

Compte-rendu

Conseil Municipal du 5 octobre 2021

Nombre de conseillers municipaux : 29

Présents : 24

Absents et excusés : 0

Procurations : 5

Le 5 octobre 2021, le Conseil Municipal de la commune de Feyzin dûment convoqué le 29 septembre 2021, s'est réuni en session ordinaire, Salle du Conseil Municipal à 18 h 00, sous la présidence de Madame Murielle Laurent, Maire.

PRESENTS :

Murielle Laurent, Claudine Caraco, Martial Athanaze, Rahma Jalal, Pierre Juanico, Christophe Thimonet, Béatrice Zeroug, Abdelkader Didouche, René Farnos, Michel Guilloux, Maria Dos Santos Ferreira, Jean-Pierre Bohe, Bruno Goujon, Christine Imbert-Souchet, Véronique Preaux, Claude Albenque, Marc Mamet, Jolly Clair Mihindou, Mina Ounis, Nathalie Bouillé, Daniel Thévenet, Alain Schuler, Guillaume Dumoulin, Audrey Neri

ABSENT(S) EXCUSE(S) ayant donné mandat de vote :

Émeline Turpani à Christine Imbert-Souchet, Roger Courtout à Pierre Juanico, Ferouz Kerroumi à Rahma Jalal, Samira Oubourich à Murielle Laurent, Mireille Sanchez à Daniel Thévenet

Secrétaire : Nathalie Bouillé

Conformément à l'article L.2122-23 du CGCT, un relevé détaillé des actes, accomplis dans le cadre des délégations de pouvoir qui lui ont été confiées, a été transmis aux conseillers municipaux. Madame le Maire a répondu oralement aux questions relatives à ces décisions.

Le procès-verbal du Conseil Municipal du 5 juillet 2021 a été adopté à l'unanimité.

N° 1 : Décision modificative n°4

Rapporteur : Murielle Laurent

Le rapporteur expose au Conseil Municipal qu'il convient de prendre en compte les mouvements de crédits pour l'exercice 2021. Ces modifications comportent des transferts de charges et de produits, ainsi que l'inscription de dépenses et de recettes nouvelles.

Il est demandé au Conseil Municipal d'autoriser la décision modificative n°4 suivant le détail joint en annexe.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité :

24 pour

5 abstentions : Monsieur Thévenet, Madame Sanchez, Monsieur Schuler, Monsieur Dumoulin, Madame Neri

-autorise la décision modificative n°4 suivant le détail joint en annexe.

N° 2 : Mise en place de la M57 à compter du 1er janvier 2022 - Détermination du mode de gestion des amortissements – Adoption d'un règlement

Rapporteur : Murielle Laurent

Le rapporteur rappelle au Conseil Municipal, qu'en application de l'article 106 III de la loi n°2015-9941 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe), les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent, par délibération de l'assemblée délibérante, choisir d'adopter le cadre fixant les règles budgétaires et comptables M57, applicables aux métropoles.

Cette instruction, qui est la plus récente, la plus avancée en termes d'exigences comptables et la plus complète, résulte d'une concertation étroite intervenue entre la Direction générale des collectivités locales (DGCL), la Direction générale des finances publiques (DGFIP), les associations d'élus et les acteurs locaux. Destinée à être généralisée, la M57 deviendra le référentiel de droit commun de toutes les collectivités locales d'ici au 1^{er} janvier 2024. Reprenant sur le plan budgétaire les principes communs aux trois référentiels M14 (Communes et Établissements publics de coopération intercommunale), M52

(Départements) et M71 (Régions), elle a été conçue pour retracer l'ensemble des compétences exercées par les Collectivités Territoriales.

Le référentiel budgétaire et comptable M57 étend, en outre, à toutes les collectivités les règles budgétaires assouplies dont bénéficient déjà les Régions, offrant une plus grande marge de manœuvre aux gestionnaires. C'est notamment le cas en termes de gestion pluriannuelle des crédits. Par ailleurs, une faculté est donnée à l'organe délibérant de déléguer à l'exécutif la possibilité de procéder, dans la limite de 7,5% des dépenses réelles de chacune des sections, à des mouvements de crédits de chapitre à chapitre, à l'exclusion des crédits relatifs aux dépenses de personnel (article L. 5217-10-6 du CGCT). Ces mouvements font alors l'objet d'une communication à l'assemblée au plus proche Conseil suivant cette décision.

Compte tenu de ce contexte réglementaire et de l'optimisation de gestion qu'elle introduit, il est proposé d'adopter la mise en place de la nomenclature budgétaire et comptable et l'application de la M57, pour le Budget Principal, à compter du 1er janvier 2022.

Par ailleurs, la mise en place de la nomenclature budgétaire et comptable M57 au 1er janvier 2022 nécessite de déterminer le nouveau mode de gestion des amortissements des immobilisations. En effet, conformément aux dispositions de l'article L2321-2-27 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), pour les communes dont la population est égale ou supérieure à 3 500 habitants, l'amortissement des immobilisations corporelles et incorporelles est considéré comme une dépense obligatoire à enregistrer dans le budget de la collectivité. Pour rappel, sont considérés comme des immobilisations tous les biens destinés à rester durablement et sous la même forme dans le patrimoine de la collectivité, leur valeur reflétant la richesse de son patrimoine. Les immobilisations sont imputées en section d'investissement et enregistrées sur les comptes de la classe 2 selon les règles suivantes :

- Les immobilisations incorporelles en subdivision du compte 20 ;
- Les immobilisations corporelles en subdivision des comptes 21, 22 (hors 229), 23 et 24 ;
- Les immobilisations financières en subdivision des comptes 26 et 27.

L'amortissement est une technique comptable qui permet chaque année de faire constater forfaitairement la dépréciation des biens et de dégager une ressource destinée à les renouveler. Ce procédé permet de faire figurer à l'actif du bilan la valeur réelle des immobilisations et d'étaler dans le temps la charge consécutive à leur remplacement. Ainsi, les communes procèdent à l'amortissement de l'ensemble de l'actif immobilisé sauf exceptions (œuvres d'art, terrains, frais d'études suivies de réalisation et frais d'insertion, agencements et aménagements de terrains, immeubles non productifs de revenus...). En revanche, les communes et leurs établissements publics ont la possibilité d'amortir, sur option, les réseaux et installations de voirie.

Les durées d'amortissement sont fixées librement par l'assemblée délibérante pour chaque catégorie de biens, sauf exceptions, conformément à l'article R2321-1 du CGCT. Dans le cadre de la mise en place de la M57, il est proposé de redéfinir des durées d'amortissement et de remplacer les délibérations n°1996-2090, 1999-70, 2003-143, 2006-111, 2007-017, 2015-0020, 2015-0136, 2016-0006, 2017-0092 et 2015-0081 (Annexe).

Par ailleurs, la nomenclature M57 pose le principe de l'amortissement d'une immobilisation au prorata temporis. Cette disposition nécessite un changement de méthode comptable, la Ville de Feyzin calculant en M14 les dotations aux amortissements en année pleine, avec un début des amortissements au 1^{er} janvier N+1. L'amortissement prorata temporis est pour sa part calculé pour chaque catégorie d'immobilisation, au prorata du temps prévisible d'utilisation. L'amortissement commence ainsi à la date effective d'entrée du bien dans le patrimoine de la Ville.

Ce changement de méthode comptable s'appliquerait de manière progressive et ne concernerait que les nouveaux flux réalisés à compter du 1^{er} janvier 2022, sans retraitement des exercices clôturés. Ainsi, les plans d'amortissement qui ont été commencés suivant la nomenclature M14 se poursuivront jusqu'à l'amortissement complet selon les modalités définies à l'origine.

La commune a également la possibilité d'aménager, dans certains cas, la règle du prorata temporis pour les nouvelles immobilisations mises en service. C'est ce qu'il est proposé de faire pour les subventions d'équipement versées, les biens de faible valeur c'est-à-dire ceux dont le coût unitaire est inférieur au seuil de 600 € TTC, et enfin les biens mis en service en décembre de chaque année, en les amortissant en une annuité au cours de l'exercice suivant leur acquisition.

