de l'IFSE	Montant annuel maximum CIA	Montant plafond annuel total (IFSE + CIA)
A2	7500 €	14911 €	1809 €	1620 €	18340 €
A3	3300 €	13151 €	1809 €	1560 €	16520 €
Cadre d'emplois des Conseillers socio-éducatifs					
Groupes de fonctions	Montant minimum annuel de l'IFSE (versement mensuel)	Montant maximum annuel de l'IFSE (versement mensuel)	Montant supplémentaire annuel de l'IFSE	Montant annuel maximum CIA	Montant plafond annuel total (IFSE + CIA)
A2	7500 €	14911 €	1809 €	3600 €	20320 €
A3	3300 €	13151 €	1809 €	2700 €	17660 €
Cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs					
Groupes de fonctions	Montant minimum annuel de l'IFSE (versement mensuel)	Montant maximum annuel de l'IFSE (versement mensuel)	Montant supplémentaire annuel de l'IFSE	Montant annuel maximum CIA	Montant plafond annuel total (IFSE + CIA)
A2	7500 €	14911 €	1809 €	2700 €	19420 €
A3	3300 €	13151 €	1809 €	1960 €	16920 €
Cadres d'emplois des puéricultrices (décrets statuts particuliers de 2014 et de 1992)					
Groupes de fonctions	Montant minimum annuel de l'IFSE (versement mensuel)	Montant maximum annuel de l'IFSE (versement mensuel)	Montant supplémentaire annuel de l'IFSE	Montant annuel maximum CIA	Montant plafond annuel total (IFSE + CIA)
A2	7500 €	14911 €	1809 €	3440 €	20160 €
A3	3300 €	13151 €	1809 €	2700 €	17660 €

Catégorie B :

Cadres d'emplois des Rédacteurs territoriaux, des animateurs territoriaux et des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives					
Groupes de fonctions	Montant minimum annuel de l'IFSE (versement mensuel)	Montant maximum annuel de l'IFSE (versement mensuel)	Montant supplémentaire annuel de l'IFSE	Montant annuel maximum CIA	Montant plafond annuel total (IFSE + CIA)
B1	7500 €	14911 €	1809 €	2380 €	19100 €
B2	3300 €	13151 €	1809 €	2185 €	17145 €
B3	2700 €	9531 €	1809 €	1995 €	13335 €
B4	2100 €	8991 €	1809 €	1810 €	12610 €
Cadre d'emplois des Assistants de conservation du Patrimoine et des Bibliothèques					
Groupes de fonctions	Montant minimum annuel de l'IFSE (versement mensuel)	Montant maximum annuel de l'IFSE (versement mensuel)	Montant supplémentaire annuel de l'IFSE	Montant annuel maximum CIA	Montant plafond annuel total (IFSE + CIA)
B1	7500 €	14911 €	1809 €	2280 €	19000 €
B2	3300 €	13151 €	1809 €	2040 €	17000 €
B3	2700 €	9531 €	1809 €	1800 €	13140 €
B4	2100 €	8991 €	1809 €	1560 €	12360 €
Cadre d'emplois des Techniciens territoriaux					
Groupes de fonctions	Montant minimum annuel de l'IFSE (versement mensuel)	Montant maximum annuel de l'IFSE (versement mensuel)	Montant supplémentaire annuel de l'IFSE	Montant annuel maximum CIA	Montant plafond annuel total (IFSE + CIA)
B1	7500 €	14911 €	1809 €	2680 €	19400 €
B2	3300 €	13151 €	1809 €	2535 €	17495 €
B3	2700 €	9531 €	1809 €	2385 €	13725 €
B4	2100 €	8991 €	1809 €	2230 €	13030 €
Cadre d'emploi des auxiliaires de puériculture					
Groupes de fonctions	Montant minimum annuel de l'IFSE (versement mensuel)	Montant maximum annuel de l'IFSE (versement mensuel)	Montant supplémentaire annuel de l'IFSE	Montant annuel maximum CIA	Montant plafond annuel total (IFSE + CIA)
B4	2100	9531	1809	1260	12600

Catégorie C :

Cadres d'emplois des Adjoints administratifs, adjoints techniques, adjoints d'animation, ATSEM, agents de maîtrise, adjoints du patrimoine, agents sociaux					
Groupes de fonctions	Montant minimum annuel de l'IFSE (versement mensuel)	Montant maximum annuel de l'IFSE (versement mensuel)	Montant supplémentaire annuel de l'IFSE	Montant annuel maximum CIA	Montant plafond annuel total (IFSE + CIA)
C1	2700 €	9531 €	1809 €	1260 €	12600 €
C2	2100 €	8991 €	1809 €	1200 €	12000 €
C3	1200 €	8451 €	1809 €	1140 €	11400 €

IFSE annuelle : L'évolution de la prime annuelle

En sus du régime indemnitaire et en vertu de la législation en vigueur, la commune de Vernaison a maintenu un avantage collectivement acquis avant l'adoption de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Il s'agit d'une prime annuelle d'un montant, en 2023, de 1809 € brut, versés en novembre, aux agents titulaires et non titulaires en fonction du temps de travail effectif sur une période de référence et sans tenir compte du grade ou de la catégorie d'emplois des agents.

Il est proposé de transposer cette prime annuelle au montant de l'IFSE : IFSE annuelle

La période de référence reste identique : du 01/11/N-1 au 31/10/N

Le versement de l'IFSE annuelle se fera sur la paie de novembre.

Le montant de l'IFSE annuelle est identique pour tous les groupes de fonctions et pourra être revalorisé à minima tous les 4 ans, lors de la révision de la délibération.

Il est proposé de maintenir le montant brut perçu en 2023, soit **1809 €**.

3/ Les conditions d'attribution et de modulation :

Afin de valoriser le présentisme, la commune de Vernaison propose une réduction du montant de l'IFSE proportionnellement à l'absentéisme

IFSE mensuelle

La retenue sera calculée sur la base d'une année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre) et s'appliquera sur les jours d'absence uniquement selon le calcul ci-dessous :

Jours d'absence sur l'année civile	Conséquence sur l'IFSE mensuelle
Jusqu'à 8 jours	Pas de retenue
De 9 à 179 jours	Retenue de 50% au prorata du nombre de jours d'absence à compter du 9 ^{ème} jour d'absence sur la période de référence
+ de 3 arrêts	Retenue de 50% au prorata du nombre de jours d'absence à compter du 4 ^{ème} jour d'arrêt sur la période de référence
+ de 180 jours	Retenue de la totalité

L'IFSE est également modulée comme suit :

- Durant un temps partiel thérapeutique l'IFSE est versée au prorata du temps de travail.
- Suspension de l'IFSE durant les congés de longue maladie ou de longue durée.
- Pas de retenue pour les congés maternité, paternité et d'adoption.

IFSE annuelle

La retenue sera calculée sur la période de référence du 1^{er} novembre n-1 au 31 octobre et s'appliquera sur les jours d'absence uniquement selon le calcul ci-dessous

Jours d'absence sur la période de référence	Conséquence sur l'IFSE annuelle
Jusqu'à 8 jours	Pas de retenue
De 9 à 179 jours + de 3 arrêts	Retenue au prorata du nombre de jours d'absence à compter du 9 ^{ème} jour d'absence sur la période de référence ou du 4 ^{ème} arrêt
+ de 180 jours	Retenue de la totalité

Les absences impactant l'IFSE (mensuelle et annuelle) :

Motifs d'absence	Retenue appliquée
Congé maladie ordinaire	Oui
Accident de trajet	Oui
Congé personnel de formation	Oui

6. La périodicité et les modalités de versement

L'IFSE mensuelle est versée mensuellement au prorata du temps de présence et du temps de travail de l'agent et est soumise à déduction pour absentéisme.

Période de référence : du 1^{er} janvier au 31 décembre.

L'IFSE annuelle est octroyée en une fois sur la paie du mois de novembre, au prorata du temps de présence et du temps de travail et est soumise à déduction pour absentéisme.

Période de référence : 1^{er} novembre n-1 au 31 octobre n

7. Le cumul avec les autres indemnités

L'IFSE est cumulable par nature avec les dépenses engagées au titre des fonctions exercées (les frais de déplacement), les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes), les dispositifs compensant la perte du pouvoir d'achat (GIPA, indemnité différentielle...), la NBI, l'indemnité de régisseurs.

III - LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL

L'article 4 du décret relatif au RIFSEEP prévoit la possibilité de verser un complément indemnitaire annuel, en complément de la part liée au niveau de responsabilité et d'expertise, afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciés à l'occasion de l'évaluation annuelle.

L'introduction d'une part liée à l'agent, à son engagement professionnel et à sa manière de servir semble donc pertinent dans la continuité de la politique de gestion des ressources humaines menée à Vernaison.

Dans cette perspective, il convient d'instituer un Complément Indemnitaire Annuel selon les modalités suivantes :

L'autorité territoriale attribue une enveloppe globale annuelle pour valoriser les situations exceptionnelles.

A l'issue des entretiens professionnels annuels, les n+1 proposeront les situations qu'ils identifient comme exceptionnelles et les agents concernés au n+2. Les n+2 mettront en évidence, les éléments de faits qui justifient le versement d'un Complément Indemnitaire Annuel.

Le CIA a donc vocation à être attribué de manière exceptionnelle, à quelques agents, qui ont particulièrement été impactés, qui ont participé activement, qui ont été à l'initiative de la réalisation des missions ou des projets du service sur l'année écoulée et qui ont assuré des intérim de la manière suivante :

Conditions de l'intérim : remplacer un agent absent de manière continue pendant au moins un mois (hors congés annuels), qui appartient au même groupe de fonction ou au groupe de fonction supérieur. L'intérim se traduit par un surcroit d'activité se traduisant par des tâches supplémentaires qui ne peuvent être différées et modifiant de manière substantielle l'organisation habituelle du travail.

Cette majoration pourra être calculée de la manière suivante :

- Intérim de direction = 100 €
- Intérim d'un collègue = 60 € (montant pouvant être réparti si plusieurs agents assurent l'intérim)

Plusieurs agents assurent l'intérim avec ou sans renfort en personnel, jusqu'à 120 € à répartir proportionnellement à la charge déléguée.

Le montant de la majoration est versé mensuellement selon les conditions d'exercice et la durée.

Les montants sont exprimés en brut mensuel.

Pour ce faire, il convient de créer une commission d'harmonisation composée du maire, de l'élu adjointe aux finances et aux ressources humaines, de la direction générale.

Christophe ROCHER : On remarque que la réforme engagée est une réforme importante. On regrette qu'il n'y ait pas eu de commission. Ça aurait été l'occasion de pouvoir s'exprimer. On va commencer par des questions plutôt techniques. Tout d'abord on ne peut pas se prononcer car il nous manque des informations : le nombre d'agents concernés, par exemple les A2 ? par catégories de C ? On n'a pas l'organigramme. Une petite remarque de forme : on parle de N+1, N+2. Or, il arrive qu'il n'y ait plus de N+1, ou qu'il n'y a plus de N+2. Il ne faudrait pas qu'il y ait un sujet de blocage à la validation. On ne connaît pas les relations hiérarchiques

Loubna AMIROUCHE : blocage à quel niveau ?

Christophe ROCHER : Des agents éligibles à la prime n'ont pas de N+2, qu'est ce qui se passe ?