Par mesure de simplification, ces biens de faible valeur peuvent être sortis de l'actif (et donc de l'inventaire comptable) dès qu'ils ont été intégralement amortis c'est à dire au 31/12 de l'année qui suit celle de leur acquisition. Ces biens sont néanmoins conservés à l'inventaire physique de l'ordonnateur s'ils sont toujours utilisés.

Enfin, l'instruction budgétaire et comptable M57 applicable aux communes et l'article L.5217-10-8 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) rendent obligatoire la mise en place d'un Règlement Budgétaire et Financier (RBF), qui doit faire l'objet d'une approbation par le Conseil Municipal. Le RBF de la commune formalise et précise les principales règles de gestion financière qui résultent du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), de la loi organique relative aux lois de finances du 1^{er} août 2001 et du décret n°2012-1246 du 7 novembre 2012 et des instructions budgétaires et comptables applicables aux communes, tout en définissant et en synthétisant les règles de gestion internes à la collectivité. Un projet de RBF est annexé à la présente délibération (Annexe).

Par conséquent, il est proposé au Conseil Municipal :

- d'adopter la mise en place de la nomenclature budgétaire et comptable M57, pour le Budget Principal de la Ville de Feyzin, à

compter du 1^{er} janvier 2022 ;

- de conserver un vote par nature et par chapitre globalisé à compter du 1^{er} janvier 2022 ;
- d'approuver les durées d'amortissement figurant en annexe de la présente délibération ;
- de retenir la méthode du prorata temporis pour le calcul des amortissements, en l'aménageant pour les subventions d'équipement versées, les biens mis en service en décembre de chaque année, ainsi que les biens de faible valeur, c'est-à-dire ceux dont le coût unitaire est inférieur au seuil de 600 € TTC, l'ensemble de ces biens étant amortis en une seule annuité au cours de l'exercice suivant leur acquisition ;
- d'approuver le Règlement Budgétaire et Financier annexé à la présente délibération ;
- d'autoriser Madame le Maire à procéder, à compter du 1^{er} janvier 2022, à des mouvements de crédits de chapitre à chapitre, à l'exclusion des crédits relatifs aux dépenses de personnel, et ce, dans la limite de 7,5% des dépenses réelles de chacune des sections ;
- de permettre à Madame le Maire ou à son représentant délégué, de signer tous documents permettant l'application de la présente délibération.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité :

- adopte la mise en place de la nomenclature budgétaire et comptable M57, pour le Budget Principal de la Ville de Feyzin, à compter du 1^{er} janvier 2022 ;**
- décide de conserver un vote par nature et par chapitre globalisé à compter du 1^{er} janvier 2022 ;**
- approuve les durées d'amortissement figurant en annexe de la présente délibération ;**
- décide de retenir la méthode du prorata temporis pour le calcul des amortissements en l'aménageant pour les subventions d'équipement versées, les biens mis en service en décembre de chaque année, ainsi que les biens de faible valeur, c'est-à-dire ceux dont le coût unitaire est inférieur au seuil de 600 € TTC, l'ensemble de ces biens étant amortis en une seule annuité au cours de l'exercice suivant leur acquisition ;**
- approuve le Règlement Budgétaire et Financier annexé à la présente délibération ;**
- autorise Madame le Maire à procéder, à compter du 1^{er} janvier 2022, à des mouvements de crédits de chapitre à chapitre, à l'exclusion des crédits relatifs aux dépenses de personnel, et ce, dans la limite de 7,5% des dépenses réelles de chacune des sections ;**
- décide de permettre à Madame le Maire ou à son représentant délégué, de signer tous documents permettant l'application de la présente délibération.**

N° 3 : Mise en place du Compte Financier Unique (CFU)

Rapporteur : Murielle Laurent

Le rapporteur expose au Conseil Municipal que le Compte Financier Unique (CFU) a vocation à devenir, à partir de 2023, la nouvelle présentation des comptes locaux, à l'issue d'une période d'expérimentation ouverte aux collectivités, depuis 2020.

Ce document unique, fusion entre le compte administratif produit par l'ordonnateur et le compte de gestion produit par le comptable public, constitue une mesure de simplification qui doit, en outre, permettre de favoriser la transparence et la lisibilité de l'information financière, d'améliorer la qualité des comptes et de simplifier les processus administratifs entre l'ordonnateur et le comptable, sans remettre en cause leurs prérogatives respectives, au travers de l'unification du compte administratif et du compte de gestion.

En mettant davantage en exergue les données comptables à côté des données budgétaires, le CFU permettra de mieux éclairer les assemblées délibérantes et pourra ainsi contribuer à enrichir le débat démocratique sur les finances locales.

La loi n°2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019 a validé la possibilité pour les collectivités d'expérimenter le CFU, sur la base du volontariat pour une durée maximale de 3 exercices budgétaires à partir de l'exercice 2020. La Ville de Feyzin a fait part de son souhait de passer au Compte Financier Unique et a ainsi déposé sa candidature en juin 2021, auprès du comptable public, qui la retenue.

L'expérimentation du CFU s'appuie sur le référentiel budgétaire et comptable M57, porteur des innovations budgétaires et comptables les plus récentes du secteur public local. Le circuit informatique de confection du CFU expérimental prévoit une agrégation par les applications informatiques de la Direction générale des finances publiques (DGFIP) (Hélios et CDG-D SPL) des données produites par l'ordonnateur et le comptable public, chacun agissant sur son périmètre de compétences. Ces évolutions des systèmes d'informations s'inscrivent dans un cadre réglementaire, par conséquent, sans incidences budgétaires. La Ville de Feyzin produira donc un CFU pour l'exercice 2022 pour le budget principal de la Ville en M57.

Conformément à l'article 242 de la loi de finances pour 2019, une convention entre l'État et la Ville doit être établie, précisant les conditions de mise en œuvre et de suivi de l'expérimentation.

En conséquence, il est proposé au Conseil Municipal :

- d'approuver l'expérimentation par la Ville de Feyzin du CFU à partir de 2023, pour une durée de 3 ans, cette expérimentation portant sur les exercices 2022 et suivants ;
- d'autoriser Madame le Maire à signer la convention avec l'État ainsi que tous documents y afférents et à engager l'ensemble

des démarches nécessaires à la mise en œuvre de l'expérimentation.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité :

-approuve l'expérimentation par la Ville de Feyzin du CFU à partir de 2023, pour une durée de 3 ans, cette expérimentation portant sur les exercices 2022 et suivants ;
-autorise Madame le Maire à signer la convention avec l'État ainsi que tous documents y afférents et à engager l'ensemble des démarches nécessaires à la mise en œuvre de l'expérimentation.

N° 4 : Les Lignes Directrices de Gestion

Rapporteur : Murielle Laurent

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction publique ;

Vu le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux Lignes Directrices de Gestion (LDG) ;

Vu l'avis du Comité technique du 23 septembre 2021 ;

Considérant l'obligation pour les collectivités territoriales de définir les Lignes Directrices de Gestion ;

Le rapporteur expose au Conseil Municipal que la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique, et le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019, imposent aux collectivités locales, la mise en place de LDG qui ont pour objectif de traduire la politique globale de ressources humaines que l'administration souhaite développer sur la durée du mandat électoral.

Les objectifs de ces LDG peuvent être résumés ainsi:

-déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;

-fixer les orientations générales en matière de déroulement de carrière et de valorisation des parcours professionnels.

Dans son article 30, la loi de 2019 précise que les Lignes Directrices de Gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du Comité Technique.

La Ville de Feyzin a souhaité se saisir de ce texte pour mettre en place une véritable politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui doit permettre, sur la durée du mandat électoral, soit les 5 prochaines années :

-d'afficher les besoins de la commune en matière d'emplois, en précisant pour chaque poste le statut recherché (catégorie A, B ou C), mais également sa nature (permanent, non permanent) ;

-de préciser les critères retenus en matière d'évolution de carrière (promotion interne ou avancement de grade), afin d'afficher la stratégie souhaitée par la municipalité, et de donner de la visibilité et des perspectives de carrière aux agents de la Ville et du CCAS, notamment par la valorisation des parcours professionnels.