Karine GRAZIANO : On a le tableau des effectifs. Christophe tu travailles dans la fonction publique ; tu sais que les attachés sont responsables par rapport à une catégorie C

Loubna AMIROUCHE : le groupe de travail a eu l'organigramme donc ils le connaissent bien.

Christophe ROCHER : concernant le groupe de travail, comment a-t-il été constitué ? Est-ce que vous avez fait appel au volontariat ? est-ce que ce sont des membres du CST ?

Loubna AMIROUCHE : les membres du groupe de travail ont été choisis sur la base du volontariat au sein du CST. Je précise que le dossier est passé en CST et qu'il a obtenu un avis favorable de l'ensemble du CST.

Christophe ROCHER : On constate des variations parfois un peu conséquentes par rapport à l'ancienne délibération de 2021 il y a un fort impact à la baisse et on constate un ajustement à la hausse des catégories C. Est-ce que c'est un souhait, un objectif ?

Julien VUILLEMARD : sur les minimas ?

Christophe ROCHER : Sur le montant annuel max

Loubna AMIROUCHE : c'était un objectif de revaloriser les catégories C, les plus basses catégories.

Christophe ROCHER : c'était un objectif mais comme il n'est pas annoncé

Louna AMIROUCHE : il n'est pas annoncé mais il a été annoncé en groupe de travail

Julien VUILLEMARD : oui effectivement il y a volonté de revaloriser les petits salaires et les catégories C

Christophe ROCHER : Et la catégorie A2, c'est l'objectif de les baisser ?

La parole est donnée à Béatrice Ferrand, DGS

Béatrice FERRAND : La volonté affichée est de valoriser la fonction. Il ne s'agit pas d'une volonté de baisser les catégories A2 mais plutôt de valoriser la fonction et d'harmoniser la rémunération au regard de l'exercice de la fonction. Les agents, qu'ils soient de catégories A ou B, (ex : groupe de fonction A2- B1) s'ils exercent la même fonction, seront alors dans la même fourchette de rémunération.

Ensuite, il a été décidé que la délibération affiche clairement les minimums et les maximums qui seront pratiqués dans la collectivité en toute transparence

Dans le corps de la libération, figure bien évidemment le montant maximum, tous régimes indemnitaire confondus, à ne pas dépasser, montant qui celui-ci est réglementaire.

Il est vrai que les délibérations sont à la fois générales et très techniques sur certains points.

Christophe ROCHER : du coup cela renforce le besoin de connaître la répartition par catégorie, ça ne nous parle pas trop
Quel est l'impact au final?

Karine GRAZIANO : Le tableau des effectifs est en annexe.

Julien VUILLEMARD : On aura l'occasion de débattre à l'occasion du vote du budget sur l'impact sur le chapitre 12. Il est bien évident que nous avons tenu compte effectivement de nos exigences budgétaires.

Christophe ROCHER : D'où nos remarques sur la gestion opérationnelle des RH, et notre besoin d'avoir les éléments nécessaires afin de comprendre et d'adapter éventuellement.

Julien VUILLEMARD : on vous fera passer l'organigramme

Christophe ROCHER : et la répartition des effectifs par catégories pour connaître l'impact.

Loubna AMIROUCHE : nous en parlerons lors de l'examen du budget.

Christophe ROCHER : Nous avons une question sur le fond, sur le présentisme. On est un peu surpris que le seul levier présenté ici, soit un levier financier, ayant un impact sur la rémunération. Les mêmes règles s'appliquent à tous les agents et on aimerait savoir quels sont les autres leviers managériaux que vous mettez en œuvre pour lutter contre cet absentéisme? On trouve qu'imacter le CIA est un peu contradictoire

Loubna AMIROUCHE : pourquoi ?

Christophe ROCHER : simplement le CIA reste exceptionnel

Loubna AMIROUCHE : c'est une part variable

Christophe ROCHER : une part variable qui souligne l'engagement fort de l'agent et on trouve un peu contradictoire de récompenser l'agent sur son engagement, d'un côté, et de l'autre côté de le sanctionner pour une grippe qui dure 9 jours.

Loubna AMIROUCHE : Quand un collaborateur n'est pas là et que le travail est fait par quelqu'un d'autre, il est normal de valoriser celui qui a fait le travail. C'est une enveloppe de part variable.

Le CIA, plus que l'engagement, valorise une situation exceptionnelle, et ces situations exceptionnelles sont remontées par le manager de proximité au N+2 , N+1 et au comité d'arbitrage.

Christophe ROCHER : Quel est l'état de l'absentéisme sur la collectivité ?

Loubna AMIROUCHE : à titre indicatif , il y a 10% d'absentéisme sur la commune. La DGS et les responsables de pôles travaillent sur les actions à mettre en place pour le limiter.

Christophe ROCHER : en conclusion on trouve que l'attractivité aurait pu être abordée dans ce sujet-là notamment pour lutter contre le turn-over, contre les agents qui partent. Il y a encore aujourd'hui 3 annonces en cours.

Loubna AMIROUCHE : comme dans beaucoup de collectivités

Julien VUILLEMARD : je crois que ce n'est pas lié à Vernaison ; cette situation est générale

Christophe ROCHER : on propose d'ajouter une part variable dans le régime indemnitaire et de déclencher le CIA ou une partie de IFSE de façon progressive.

Loubna AMIROUCHE : cela n'a pas été proposé par le groupe de travail. Je rappelle que cette délibération doit être revue dans 4 ans.