Sur le plan méthodologique, la réflexion menée autour des Lignes Directrices de Gestion s'est déroulée en plusieurs étapes :

-dans un premier temps l'équipe municipale a fixé des orientations en matière d'évolution de l'organisation ;

-puis dans le cadre de groupes de travail organisés par la Direction Générale en lien avec les représentants du personnels, des critères relatifs au déroulement de carrière ont été proposés ;

-le Comité Technique, réuni le 23 septembre 2021, a entériné la démarche et approuvé les Lignes Directrices de Gestion proposées par la Municipalité ;

-ces Lignes Directrices de Gestion doivent aujourd'hui être présentées au Conseil Municipal en vue de leur validation.

Sur le fonds, une analyse des besoins en termes d'emplois a, dans un premier temps, été réalisée à partir de la réflexion engagée par les élus et les services sur les besoins en équipements et également en services publics, pour les 5 prochaines années (ouverture d'une 6ème école, création de places de crèches supplémentaires, consolidation des moyens humains en matière de tranquillité publique...). A partir de cette base, un organigramme prospectif a été construit en distinguant les besoins permanents en personnel, des besoins temporaires (annexe). Cet organigramme qui détermine également les niveaux d'accès aux postes ouverts (catégories A, B, ou C) doit servir de base à la délibération de création de postes qui sera présentée lors de ce même Conseil Municipal (Tableau des effectifs).

Cette réflexion a été menée en tenant compte de différents paramètres :

-le développement de la digitalisation issu de la transition écologique et numérique ;

-les nouvelles attentes et besoins des usagers ;

-la contrainte économique qui pèse sur les collectivités locales avec la nécessité de maîtrise des finances publiques ;

-l'évolution du cadre réglementaire et notamment la mise en œuvre de la loi du 6 août 2019 qui étend notamment les possibilités de recrutement par voie de contrats ;

-l'allongement des carrières qui nécessite d'anticiper l'usure professionnelle et les reconversions ;

-les nouvelles modalités d'organisation du travail (télétravail...) ;

-les départs massifs à la retraite d'une même génération accompagnée d'une réflexion sur l'évolution des métiers et les nouveaux besoins en matière de compétences professionnelles.

Sur ce sujet, à horizon 2025, un agent de la Ville de Feyzin sur 3 sera en âge de prendre sa retraite. La Ville compte aujourd'hui 216 équivalents temps-plein (ETP), ce qui représente 287 agents. Ces ETP se répartissent de la façon suivante : 144 fonctionnaires, 14 contractuels permanents et 58 contractuels non permanents. L'âge moyen issu de la pyramide des

âges est aujourd'hui de 51 ans. La filière technique est particulièrement concernée avec près de 1 départ d'agent sur 2 programmé d'ici la fin du mandat.

La Direction des Ressources Humaines devra s'assurer que chacun des postes puisse être pourvu par des agents ayant les compétences requises pour remplir au mieux les missions inhérentes aux postes ouverts. Cette phase permettra de mettre en avant la stratégie déployée par la Ville en matière de recrutement (niveau de qualification, statut...), formation et déroulement de carrière du personnel.

Sur ce dernier point, le deuxième objectif recherché à travers la mise en place des Lignes Directrices de Gestion vise à rendre plus visible et compréhensible pour les agents de la commune, la politique souhaitée en matière de déroulement de carrière (avancements de grade, promotion interne).

Pour rappel, la promotion interne implique un changement de cadre d'emploi (par exemple adjoint administratif → rédacteur ou rédacteur → attaché). La Commune étant affiliée au Centre de Gestion, c'est son Président qui arrête ses propres Lignes Directrices de Gestion. Ces dernières ont été approuvées à l'unanimité en Comité Technique, le 14 décembre 2020. Chaque année, la Direction des Ressources Humaines propose des candidats au Centre de Gestion après avoir établi un classement des agents promouvables, c'est à dire remplissant les conditions de la promotion (ancienneté...) sur la base des critères retenus par le Centre de Gestion. Ces critères sont détaillés en annexe de la présente délibération.

L'avancement de grade autorise, quant à lui, la progression à l'intérieur d'un même cadre d'emploi (au sein de la catégorie C par exemple adjoint administratif principal de 2ème classe à adjoint administratif principal de 1ère classe).

Contrairement à la promotion interne, il relève de l'autorité territoriale qui établit annuellement un tableau des agents promouvables, dans le respect des règles édictées par les statuts particuliers, et en tenant compte des critères et ratios arrêtés par le Conseil Municipal (délibération n°2008-0117 du 11 décembre 2008).

Une modification des ratios par catégorie d'agents et des critères a été adoptée le 23 septembre dernier par le Comité Technique réunissant les représentants du personnel et des élus. Il a ainsi été proposé de porter le ratio de 50 à 100 % pour l'avancement des agents de la catégorie C, afin de faciliter les évolutions de carrières agents recrutés sur les postes d'exécution. Il est proposé de conserver le ratio de 50 % pour les catégories B et A. Enfin, une liste de critères plus précise permettant de rendre la décision portée par la hiérarchie, plus objective (Annexe) est établie, elle servira de base à l'établissement des avancements de grade, dès 2021.

Enfin, il convient de préciser également que la nomination d'un agent sur une catégorie supérieure, suite à la réussite à un concours n'est pas automatique, mais conditionnée par certains éléments :

- le poste visé doit relever d'un cadre d'emploi identique à celui du concours préparé et réussi par le candidat ;
- l'agent doit justifier d'une évaluation compatible avec sa demande d'évolution de carrière ;
- sa compétence professionnelle rentre également dans les critères analysés (capacité d'encadrement, prise d'initiatives, capacité à piloter un projet...).

Par conséquent, il est proposé au Conseil Municipal :

- d'approuver les Lignes Directrices de Gestion proposées dans le cadre de la délibération pour la période 2021-2026, présentées à travers l'organigramme prospectif ;
- de supprimer la délibération n°2008-0117 du 11 décembre 2008, et d'approuver les nouveaux critères et ratios d'avancement de grade qui permettent également de formaliser les Lignes Directrices de Gestion retenues par la Collectivité.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité :

24 pour

5 abstentions : Monsieur Thévenet, Madame Sanchez, Monsieur Schuler, Monsieur Dumoulin, Madame Neri

-approuve les Lignes Directrices de Gestion proposées dans le cadre de la délibération pour la période 2021-2026, présentées à travers l'organigramme prospectif ;

-décide de supprimer la délibération n°2008-0117 du 11 décembre 2008, et d'approuver les nouveaux critères et ratios d'avancement de grade qui permettent également de formaliser les Lignes Directrices de Gestion retenues par la Collectivité.

N° 5 : Adoption du tableau des effectifs

Rapporteur : Murielle Laurent

Vu le code général des collectivités territoriales ;

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 la loi n°2019-828 du 06 août 2019, notamment son article 17 ;

Vu l'avis du Comité technique du 23 septembre 2021 ;

Le rapporteur expose au Conseil Municipal que, conformément à l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et à temps non complet nécessaire au fonctionnement des services.

Suite à l'adoption des Lignes Directrices de gestion établissant la liste des postes permanents au sein de la Ville de Feyzin, il convient de modifier le tableau des effectifs annexé à la présente délibération.

Par dérogation, les emplois permanents pourront être pourvus par des agents contractuels sur les fondements de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, en cas de carence de candidature de titulaire.

En cas de recours à un agent contractuel selon les dispositions mentionnées ci-dessus, le niveau de recrutement et de rémunération seront définies en référence à la grille indiciaire correspondant au grade défini dans le tableau des effectifs.

Il est proposé au Conseil Municipal :

- d'adopter le tableau des effectifs reprenant les emplois permanents de la Ville de Feyzin ;
- d'annuler et remplacer les précédentes délibérations relatives à la création d'emplois permanents.

Les crédits sont inscrits au Budget 2021 et suivants.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité :

24 pour

5 abstentions : Monsieur Thévenet, Madame Sanchez, Monsieur Schuler, Monsieur Dumoulin, Madame Neri

décide :

- d'adopter le tableau des effectifs reprenant les emplois permanents de la Ville de Feyzin ;
- d'annuler et de remplacer les précédentes délibérations relatives à la création d'emplois permanents.