Julien VUILLEMARD : Je rappelle que ce travail a été mené en étroite collaboration avec le personnel du CDG69 en mission remplacement qui a pu apporter son expertise.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, par 21 voix pour, 6 abstentions (Pascale MALGOUYRES, Christophe ROCHER, Corinne PLA -PAUCHON, Cédric JACQUEY, Cécile DESPINASSE, Bernadette VANEL)

APPROUVE la modification du régime indemnitaire telle que précisée ci-dessus à compter du 1er janvier 2025

DIT que cette délibération abroge la délibération du 6 décembre 1995 et toutes les délibérations antérieures portant sur le RIFSEEP

PRÉCISE que les crédits nécessaires seront prévus au budget 2025 au chapitre 012.

DONNE tous pouvoirs au Maire pour poursuivre l'exécution de la présente délibération

1 POLE RESSOURCES – RESSOURCES HUMAINES

1.2 D 17 12 2024/02 Délibération instituant l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement à la filière police municipale

Rapporteur : Madame Loubna AMIROUCHE, adjointe déléguée aux finances et aux ressources humaines

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique,

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

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

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

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

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

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

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

Vu les délibérations n° D 22 06 2017/04 du 22 juin 2017 et n° D 21 12 2017/14 du 21 décembre 2017 instaurant un régime indemnitaire pour les personnels ne relevant pas du RIFSEEP, par exemple relevant de la filière sécurité – police municipale, et notamment l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions et l'indemnité d'administration et de technicité);

Vu l'avis favorable du Comité social territorial du 16 décembre 2024,

Le rapporteur, expose à l'assemblée :

Suite à la refonte du régime indemnitaire de la filière de police municipale issue du décret n°2024-614, une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) peut être versée aux fonctionnaires relevant de ladite filière. Elle remplace le précédent régime indemnitaire composé de l'indemnité spéciale mensuelle de fonction (ISMF) et de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

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

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

La mise en place de ce dispositif indemnitaire nécessite ainsi :

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

Il est proposé à l'assemblée délibérante le dispositif suivant :

ARTICLE 1 : BÉNÉFICIAIRES

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

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

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

ARTICLE 2 : MODALITÉS ET CONDITIONS D'ATTRIBUTION

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

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

Il est ainsi fixé les taux et montants comme suit :

CADRES D'EMPLOIS	Part fixe (Dans la limite des taux suivants)	Part variable (Dans la limite des montants suivants)
Chefs de service de police municipale	32%	7000€
Agents de police municipale	30%	5000€

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

- Résultats professionnels obtenus par l'agent.
- Réalisation des objectifs fixés lors de l'entretien professionnel.
- Compétences professionnelles et techniques.
- Qualités relationnelles.
- Capacités d'encadrement ou d'expertise.
- Remplacement temporaire de collègues ou de direction absents.

La part variable étant déterminée par la manière de servir de l'agent, elle n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Sauf pour la part visant à maintenir, le cas échéant, le régime indemnitaire antérieur si, lors de la première application des dispositions du décret 2024-614, le montant indemnitaire mensuel perçu par le fonctionnaire est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur. A l'exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, ce montant précédemment perçu peut être conservé, à titre individuel et au titre de la part variable, au-delà du pourcentage mentionné au même alinéa et dans la limite du montant mentionné pour la part variable (article 7 du décret 2024-614).

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

L'ISFE est cumulable avec :

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

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

ARTICLE 3 : MODALITÉS ET CONDITIONS DE VERSEMENT

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

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement, dans la limite de 50 % du plafond défini par l'organe délibérant. Elle peut être complétée d'un versement annuel, sans que la somme des versements ne dépasse ce même plafond.

3/ Les conditions d'attribution et de modulation :

Afin de valoriser le présentéisme, la commune de Vernaison propose une réduction du montant de l'ISFE proportionnellement à l'absentéisme.

La retenue sera calculée sur la base d'une année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre) et s'appliquera sur les jours d'absence uniquement selon le calcul ci-dessous

Jours d'absence sur l'année civile	Conséquence sur l'ISFE fixe (et sur l'ISFE maintenue à titre individuel dans le cadre des dispositions de l'article 7 du décret 2024-614)
Jusqu'à 8 jours	Pas de retenue
De 9 à 179 jours	Retenue de 50% Retenue au prorata du nombre de jours d'absence à compter du 9 ^{ème} jour d'absence sur la période de référence ou du 4 ^{ème} arrêt
+ de 3 arrêts	Retenue de 50% Retenue au prorata du nombre de jours d'absence à compter du 9 ^{ème} jour d'absence sur la période de référence ou du 4 ^{ème} arrêt
+ de 180 jours	Retenue de la totalité

Les absences impactant l'ISFE sont les suivantes :

Motifs d'absence	Retenue appliquée
Congé maladie ordinaire	Oui
Accident de trajet	Oui
Congé personnel de formation	Oui

L'ISFE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement pendant les congés de maternité, paternité ou pour adoption, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Elle est maintenue à due proportion du temps de travail dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique.

L'ISFE est suspendue durant les congés de longue maladie ou de longue durée.

Les crédits nécessaires seront inscrits au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2025.

- La mise en place de l'ISFE nécessitera la prise d'arrêtés individuels.

Corinne PLA-PAUCHON : mêmes remarques que pour la délibération précédente

Loubna AMIROUCHE : on prend note

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, par 21 voix pour, 6 abstentions (Pascale MALGOUYRES, Christophe ROCHER, Corinne PLA -PAUCHON, Cédric JACQUEY, Cécile DESPINASSE, Bernadette VANEL)

- **D'instituer à compter du 1^{er} janvier 2025 l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement selon les modalités fixées ci-dessus ;**
- **Le cas échéant, d'interrompre à compter du 1^{er} janvier 2025 le versement de l'indemnité spéciale de fonction des agents de police et l'indemnité d'administration et de technicité versée aux agents de police municipale ;**

1 POLE RESSOURCES – RESSOURCES HUMAINES

1.3 D 17 12 2024/03 Mise à jour du tableau des effectifs – suppression d'emplois

Rapporteur : Madame Loubna AMIROUCHE, adjointe déléguée aux finances et aux ressources humaines

Le rapporteur expose que conformément à l'article L.313-1 du Code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité territoriale ou établissement public sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Conseil municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services. Dans le même ordre d'idées, il revient au Conseil municipal de supprimer les emplois dont le maintien n'est plus indispensable au regard des besoins du service public.

A cet égard, compte tenu qu'un agent de la collectivité a bénéficié d'une promotion interne, et de la mise en conformité de la collectivité aux dispositions du Code de la santé publique relatives à la présence d'EJE au sein des crèches collectives, conformément aux dispositions de l'article R. 2324-46-3 3° du code de la santé publique (le besoin de la collectivité sur ce poste correspond désormais à une quotité de travail s'élevant à 75% minimum), il convient de supprimer les emplois d'adjoint administratif territorial 1ère classe, et d'Educateur territorial de jeunes enfants à temps non complet (50 %)

Cette suppression est soumise à l'avis préalable du Comité social territorial.

Il est donc proposé au Conseil municipal de procéder à la suppression des emplois ci-dessous.

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L.1111-1, L.1111-2, L2121-12 et L2121-29

Vu le Code général de la fonction publique, notamment ses articles L.313-1 et L.542-1 à L.542-5

Vu la loi n°82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, notamment son article 1 ;

Vu l'avis favorable du comité social territorial en date du 16 décembre 2024,

Considérant que les besoins du service nécessitent la suppression des emplois permanents de chargé d'accueil et d'état civil à temps complet, et d'Educateur territorial de jeunes enfants à temps non complet (50 %)

Considérant le tableau des effectifs adopté par le Conseil municipal

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

DÉCIDE

Article 1 : De supprimer

- un emploi permanent de chargé d'accueil état civil à temps complet de catégorie C au grade d'adjoint administratif territorial principal de 1ère classe relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux
- un emploi permanent d'Educateur de jeunes enfants à la crèche de Vernaison, à temps non complet à raison de 17.50/35ème de catégorie A au grade d'Educateur de jeunes enfants relevant du cadre d'emplois des Educateurs territoriaux de jeunes enfants

Article 2 : De modifier, en conséquence, le tableau des effectifs comme suit, à compter du 1^{er} janvier 2025

- Grade : *adjoint administratif territorial principal de 1ère classe à temps complet*
- Ancien effectif : 2
- Nouvel effectif : 1

- Grade : *éducateur territorial de jeunes enfants à temps non complet à raison de 17.50/35ème*
- Ancien effectif : 1
- Nouvel effectif : 0

Article 4 : Monsieur le maire est chargé de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération

Christophe ROCHER : Est-ce que l'avis du CST a été rendu ? Il n'est pas noté dans le rapport.

Loubna AMIROUCHE : Oui, un avis favorable

Christophe ROCHER : à l'unanimité ?

Loubna AMIROUCHE : oui à l'unanimité

Annexe : tableau des effectifs

2 POLE RESSOURCES – FINANCES

2.1 D 17 12 2024/04 Ouverture des dépenses d'investissement avant le vote du budget primitif 2025

Rapporteur : Madame Loubna AMIROUCHE, adjointe déléguée aux finances et aux ressources humaines

Le budget primitif 2025 de la commune doit être soumis au vote du Conseil municipal avant le 15 avril 2025 (art. L 1612-2 CGCT)

Jusqu'à cette date, en vertu des dispositions de l'article L1612-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, l'exécutif de la collectivité peut, sur autorisation de l'organe délibérant, engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette.

Cette ouverture de crédits s'ajoutera aux reports de crédits d'investissement 2024 sur 2025 (dépenses d'investissement engagées mais non mandatées sur 2024).

Pour les dépenses à caractère pluriannuel incluses dans une autorisation de programme ou d'engagement votée sur des exercices antérieurs, l'exécutif peut les liquider et les mandater dans la limite des crédits de paiement prévus au titre de l'exercice par la délibération d'ouverture de l'autorisation de programme ou d'engagement.

Vu la délibération n° D 02042024/16 du Conseil Municipal en date du 2 avril 2024 portant approbation du Budget Primitif 2024 Commune (M57),

Il est proposé d'ouvrir par anticipation en investissement des crédits budgétaires s'inscrivant dans la limite du quart des crédits ouverts en 2024, hors autorisations de programmes et hors crédits afférents au remboursement de la dette, dont l'affectation est la suivante :

Budget principal :

Chapitre 20 – Immobilisations incorporelles : études et logiciels :	20 000 €
2031 Etude	7 000 €
2051 Concessions droits similaires	13 000 €

Chapitre 21 – Immobilisations corporelles : équipements matériels... :	38 500 €
2116 cimetière	500 €
2135 installations générales	20 000 €
2183 matériel bureau et matériel informatique	3 000 €
2184 mobilier	5 000 €
2188 autres immobilisations corporelles	10 000 €

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

Autorise Monsieur le Maire, conformément à l'art. L 1612-1 du CGCT à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts aux budgets de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette et aux autorisations de programme, le détail par chapitre étant le suivant :

Budget principal :

Chapitre 20 – Immobilisations incorporelles : études et logiciels :	20 000 €
2031 Etude	7 000 €
2051 Concessions droits similaires	13 000 €

Chapitre 21 – Immobilisations corporelles : équipements matériels... :	38 500 €
2116 cimetière	500 €
2135 installations générales	20 000 €
2183 matériel bureau et matériel informatique	3 000 €
2184 mobilier	5 000 €
2188 autres immobilisations corporelles	10 000 €

Soit un total de **58 500€** pour le budget principal s'inscrivant dans la limite du quart des crédits ouverts en 2024, hors autorisations de programmes et hors crédits afférents au remboursement de la dette.