Les crédits sont inscrits au Budget 2021 et suivants.

N° 6 : Délibération relative à la mise en place du RIFSEEP et autres indemnités inéligibles au RIFSEEP - Annule et remplace toutes les délibérations antérieures

Rapporteur : Murielle Laurent

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 la Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligation des fonctionnaires et notamment l'article 84 ;

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

Vu les décrets n°2002-60 du 14 janvier 2002 et n°2002-598 du 25 avril 2002 modifiés relatifs aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;

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'État ;

Vu la délibération n°0_DL_2017_0015 en date du 30 janvier 2017 modifiée ;

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 23 septembre 2021 ;

Le rapporteur expose que, par délibération du 30 janvier 2017, le Conseil Municipal avait approuvé la mise en place du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'expérience professionnelle), et, par délibération du 4 février 2019, avait précisé les modalités de mise en place du CIA (complément indemnitaire annuel) modifiant la délibération du 30 janvier 2017.

Or, un peu plus de 4 ans après, sa mise en œuvre, Madame le Maire a souhaité en réviser les contours et apporter quelques modifications.

Un groupe de travail composé de Madame Le Maire, sa première adjointe, la Responsable des ressources humaines et deux représentants du personnel a été constitué afin de réfléchir sur les ajustements possibles en tenant compte du budget alloué au régime indemnitaire chaque année.

Cette année deux propositions ont été retenues :

- augmentation des bas régimes indemnitaires ;
- suppression de la réfaction des absences.

Pour plus de lisibilité, Il est proposé au Conseil Municipal de supprimer la délibération n°0_DL_2017_0015 en date du 30 janvier 2017 modifiée instaurant le RIFSEEP, de la remplacer par la délibération suivante :

PREMIÈRE PARTIE

MISE EN PLACE DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

1 – LE PRINCIPE

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau Régime Indemnitaire. Ce dernier a pour finalité, d'une part de prendre en compte la place des agents

dans l'organigramme de la collectivité et de reconnaître les spécificités de certains postes, d'autre part, il s'agit aussi à travers du Régime Indemnitaire de donner de la lisibilité et davantage de transparence.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emploi est réparti entre les différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage et de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

2 – LES BÉNÉFICIAIRES

Le présent Régime Indemnitaire est attribué selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la fonction publique d'État, aux :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- agents contractuels de droits publics à temps complet, temps non complet et à temps partiel. Ces agents pourront bénéficier du Régime Indemnitaire correspondant au groupe de fonction afférent à leur emploi si leur contrat de travail est conclu au minimum pour une durée d'un an ou s'ils détiennent une ancienneté d'au moins un an et si son versement est prévu au contrat de travail.

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le Régime Indemnitaire

3 – LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTION ET DES MONTANTS PLAFONDS

L'IFSE correspond à un montant fixé dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'État.

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

Chaque poste est classé dans un groupe de fonction correspondant à un emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé. Les critères professionnels suivants seront pris en compte pour apprécier le montant de l'IFSE :

a) Liés aux fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :

- La responsabilité d'encadrement variable en fonction du nombre d'agents encadrés ;
- La responsabilité de coordination en fonction du volume de l'activité ou du nombre de dossiers traités.

b) Liés à la technicité, à l'expertise ou à la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

- Le niveau de qualification requis par le poste : du niveau IV au niveau I ;
- L'obtention d'un diplôme ou d'une habilitation particulière pour l'exercice des fonctions.

c) Liés aux sujétions particulières ou au degré d'exposition du poste au regard de l'environnement professionnel :

- L'organisation du travail : annualisation comprenant le samedi et le dimanche, la prise en compte des horaires fractionnés, la forte disponibilité demandée par le poste et l'obligation de présence sur certaines périodes ;
- La pénibilité physique du poste. Pour être considéré comme pénible, le poste doit au moins réunir deux des sous-critères suivants :

- travail en extérieur ;
- travail dans le bruit, la poussière et/ou la salissure ;
- port de charge ;
- pression psychologique liée au poste : l'accueil d'un public difficile.

Le rapporteur propose de fixer les groupes de fonction et de retenir les montants maximaux annuels suivants :

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels minimum	Montants annuels maximum
Cadre d'emplois des attachés, des ingénieurs, éducateur territoriaux, puériculteurs			
A1	Directeur Général des services	12.000 €	36.210 €
A1 pour les agents logés pour nécessité absolue de service	Directeur Général des services	12.000 €	22.310 €
A2	Responsables de pôle	4.800 €	32.130 €
A2 pour les agents logés pour nécessité absolue de service	Responsables de pôles	4.800 €	17.205 €
A3	Responsables d'unité/ d'équipement	2.400 €	25.500 €
A3 pour les agents logés pour nécessité absolue de service	Responsables d'unité/ d'équipement	2.400 €	14.320 €

A4	Chargé de mission/ d'enseignement/des archives/ infirmier	1.500 €	20.400 €
A4 pour les agents logés pour nécessité absolue de service	Chargé de mission/ d'enseignement/des archives/ infirmier	1.500 €	11.160 €
Cadre d'emplois des bibliothécaires			
A3	Responsables d'unité/ d'équipement	2.600 €	27.200 €
Cadre d'emplois des rédacteurs, assistant socio-éducatifs, animateurs, assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques, techniciens territoriaux, infirmiers territoriaux			
B1	Responsable d'unité / techniciens	1.320 €	17.480 €
B1 pour les agents logés pour nécessité absolue de service	Responsable d'unité	1.320 €	8.030 €
B2	Responsable de structure/chargé de mission/agents de développement/Gestionnaire	1.200 €	16.015 €
B2 pour les agents logés pour nécessité absolue de service	Responsable de structure/chargé de mission/agents de développement/ Gestionnaire	1.200 €	7.220 €
B3	Animation et éducation/ enseignement/ soins/Accueil spécialisés	1.080 €	14.650 €
B3 pour les agents logés pour nécessité absolue de service	Animation et éducation/ enseignement/ soins/Accueil spécialisés	1.080 €	6.670 €
Cadre d'emploi des assistants socio-éducatifs			
B2	Responsable de structure/chargé de mission/fonction de coordination ou de pilotage	1.200 €	10.560 €
B2 pour les agents logés pour nécessité absolue de service	Responsable de structure/chargé de mission/fonction de coordination ou de pilotage	1.200 €	10.560 €
B3	Animation et éducation/ enseignement/soins	1.080 €	10.260 €
B3 pour les agents logés pour nécessité absolue de service	Animation et éducation/ enseignement/soins	1.080 €	10.260 €

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels minimum	Montants annuels maximum
Cadre d'emplois des adjoints administratifs, adjoints techniques, agents de maîtrise, des ATSEM, adjoints du patrimoine, adjoints d'animation, agents sociaux, opérateurs des activités physiques et sportives, auxiliaires de puériculture			
C1	Responsable d'unité / gestionnaire / assistante de pôle/ Conseiller à la population	960 €	11.340 €
C1 pour les agents logés pour nécessité absolue de service	Responsable d'unité / gestionnaire / assistante de pôle	960 €	7.090 €
C2	Coordinateur/chef d'équipe/ assistant administratif/ agent d'accueil / auxiliaire/assistant éducatif enfance, petite enfance	720 €	10.800 €
C2 pour les agents logés pour nécessité absolue de service	Coordinateur/chef d'équipe/ assistant administratif/ agent d'accueil /assistant éducatif enfance, petite enfance	720 €	6.750 €
C3	Agent chargé de la propreté, des travaux en espaces verts, de l'entretien des bâtiments et des équipements, de la maintenance, de la logistique, de restauration	600 €	10.600 €
C3 pour les agents logés pour nécessité absolue de service	Agent chargé de la propreté, des travaux en espaces verts, de l'entretien des bâtiments et des équipements, de la maintenance, de la logistique, de restauration	600 €	6.550 €

4 - L'IFSE RÉGIE

L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes prévues par l'arrêté ministériel du 3/09/2001 n'est pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014.