Dit que ces crédits seront intégrés au budget principal de l'exercice 2025.

3- ADMINISTRATION GENERALE

3.1 D 17 12 2024/05 Convention de mise en commun des agents de police municipale de Vernaison et de Charly et de leurs équipements

Rapporteur : Monsieur Daniel SEGOUFFIN, adjoint délégué à la sécurité, aux marchés publics, au cimetière

Pour répondre au besoin croissant de sécurité, de salubrité et de tranquillité publique dans les Communes de Vernaison et Charly, il est apparu opportun de mettre ponctuellement en commun des agents de police municipale.

Par délibération n° D 07 12 2021/08 du 7 décembre 2021, une convention de mise en commun du personnel de police municipale de Charly et de Vernaison a été signée pour 3 ans de 2022 à 2024.

Cette mise en œuvre a permis de faire fonctionner des équipages sur des missions communes définies préalablement et plus particulièrement sur les contrôles de vitesse avec un cinémomètre et le contrôle du respect du tonnage des véhicules poids-lourds sur certaines voies.

Cette disposition a permis d'agir efficacement dans l'urgence en matière de régulation routière en cas de densification de la circulation routière au niveau du pont et d'assistance en cas d'accident de la circulation routière.

La mise en commun des effectifs a pour objectif également le partage de renseignement entre les deux polices afin de lutter contre les cambriolages.

Les collectivités de Charly et Vernaison souhaitent prolonger pour les trois prochaines années cette expérimentation à raison de 20 heures par semaine.

Aussi, Il est proposé de renouveler cette convention de mise en commun du personnel de la police municipale.

Les policiers municipaux des 2 communes opèreront en collaboration sur les territoires des Communes de Charly et de Vernaison toute l'année. Un forfait mensuel de 20h est défini, son usage sera planifié d'un commun accord par les autorités territoriales concernées ou leurs représentants autorisant la mise en commun pour la durée de ladite convention.

Ce dispositif validé par les assemblées délibérantes de chaque commune implique la mise en place d'une convention de mise en commun du personnel valable un an et renouvelable deux fois par tacite reconduction dans la limite des trois ans.

Le comité social territorial a donné un avis favorable lors de sa séance du 16 décembre 2024

Corinne PLA-PAUCHON : Je me souviens très bien de la toute première version, si on reprend les comptes-rendus, vous vous étiez engagés à modifier la convention d'origine, à noter avec plus de précision dans la convention la notion d'équité entre les 2 polices municipales et qu'un amendement sur la mixité serait ajouté. On ne peut pas le vérifier car dans l'annexe 3 nous n'avons que les arrêtés pris par Monsieur le Maire de Vernaison donc pour les agents de Vernaison mais pas pour Charly.

Daniel SEGOUFFIN : Si, je peux vous le dire. Il y a 3 agents au niveau de Charly et 3 agents au niveau de Vernaison.

Julien VUILLEMARD : Et c'est valable à l'instant T sachant qu'on a 4 postes ouverts à la PM et que ça peut évoluer également à Charly.

Corinne PLA-PAUCHON : c'est pour ça qu'on peut noter l'équité.

Daniel SEGOUFFIN : En termes de mixité, vous avez dû vous rendre compte qu'effectivement on a une mixité sur Charly et sur Vernaison.

Corinne PLA-PAUCHON : Pourquoi ce n'est pas dans la convention ? Quel bilan on a tiré de la 1^{ère} convention ?

Daniel SEGOUFFIN : Il est positif, d'où la reconduction de la convention.

Corinne PLA-PAUCHON : Cela aurait été peut-être bien de présenter le bilan de cette convention en commission. Mais bon ce n'est pas grave. Cette année vous présentez bien la convention avec la gendarmerie signée en 2022 par Monsieur le Maire . Mais je n'ai pas souvenir que cette convention a fait l'objet d'une délibération ou d'une information au conseil municipal et encore moins en commission.

Julien VUILLEMARD : On vérifiera. A l'époque, cela a dû passer en décision. En ce qui concerne le bilan, c'est un bilan qui est plus qualitatif que quantitatif parce que c'est difficile de faire un bilan quantitatif sur ce qui a été mené si ce n'est peut-être vous dire le nombre de fois que les agents ont tourné ensemble. On sait qu'on a 20 h par mois, on sait qu'on a des équipages qui sont mixtes.

Corinne PLA-PAUCHON : On voudrait savoir si cette mise en commun améliore les situations.

Julien VUILLEMARD : c'est indéniable, on l'avait déjà dit à l'époque, mais c'est mécanique. À partir du moment où vous avez une équipe mixte Charly Vernaison qui tourne sur le territoire, ça leur permet d'échanger de l'information sur les 2 territoires, sachant que ces 2 territoires communiquent énormément,

Il faut également rappeler que certains faits sont confidentiels

Corinne PLA-PAUCHON : Il n'y a pas que des choses confidentielles.

Julien VUILLEMARD : Vous voulez savoir avec qui la police municipale a pris attaché avec quels habitants ? Avec quel dealer ?

Corinne PLA-PAUCHON : On pourrait faire un bilan pour dire si la vitesse sur Vernaison ralentit parce qu'il y a eu tant de verbalisations, pour communiquer sur le nombre de cambriolages

...

Loubna AMIROUCHE : Et avant, la mutualisation, ce bilan était-il fait ?

Corinne PLA-PAUCHON : oui, on avait les statistiques.