L'indemnité susvisée fera l'objet d'une part « IFSE Régie » versée en complément de la part fonctions « IFSE ».

LES BÉNÉFICIAIRES

L'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels responsables d'une régie.

Elle est versée en complément de la part fonctions « IFSE », à raison de 1/12ème, prévue pour le groupe de fonctions

d'appartenance de l'agent régisseur.

LES MONTANTS DE LA PART « IFSE RÉGIE »

RÉGISSEUR D'AVANCES en euros	RÉGISSEUR DE RECETTES en euros	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES en euros	MONTANT du cautionnement en euros	MONTANT annuel de la part « IFSE régie » en euros
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440		110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820 €
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000 minimum

5 – LA PRISE EN COMPTE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

L'IFSE peut être modulée en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent. Elle sera appréciée par le Responsable de Pôle, après avis du responsable hiérarchique direct, sous couvert du Directeur Général des Services, selon les critères suivants :

-Autonomie acquise dans l'exercice des missions ;

-Prise d'initiative et de responsabilité sur certains dossiers ;
 -Niveau d'expertise acquis depuis la dernière réévaluation.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

-en cas de changement de fonction ou d'emploi ;
 -au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Lorsqu'un agent formule une demande de changement de service, le régime indemnitaire est recalculé afin que celui-ci soit en adéquation avec les nouvelles missions confiées.

Cependant, lorsque la mobilité résulte d'un changement d'organisation décidé par la Commune, il est proposé de maintenir le régime indemnitaire en cours afin de ne pas pénaliser l'agent. Par ailleurs, en cas de reprise du travail faisant suite à un arrêt de longue durée lié au service, il est proposé de maintenir également le régime indemnitaire de l'agent.

6 – LA PERIODICITE DE VERSEMENT

L'IFSE est versée mensuellement

7 – LES MODALITÉS DE VERSEMENT

Les montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

8 – LES ABSENCES

A compter du 1^{er} janvier 2022, le montant du régime indemnitaire versé aux agents ne fera plus l'objet de réfaction en cas de maladie ordinaire. Le régime indemnitaire sera indexé sur le traitement indiciaire et suivra ce dernier. Ainsi, le régime indemnitaire sera réduit de moitié au moment où le traitement indiciaire passera à demi-traitement.

Cette modalité concernera les arrêts de travail initiaux et de prolongation démarrant à partir du 1^{er} janvier 2022.

9 – EXCLUSIVITÉ

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

10 – LES MODALITÉS D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

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

DEUXIÈME PARTIE

MISE EN PLACE DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Le montant du CIA pouvant être attribué à l'agent est compris entre 0% et 100% d'un montant maximal fixé par groupe de fonctions, tel que précisé par la délibération n°0_DL_2017_0015 en date du 30 janvier 2017.

Afin qu'il ne représente pas une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total, la circulaire du 5 décembre 2014 préconise que le montant maximal du CIA n'excède pas :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois de la catégorie A ;
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois de la catégorie B ;
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois de la catégorie C.

Le conseil municipal décide de suivre les plafonds préconisés par la circulaire ministérielle et propose de retenir seuils maximaux suivants :

Groupes de fonctions	Montants annuels maximum au titre de l'IFSE	Montants annuels maximum au titre du CIA
Groupe A1	36.210 €	5 431,00 €
pour les agents logés pour nécessité absolue de service	22.310 €	3 346,00 €
Groupe A2	32.130 €	4 819,00 €
pour les agents logés pour nécessité absolue de service	17.205 €	2 580,00 €
Groupe A3	25.500 €	3 825,00 €
pour les agents logés pour nécessité absolue de service	14.320 €	2 148,00 €
Groupe A4	20.400 €	3 060,00 €
pour les agents logés pour nécessité absolue de service	11.160 €	1 674,00 €
Groupe B1	17.480 €	2 097,00 €
pour les agents logés pour nécessité absolue de service	8.030 €	963 €
Groupe B2	16.015 €	1 921,00 €
pour les agents logés pour nécessité absolue de service	7.220 €	866,00 €
Groupe B3	14.650 €	1 758,00 €
pour les agents logés pour nécessité absolue de service	6.670 €	800,00 €
Groupe C1	11.340 €	1 134,00 €
pour les agents logés pour nécessité absolue de service	7.090 €	709,00 €
Groupe C2	10.800 €	1 080,00 €
Groupe C2 pour les agents logés pour nécessité absolue de service	6.750 €	675,00 €
Groupe C3	10.600 €	1 060,00 €
pour les agents logés pour nécessité absolue de service	6.550 €	655,00 €

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel, en une fraction. Il n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre. Le montant annuel prévu au titre du CIA est voté chaque année au moment du budget.

TROISIÈME PARTIE

LES CADRES D'EMPLOIS NON ÉLIGIBLES AU RIFSEEP

Certains corps d'État ne sont pas encore éligibles, ou exclus du dispositif. Compte tenu des équivalences avec les corps d'État, l'entrée en vigueur pour les cadres d'emplois ci-dessous est reporté. Les dispositions des délibérations sus-visées continuent donc à s'appliquer.

1 - FILIÈRE CULTURELLE

- IFTS

D'instituer le Régime applicable aux Indemnités Forfaitaires pour Travaux supplémentaires (IFTS) tel qu'il résulte du décret n°2002-63 du 14 Janvier 2002 :

a) Les bénéficiaires :

En application du décret, peuvent bénéficier de cette indemnité :

- 1ère catégorie : il s'agit des agents de catégorie A appartenant à la filière culturelle dont l'indice brut terminal est supérieur à 801 ;
- 2e catégorie : il s'agit des agents de catégorie A appartenant à la filière culturelle et à un grade dont l'indice brut terminal est égal ou inférieur à 801 ;
- 3e catégorie : il s'agit des agents de catégorie B appartenant à la filière culturelle.

Les grades éligibles à cette indemnité sont les suivants :

- Professeurs d'enseignements artistiques assurant des fonctions de direction administrative

Montants et modulation individuelle

Les montants moyens applicables à chaque catégorie sont fixés par l'article 2 de l'arrêté ministériel du 14 janvier 2002 pris pour l'application du décret instituant le nouveau Régime des IFTS.

b) Les montants moyens annuels et les modalités pratiques d'attribution :

-2ème catégorie : 1 091,71 € ;

-3ème catégorie : 868,16 €.

Ces montants de référence seront revalorisés automatiquement par indexation sur la valeur du point de la fonction publique.

Pour l'attribution individuelle de cette indemnité, les montants moyens fixés pour chaque catégorie peuvent être multipliés par un coefficient pouvant aller jusqu'à 8.

Pour faire varier le montant individuel de cette indemnité, l'autorité territoriale devra se référer aux critères suivants :

- le niveau de responsabilité et d'encadrement ou d'expertise de chaque agent, niveau apprécié notamment au regard de l'organigramme des services communaux ;
- la manière générale de servir de l'agent ;
- l'importance des sujétions ou les sujétions spéciales auxquelles l'agent a dû faire face dans l'exercice effectif de ses fonctions ;
- l'atteinte des objectifs fixés dans l'entretien d'évaluation de l'année précédente.

Le versement des IFTS est incompatible avec l'IAT et un logement concédé par nécessité absolue de service mais compatible avec une occupation précaire avec astreinte.

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté. Cette prime est versée mensuellement.

- INDEMNITÉ DE SUIVI ET D'ORIENTATION DES ÉLÈVES

D'instituer l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves telle qu'elle résulte du décret n°93-55 du 15 janvier 1993 et dont les montants de référence ont été fixés par l'arrêté ministériel du 15 janvier 1993 :

a) Les bénéficiaires :

Les cadres d'emploi éligibles à cette indemnité sont les suivants :

- Professeur d'enseignement artistique ;
- Assistant spécialisé d'enseignement artistique ;
- Assistant d'enseignement artistique.

b) Les montants et modalités pratiques d'attribution individuelle :

L'indemnité se compose d'une part fixe et d'une part variable.

Part fixe

La part fixe annuelle est liée à l'exercice effectif des fonctions enseignantes et en particulier le suivi individuel et l'évaluation des élèves. Elle n'est pas susceptible d'être modulée. Son taux est indexé sur la valeur du point d'indice. Le taux moyen annuel par agent est fixé à 1 213,56 €.

Cette part sera versée par douzième dans la limite du taux moyen annuel et en fonction des critères définis ci-dessous.

Part modulable

La part modulable de l'indemnité est susceptible d'être attribuée aux agents ci-dessus cités qui assurent une tâche de coordination tant du suivi des élèves que de la préparation et du suivi de leur orientation.

Le montant maximum du taux moyen annuel par agent est de 1425,84 €.

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale au regard des critères suivants :

- le niveau de responsabilité et d'encadrement ou d'expertise de chaque agent, niveau apprécié notamment au regard de l'organigramme des services communaux ;
- la manière générale de servir de l'agent ;
- l'importance des sujétions ou les sujétions spéciales auxquelles l'agent a dû faire face dans l'exercice effectif de ses fonctions ;
- l'atteinte des objectifs fixés dans l'entretien d'évaluation de l'année précédente.

La prime fera l'objet d'un arrêté individuel et sera versé mensuellement

- INDEMNITÉ HORAIRE D'ENSEIGNEMENT

D'instituer l'indemnité horaire d'enseignement et de surveillance telle qu'elle résulte du décret modifié n°50-1223 du 6 octobre 1950 :

a) Les bénéficiaires :

Cette indemnité est susceptible d'être attribuée aux agents relevant des cadres d'emploi suivants :

- Professeur d'enseignement artistique ;
- Assistant d'enseignement artistique.

b) Les montants et modalités pratiques d'attribution individuelle :

L'indemnité est attribuée aux agents concernés pour rémunérer les heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire normal de la collectivité.

S'agissant des heures supplémentaires régulièrement effectuées :

Le taux annuel de cette indemnité varie en fonction du grade de l'agent. Il est en effet établi en divisant le traitement brut moyen du grade (TBMG) par le maximum de service réglementaire applicable (16 h ou 20 h selon le cas). Le résultat est ensuite multiplié par la fraction de 9/13ème.

Formule de calcul : **(TBMG/ 20 h ou 16 h) x 9/13ème**

La fraction ainsi définie est majorée de 20 % pour la première heure supplémentaire d'enseignement

Pour les professeurs hors classe, le TBMG à retenir est celui correspondant au grade de professeur de classe normale et le montant de l'indemnité ainsi obtenu est majoré de 10 %. Cette majoration se cumule avec celle de 20 % prévue pour la première heure supplémentaire d'enseignement en cas de service supplémentaire régulier

Le paiement de l'indemnité forfaitaire est échelonné sur neuf mois (d'octobre à juin).

Lorsqu'il existe plusieurs grades au sein du même cadre d'emplois, le traitement moyen annuel brut du grade est calculé par référence à la classe normale du cadre d'emplois.

S'agissant des heures supplémentaires effectuées de façon irrégulière :

Le montant de l'indemnité pour une heure supplémentaire effectuée de manière non régulière est égal au montant annuel de l'indemnité due au titre d'une heure supplémentaire effectuée régulièrement majoré de 25 %, le tout étant divisé par 36.

Les taux sont indexés sur la valeur du point indiciaire de la fonction publique.

Le bénéfice de cette indemnité est incompatible avec l'attribution d'un logement par nécessité absolue de service.

2- LA FILIÈRE DES AGENTS DE POLICE MUNICIPALE

Indemnité spéciale mensuelle de fonction des agents de police municipale et des chefs de service de police :

D'instituer l'indemnité spéciale mensuelle de fonction des agents de police municipale telle qu'elle résulte du décret n°97-702 du 31 mai 1997 et du décret n°2000-45 du 20 Janvier 2000 :

a) Les bénéficiaires :

Cette indemnité peut être allouée à l'ensemble des grades des cadres d'emplois des agents de police municipale territoriaux.

b) Les montants et modulations individuelles :

Le taux individuel de l'indemnité est fixé dans la limite des taux maximaux suivants :

- Chef de service de police municipale : 22 % jusqu'à l'IB 380 et 30 % au-delà de l'IN 380 ;
- Agent relevant du cadre d'emploi d'agent de police : 20%.

Pour faire varier le montant individuel de cette indemnité, l'autorité territoriale devra se référer aux critères suivants :

- le niveau de responsabilité et d'encadrement ou d'expertise de chaque agent, niveau apprécié notamment au regard de l'organigramme des services communaux ;
- l'importance des sujétions ou les sujétions spéciales auxquelles l'agent a dû faire face dans l'exercice effectif de ses fonctions ;
- la manière générale de servir de l'agent ;
- l'atteinte des objectifs fixés dans l'entretien d'évaluation de l'année précédente.

- IAT

D'instituer l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) instituée par le décret n° 2002-61 du 14 Janvier 2002 et son arrêté du 29 Janvier 2002 :

a) Les bénéficiaires :

L'IAT est susceptible d'être attribuée aux agents titulaires des grades suivants :

- Chef de service de police municipale de 2^{ème} classe ;
- Chef de service de police municipale principal de 2^{ème} classe ;
- Brigadier chef principal ;
- Brigadier.

b) Les montants annuels de base et les modalités pratiques d'attribution :

GRADES	MONTANTS ANNUELS DE RÉFÉRENCE
Chef de service de police municipale (2 ^{ème} grade)	710,88 €
Chef de service de police municipale (1 ^{er} grade)	592,22 €
Brigadier chef principal	492,98 €
Brigadier	472,48 €

Ce montant de référence sera revalorisé automatiquement par indexation sur la valeur du point de la fonction publique. Pour l'attribution individuelle de cette indemnité, ces montants moyens peuvent être multipliés par un coefficient pouvant aller jusqu'à 8 pour tenir compte de la manière de servir de l'agent.

Pour faire varier le montant individuel de cette indemnité, l'autorité territoriale devra se référer aux critères suivants :

- le niveau de responsabilité et d'encadrement ou d'expertise de chaque agent, niveau apprécié notamment au regard de l'organigramme des services communaux ;
- la manière générale de servir de l'agent ;
- l'importance des sujétions ou les sujétions spéciales auxquelles l'agent a dû faire face dans l'exercice effectif de ses fonctions ;
- l'atteinte des objectifs fixés dans l'entretien d'évaluation de l'année précédente.

Cette indemnité ne peut pas être cumulée avec l'attribution d'IFTS.

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté. Cette prime est versée mensuellement.

QUATRIÈME PARTIE**MAINTIEN A TITRE INDIVIDUEL**

En application de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 :

« L'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou le Conseil d'Administration de l'établissement public local peut décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué, soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'État servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire. ».

Les agents peuvent individuellement demander un changement de service lorsqu'ils le souhaitent. Chaque année, ces demandes sont étudiées et lorsque la collectivité décide d'y donner suite, le régime indemnitaire de l'agent est recalculé afin que celui-ci soit en adéquation avec le groupe de fonction auquel est rattaché le poste. Cependant, lorsque la mobilité résulte d'un changement d'organisation décidé par la Commune, il est proposé de maintenir le régime indemnitaire en cours afin de ne pas pénaliser l'agent. Par ailleurs, en cas de reprise du travail faisant suite à un arrêt de longue durée lié au service, il est proposé de maintenir également le régime indemnitaire de l'agent.

Les montants énumérés dans cette délibération peuvent évoluer en fonction de l'évolution de la législation.