Julien VUILLEMARD : les statistiques de la gendarmerie, mais de la police municipale jamais. (Propos corroboré par Karine GRAZIANO et Christine FALLETTI).

Corinne PLA-PAUCHON : Actuellement quel est l'état d'insécurité sur la commune ?

Daniel SEGOUFFIN : Les cambriolages ont à peu près diminué de 7 à 10 % sur ces deux dernières années et c'est vrai pour Charly comme pour Vernaison. Ce qui a augmenté par contre ce sont les vols de pièces.

Corinne PLA-PAUCHON : Concernant l'attaque aux personnes ?

Daniel SEGOUFFIN : C'est à peu près identique mais pour la commune c'est faible pas rapport à d'autres communes évidemment.

Corinne PLA-PAUCHON : Comme on est sur le thème de la sécurité quel bilan concernant la vidéo surveillance ?

Julien VUILLEMARD : La gendarmerie a très clairement salué le fait qu'on avait déjà un renforcement du parc de Vidéoprotection sur la commune. On est souvent sollicité, alors ce qui serait intéressant, c'est de vous dire combien d'heures les agents consacrent au visionnage. En fait, je crois que c'est 5% de leur temps à la relecture avec la gendarmerie. On est très sollicité parce que, vous le savez, Vernaison est en entrée de territoire avec le pont, avec un éclatement ensuite du parcours des malfrats. Vernaison est traversée.

Corinne PLA-PAUCHON : dans quel cadre ?

Julien VUILLEMARD : dans le cadre de filatures

Corinne PLA-PAUCHON : c'est-à-dire la gendarmerie vient consulter les caméras ici ?

Julien VUILLEMARD : Oui et ils ont besoin de la police municipale

Corinne PLA-PAUCHON : et concernant le dépôt qu'on a voté ?

Julien VUILLEMARD : La commune est prête, mais le travail est intercommunal, donc il faut que tout le monde soit au niveau pour pouvoir installer quelque chose et un certain nombre de freins, notamment réglementaires, doivent être levés pour avancer. L'objectif c'est de le déployer en 2025.

Corinne PLA-PAUCHON : Vous vous étiez engagé il y a un maintenant 1 an à organiser une réunion sur la sécurité. La date a été régulièrement repoussée

Julien VUILLEMARD : Il y en a eu des commissions de sécurité

On fera le nécessaire pour parler du dépôt et puis pour vous expliquer que les caméras de vidéoprotection fonctionnent bien et un gros travail a été fait sur le parc. On a eu ce genre d'échange plusieurs fois en fait. Attention à pas être dans la posture

Corinne PLA-PAUCHON : non, non on n'a pas échangé

Julien VUILLEMARD : il me semble qu'on vous a fait passer la convention relative au rappel à l'ordre notamment, ce qui nous permet de voir un certain nombre de choses également en lien avec la gendarmerie, de voir certains larcins, de voir certaines dégradations et avec un parc de vidéoprotection qui a augmenté aujourd'hui, qui est d'une nette qualité et on peut distinctement voir des contrevenants

Julien FLAMIER : Corinne, toutes les commissions où j'étais présent, à part dire oui, tu ne dis jamais rien et au conseil municipal tu relayes les choses.

Julien VUILLEMARD : on a dépassé le temps de paroles. Monsieur Segouffin s'il vous plaît on va passer au vote. On organisera une commission sécurité dans les prochains mois, on pourra parler dépôt.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, par 21 voix pour, 6 voix contre (Pascale MALGOUYRES, Christophe ROCHER, Corinne PLA -PAUCHON, Cédric JACQUEY, Cécile DESPINASSE, Bernadette VANEL)

APPROUVE le principe de la mise en commun du personnel de police municipale de Vernaison et Charly

APPROUVE le projet de la convention de mise en commun du personnel de police municipale Vernaison – Charly, telle qu'annexé

DIT que cette convention s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2025

AUTORISE le maire à la signer

Annexe : projet de convention + annexes

4- QUESTIONS DIVERSES

Julien VUILLEMARD : Nous avons terminé avec les rapports.

Vous m'avez sollicité sur la route de Charly

Des réunions ont été dédiées sur ce projet : une a eu lieu au mois de décembre, la prochaine au mois de janvier.

Il avait été prévu de faire un point sur l'enfouissement des réseaux en lien avec le Sigerly et une réunion dédiée voirie qui aura lieu le 13 janvier prochain avec la métropole de Lyon qui travaille sur le projet sur la partie « aménagement de surface ».

À l'occasion de la réunion qui a eu lieu au mois de décembre, j'ai pu constater avec regret un dérapage de 3 semaines dans le planning, voire un mois.

Alors que le chantier avait bien démarré sur la partie enfouissement, on finit par un fiasco total avec le Sigerly, je sais que les relations étaient compliquées avec les sous-traitants notamment la société Spie.

Un problème de délai d'approvisionnement sur les mâts me semble-t-il et ensuite de ce qui nous a été dit des problèmes de non-respect des schémas électriques qui avaient été fournis par le Sigerly et par le Bureau d'études, ce qui a enchaîné un certain nombre de pannes.

Je crois que lorsque les pannes sont arrivées, la société Spie a tenté d'intervenir au plus vite. Il y a aussi d'autres sollicitations à ce moment-là : périodes où on a eu notamment la tempête et donc les équipes de Spie étaient mobilisées ailleurs, mobilisées également sur l'éclairage de fin d'année dans les communes.

En fait, le vrai fond du problème, c'est la communication.

Nous avions alerté le Sigerly à plusieurs reprises en disant que le planning dérapait et qu'il fallait communiquer auprès des habitants.

Au bout de 3 semaines, on a repris la main et c'est la raison pour laquelle, ces réunions ont été organisées.

Voilà, nos relations ont été un peu compliquées avec le Sigerly.