Il est demandé au Conseil Municipal de décider :

- de supprimer les délibérations n°0_DL_2017-0015 du 30 janvier 2017, n°0_DL_2017-0053 du 23 mars 2017, n°0_DL_2017-0149 du 7 décembre 2017, n°0_DL_2018-0089 du 2 juillet 2018, n°0_DL_2019-0011 du 4 février 2019, n°0_DL_2019-0037 du 19 mars 2019, n°0_DL_2020-0052 du 23 juin 2020 ;
- d'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- d'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;

- que les primes et indemnités soient revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence ;
 - d'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre du RIFSEEP dans le respect des principes définis ci-dessus ;
 - de continuer à appliquer les primes existantes pour les cadres d'emploi non éligibles au RIFSEEP ;
 - de prévoir la possibilité du maintien à titre individuel dans les conditions indiquées ci-dessus.
- Les crédits correspondants sont inscrits au Budget 2021 et suivants.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité :

24 pour

5 abstentions : Monsieur Thévenet, Madame Sanchez, Monsieur Schuler, Monsieur Dumoulin, Madame Neri

décide :

-de supprimer les délibérations n°0_DL_2017-0015 du 30 janvier 2017, n°0_DL_2017-0053 du 23 mars 2017, n°0_DL_2017-0149 du 7 décembre 2017, n°0_DL_2018-0089 du 2 juillet 2018, n°0_DL_2019-0011 du 4 février 2019, n°0_DL_2019-0037 du 19 mars 2019, n°0_DL_2020-0052 du 23 juin 2020 ;

-d'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;

-d'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;

-que les primes et indemnités soient revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence ;

-d'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre du RIFSEEP dans le respect des principes définis ci-dessus ;

-de continuer à appliquer les primes existantes pour les cadres d'emploi non éligibles au RIFSEEP ;

-de prévoir la possibilité du maintien à titre individuel dans les conditions indiquées ci-dessus.

Les crédits correspondants sont inscrits au Budget 2021 et suivants.

N° 7 : Adhésion aux missions pluriannuelles proposées par le CDG69 dans le cadre d'une convention unique

Rapporteur : René Farnos

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Le rapporteur expose au Conseil Municipal que le CDG69 propose un certain nombre de missions qu'il réalise, via la mise à disposition d'experts, pour le compte des collectivités et établissements publics qui le demandent. Certaines de ces missions spécifiques donnent lieu à l'établissement d'une convention pour la durée de la mission. D'autres s'inscrivent dans la durée, permettant aux adhérents de faire appel aux services du CDG69 tout au long de l'année.

Il s'agit des missions suivantes :

-Médecine préventive ;

-Médecine statutaire et de contrôle (Ouverte aux communes et EP de + 50 agents (tarification à l'acte / dossier pour les autres) ;

-Mission d'inspection hygiène et sécurité ;

-Conseil en droit des collectivités ;

-Mission d'assistante sociale (Ouverte aux communes et EP de + 50 agents (tarification à l'acte / dossier pour les autres) ;

-Mission d'archivage pluriannuel ;

-Mission en matière de retraite dans le cadre du traitement des cohortes (Réservée aux collectivités affiliées) ;

-Mission d'intérim.

Pour ces missions à adhésion pluriannuelle, le CDG69 propose désormais la conclusion d'une convention unique, d'une durée de 3 ans, renouvelable une fois.

Le processus d'adhésion est simplifié : chaque collectivité qui souhaite bénéficier d'une ou de plusieurs missions signe la convention unique. Elle choisit ensuite la ou les missions qu'elle souhaite en signant l'annexe 1. Enfin, elle signe les annexes correspondantes qui précisent les modalités de mise en œuvre des missions que le CDG69 va réaliser pour son compte.

La gestion des missions est améliorée : une fois la convention et ses annexes signées, la collectivité peut solliciter le CDG69 pendant toute la durée de la convention. Pendant toute cette durée, elle peut décider d'adhérer à de nouvelles missions ou d'en arrêter. En cas de nouvelles adhésions, la mission sera réalisée pour la durée restante de la convention unique. Aux termes des 6 années, une nouvelle convention sera proposée.

La collectivité bénéficie actuellement des missions suivantes :

-Médecine professionnelle et préventive ;

-Mission d'inspection ;

-Mission en matière de retraite dans le cadre du traitement des cohortes.

Il est proposé de poursuivre ces missions.

La signature de la nouvelle convention et de ses annexes mettra fin aux conventions en cours avec le CDG69 qui deviendront caduques.

Ainsi, il est demandé au Conseil Municipal d'approuver l'adhésion à la convention unique du CDG69 à compter du 1^{er} janvier 2022, pour une durée de 3 ans, renouvelable une fois par tacite reconduction. Cette convention unique remplace les éventuelles conventions en cours avec le CDG69 et relatives aux missions visées ;

-autorise l'adhésion aux missions suivantes :

Nom de la mission	Tarif annuel
Médecine professionnelle et préventive	Coût agent 80 €
Mission d'inspection	Coût 530 € par jour d'intervention
Retraite – traitement des cohortes	Coût 35 € par dossier déjà traité par le CDG69
	Coût 50€ par dossier jamais traité par le CDG69

-autorise l'autorité territoriale à signer la convention unique ainsi que ses annexes. Les crédits seront inscrits au Budget 2022 et suivants.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité :

-approuve l'adhésion à la convention unique du CDG69 à compter du 1^{er} janvier 2022, pour une durée de 3 ans, renouvelable une fois par tacite reconduction. Cette convention unique remplace les éventuelles conventions en cours avec le CDG69 et relatives aux missions visées ;

-autorise l'adhésion aux missions suivantes :

Nom de la mission	Tarif annuel
Médecine professionnelle et préventive	Coût agent 80 €
Mission d'inspection	Coût 530 € par jour d'intervention
Retraite – traitement des cohortes	Coût 35 € par dossier déjà traité par le CDG69
	Coût 50€ par dossier jamais traité par le CDG69

-autorise l'autorité territoriale à signer la convention unique ainsi que ses annexes. Les crédits seront inscrits au Budget 2022 et suivants.

N° 8 : Attribution de véhicules et gestion du parc automobile de la Ville de Feyzin

Rapporteur : René Farnos

Le rapporteur rappelle que :

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

-vu la loi n°90-1067 du 28 novembre 1990 modifiée relative à la Fonction Publique Territoriale et portant modification de certaines dispositions du Code des communes autorisant l'attribution d'un véhicule de fonction par nécessité absolue de service aux agents occupant l'emploi fonctionnel de Directeur Général des Services d'une commune de plus de 5000 habitants ;

-vu la loi n°99-586 du 12 juillet 1999 relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale qui autorise l'attribution par nécessité absolue de service des véhicules de fonction à certains collaborateurs occupant un emploi fonctionnel ;

-vu la loi n°2002-276 du 27 février 2002 relative à la Démocratie de proximité, notamment son article 58 ;

-vu la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013, relative à la transparence de la vie publique, modifiant le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) ;

-vu le CGCT et plus particulièrement son article L2123-18-1-1 ;

-vu la délibération n°1 du 22 janvier 2004 ;

La Ville de Feyzin dispose d'un parc de véhicules dont certains sont mis à disposition d'agents exerçant des fonctions, notamment liées aux mesures de sécurité mises en place par la Ville (Plan Communal de Gestion de Crise...), justifiant une utilisation permanente ou le remisage à domicile.

Un véhicule dit « de fonction » est un véhicule mis à disposition permanente et exclusive d'un agent ou d'un élu en raison de sa fonction ou de son emploi . Il est affecté à l'usage privatif du fonctionnaire ou de l'élu, pour les nécessités de service ainsi que pour ses déplacements d'ordre non professionnel. Le Conseil Municipal peut mettre un véhicule à disposition de ses membres ou des agents de la collectivité territoriale lorsque leurs mandats ou fonctions le justifient.

Ainsi un véhicule de fonction est mis à disposition de manière permanente au Directeur Général des Services, conformément à la loi du 28 novembre 1990, qui autorise l'attribution d'un véhicule de fonction par nécessité absolue de service aux agents occupant un emploi fonctionnel de Directeur Général des Services d'une commune de plus de 5000 habitants. Cette attribution est considérée comme un avantage en nature dans la mesure où le bénéficiaire l'utilise de manière permanente tant dans le cadre de ses fonctions que pour des motifs de nature privée. Cet avantage est, par conséquent, soumis à déclaration et cotisations. L'évaluation de l'avantage en nature est estimée sur la base d'un forfait annuel établi en tenant compte de la vétusté du véhicule :

-Pour un véhicule acheté : La valeur forfaitaire du véhicule acheté correspond à 9 % du coût d'achat TTC ramené à 6 % si le véhicule a plus de 5 ans. Le forfait peut être porté à 12 % (9 % pour un véhicule de plus de 5 ans) si l'employeur paie le carburant ou rembourse l'agent ;

-Pour un véhicule loué : La valeur forfaitaire du véhicule loué ou en location avec option d'achat correspond à 30 % du coût global de la location, de l'entretien et de l'assurance évalué d'après les factures plus les dépenses de carburant pour un usage privé. Le forfait peut être porté à 40% du coût global de la location, de l'entretien, de l'assurance et des dépenses de carburant si l'employeur paie le carburant ou rembourse l'agent.