Je sais aussi que les informations qui concernent la société Spie, vous les avez peut-être eues par ailleurs, vous êtes forcément informés de la situation, et si ce n'est pas le cas j'en suis quand même étonné.

Je parle du retard et de la communication sur la phase 1.

Concernant la phase 2, j'essaie de vous expliquer qu'il n'y a pas d'avancée majeure sur un dossier de voirie qui est réglementaire. Nous allons vous présenter des plans en janvier, ne soyez pas impatient, et sur ces plans, on verra apparaître les zones de trottoir, les zones de marchabilité améliorée, les zones qui seront effectivement réaménagées.

La part de concertation se fera si on a un conflit avec un tènement foncier privé où on doit prendre en compte effectivement une sortie ou une entrée charrière etc.

Je rappelle, et vous savez très bien qu'on est sur des dossiers – et on l'a déjà dit – qui sont réglementaires avant tout.

On n'est pas sur un dossier comme la Place de Vernaison, où on a fait des réunions de concertation, où il y a un comité de pilotage – auquel Madame Malgouyres participe d'ailleurs – et qui transmet les informations en temps réel de ce qui se passe sur la place.

Concernant la route de Charly, on est tributaire de la métropole de Lyon, du Sigerly et de ses sous-traitants.

Vous savez qu'on est tributaire aussi de la métropole, que la métropole est en difficulté, notamment avec ses équipes à l'étude comme sur le terrain, et que les chantiers dérapent. Je vous ferai grâce des sujets financiers à la métropole de Lyon.

Cédric JACQUEY : Monsieur le maire, la personne visée c'est moi, dans la mesure où je suis le responsable d'agence de la société SPIE. Je pense avoir communiqué à mon groupe moins d'informations que je ne vous en ai communiquées samedi sur le marché. Il n'y a aucune collusion entre mon métier et mon mandat. Je prends très mal le fait que vous puissiez peut-être envisager qu'il n'y ait pas cette intégrité-là chez moi

Julien VUILLEMARD : Le problème c'est que la communication va dans les 2 sens. On a peut-être manqué de communication à ce niveau-là. Ne serait-ce que la société Spie directement avec la municipalité.

Néanmoins, j'assume pleinement ce qui s'est passé et je l'ai dit lors de la réunion, on s'est excusé publiquement sur le retard et j'en prends la responsabilité parce que c'est nous qui avons lancé ce projet de la route de Charly.

Enfin, je connais les retards sur un chantier : Il y a des pannes qu'on ne trouve pas, un réseau qui est ancien, et la question de l'approvisionnement du matériel.

La société SPIE est clairement affichée. Elle a été mentionnée lors de la réunion. Il n'y a pas de sujet, je crois. Enfin, les camions sont assez gros, on les voit de partout dans Vernaison en ce moment. La société a été citée oui et je l'assume. Un moment donné, elle s'est engagée auprès du Sigerly.

Mais je n'ai jamais cité la personne concernée. Je dis simplement qu'à un moment donné, il aurait pu y avoir collusion. En revanche, je suis à sa disposition pour pouvoir échanger sur ces problématiques.

Le sujet est clos.

Corinne PLA-PAUCHON : Savez-vous où en est la convention qui est censée être signée entre la Héraie et la Métropole ?

Julien VUILLEMARD : Vous avez raison d'en parler : il y a, en effet, un problème avec la pose d'un feu car la Métropole de Lyon, quand elle a fait son étude, n'a pas pris en compte le fait qu'une partie du tènement appartenait à l'ASL de la Héraie.

La Métropole a été un peu embêtée lorsqu'elle a présenté le projet aux habitants.

Aujourd'hui, elle cherche une solution pour recréer une solution toujours avec feu mais sans prendre en compte les parties privées de la héraie.

On reviendra vers les habitants de la Héraie quand nous aurons les réponses début janvier. L'objectif est que la Métropole réponde avant le 13 janvier afin que le projet soit présenté dans son intégralité.

Et encore une fois, je le redis : je suis à l'écoute sur ces projets qui sont structurants pour la commune : la route de Charly et la Place.

J'ai eu l'occasion d'en parler avec Madame Malgouyres il y a déjà un an, c'était le 8 décembre, parce que Pascale n'avait pu assister à une première réunion sur la place, et j'ai demandé à Monsieur Pochon de lui faire une séance de rattrapage.

Mais on est dépendant de la Métropole de Lyon et aujourd'hui des problématiques de la Métropole de Lyon.

Donc les plannings dérapent. Il n'y a pas qu'à Vernaison, c'est le cas aujourd'hui dans toute la métropole de Lyon. C'est un vrai sujet qui se porte au-delà de l'instance d'aujourd'hui
On continue à mettre la pression.

Christophe ROCHER : Notre interrogation concernait bien la phase 2. C'était une réaction face au message que vous avez mis dans les bulletins municipaux où on peut lire qu'une fois l'enfouissement terminé il ne restera plus qu'à la métropole de réaliser les enrobés. On se

disait que les chantiers allaient s'enchaîner, il faut assumer le fait que ce qui était initialement prévu ne se fait pas.

Julien VUILLEMARD : mais c'est ce que je viens de vous dire : le chantier dérape, on l'assume, on le dit et aujourd'hui on informe.

Mais on ne fait pas les choses sans en informer la population.

La réunion qui devait se tenir fin d'année se tiendra en janvier une fois l'obtention des informations.

On aura l'occasion de parler des choix d'aménagement lors de cette réunion.

Bonnes fêtes de fin d'année.

La séance est levée à 20 heures 45.

Liste des délibérations affichée le 20 décembre 2024.

La secrétaire de séance
Maria MORVAN

Le Maire,
Julien VUILLEMARD

Morvan