Par ailleurs, la ville met à disposition des véhicules de services dont l'utilisation est circonscrite aux déplacements professionnels. Ainsi la Directrice de Cabinet, compte-tenu de ses fonctions, et les 5 responsables techniques chargés d'intervenir dans les bâtiments municipaux, sur les événements organisés par la Ville ou les associations locales, ou sur des missions de sécurisation des équipements (gardiennage, astreintes), bénéficient d'un véhicule de service avec possibilité de remisage à domicile, afin de faciliter leur intervention.

Enfin de manière générale, la gestion du parc automobile fait l'objet d'un règlement qui précise les conditions d'utilisation des véhicules, celles relatives à l'entretien du parc, et également les conditions de mise en jeu de la responsabilité des agents en cas d'infraction (excès de vitesse, stationnement gênant...).

En conséquence, Il est proposé au Conseil Municipal :

- d'autoriser l'attribution d'un véhicule de fonction au Directeur Général des Services ;
- d'autoriser la mise à disposition de véhicules de service ;
- d'approuver le mode d'évaluation forfaitaire pour le calcul de l'avantage en nature ;
- d'approuver le projet de règlement d'utilisation du parc de véhicules.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité :

24 pour

5 abstentions : Monsieur Thévenet, Madame Sanchez, Monsieur Schuler, Monsieur Dumoulin, Madame Neri

-autorise l'attribution d'un véhicule de fonction au Directeur Général des Services ;

-autorise la mise à disposition de véhicules de service ;

-approuve le mode d'évaluation forfaitaire pour le calcul de l'avantage en nature ;

-approuve le projet de règlement d'utilisation du parc de véhicules.

N° 9 : Avis sur l'extension de la société INTERRA LOG de Chaponnay

Rapporteur : Michel Guilloux

Le rapporteur expose au Conseil Municipal que la société INTERRA LOG exploite sur son site de Chaponnay (69) une plateforme logistique spécialisée dans le stockage de produits tels que des semences, ou des substances dangereuses (aérosols, produits phytosanitaires, cartouches de chasse). L'exploitation est classée Seveso, seuil haut au titre de la réglementation des installations classées, et fait l'objet d'un PPRT approuvé depuis 2013.

La société a déposé auprès de la Préfecture une demande de création d'un nouveau bâtiment de stockage ainsi que de réorganisation de ceux existants. Les modifications envisagées étant susceptibles de créer des risques pour la sécurité des populations voisines, des servitudes d'utilité publique (SUP) doivent être instituées. Elles régleront l'usage des sols aux abords du site.

Pour mémoire, le site Interra Log est distant de plus de 4,4 km des premières habitations feyzinoises. Elles ne sont pas touchées par le périmètre du PPRT qui ne dépasse pas les limites de Chaponnay. Par contre, il génère un cercle PPI (Plan Particulier d'Intervention) de 6,8 km de rayon, incluant Feyzin et basé sur un scénario de panache de fumées toxiques liées à un incendie.

La Ville de Feyzin fait donc partie du périmètre dans lequel l'avis du Conseil Municipal est sollicité sur ces questions par la Préfecture du Rhône pendant l'ouverture de l'enquête publique. Celle-ci s'étend du 9 septembre au 20 octobre 2021.

Sur les enjeux suivants, le projet d'extension INTERRA LOG a un effet non significatif :

-Populations, autres industries (effet domino), activités agricoles, patrimoine culturel, voies de communication, bruit, lumière, usage de l'eau, état du sous sol, qualité de l'air, paysages, état de l'Ozon

Sur les enjeux suivants, le projet a un effet significatif mais des mesures compensatoires sont systématiquement prévues :

-Augmentation du volume des rejets liquides dans la nappe → *bassin de rétention ouvrage d'infiltration (eaux infiltrées non polluées) ;*

-Réduction d'une parcelle naturelle présente dans le site par la création d'un bassin de rétention → *attention portée aux déplacements de plantes invasives, respect du calendrier de nidification* ;

-Hausse de la consommation d'énergie → *mesures d'optimisation de la consommation du site* ;

-Extraction de terres non réutilisées, déchets liés au chantier → *privilégier le tri sélectif et la réduction à la source*.

Enfin, concernant la dangerosité du site, on peut noter qu'aucun nouveau produit n'est prévu dans le cadre du projet d'extension. Les dangers sont donc identiques à ceux identifiés pour les bâtiments existants. Les Mesures de Maîtrise du Risque (MMR) sont redimensionnées pour prendre en compte l'extension et atteindre le même niveau de sécurité qu'avant. Le site est considéré comme présentant un risque « intermédiaire » que les procédures de sécurité maintiendront au niveau le plus bas possible techniquement.

Compte tenu de ces éléments et notamment de la création de SUP qui empêcheront des installations à proximité, et de l'absence d'aggravation du danger pour les populations civiles, le rapporteur propose d'émettre un avis favorable au projet déposé par la société INTERRA LOG.

Le Conseil Municipal émet un avis favorable au projet déposé par la société INTERRA LOG de Chaponnay. Monsieur Thévenet, Madame Sanchez, Monsieur Schuler, Monsieur Dumoulin, Madame Neri émettent un avis défavorable.

N° 10 : Signature d'une convention de subvention annuelle entre la Métropole de Lyon et l'École de Musique Municipale de Feyzin

Rapporteur : Nathalie Bouillé

Le rapporteur rappelle au Conseil Municipal que, depuis le 1^{er} janvier 2015, la Métropole a comme compétence obligatoire la définition d'un schéma d'enseignement artistique sur le territoire métropolitain qui se décline à travers plusieurs objectifs :

-Un projet partagé visant l'épanouissement et l'émancipation des personnes pour favoriser un élargissement des publics touchés à la fois en nombre et en diversité ;

-Une démarche d'éducation et de formation artistique pour développer l'éducation artistique et culturelle sur tous les temps et à tous les âges de la vie ;

-Une offre d'enseignement artistique structurée sur le territoire métropolitain.

Dans ce cadre-là, la Métropole a décidé d'accompagner l'École de Musique Municipale de Feyzin qui met en œuvre des projets et actions de développement culturel et d'éducation artistique, notamment en milieu scolaire. Elle propose une saison artistique annuelle qui associe et met en valeur les productions des élèves en liaison avec le projet pédagogique de la structure.

La présente convention a pour objet de définir les engagements réciproques des parties dans le cadre du développement de l'action proposée par l'École de Musique et acceptée par la Métropole.

Il est donc proposé au Conseil Municipal d'autoriser Madame le Maire à signer la convention avec la Métropole de Lyon afin de percevoir une aide financière de 86 376 € pour le fonctionnement de l'École de Musique Municipale au titre de l'année 2021. Les recettes sont inscrites au Budget 2021.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité :

-autorise Madame le Maire à signer la convention avec la Métropole de Lyon afin de percevoir une aide financière de 86 376 € pour le fonctionnement de l'École de Musique Municipale au titre de l'année 2021. Les recettes sont inscrites au Budget 2021.

N° 11 : Attribution d'une subvention à l'association « Scène Génération »

Rapporteur : Béatrice Zeroug

Le rapporteur rappelle au Conseil Municipal que de nombreuses associations se voient attribuer, chaque année, diverses subventions municipales afin de les soutenir dans leur fonctionnement courant ou dans leurs projets d'investissements.

L'association « Scène Génération », ayant un fort partenariat avec le Pôle Culture dans le cadre de ses manifestations culturelles, a sollicité le concours de la Ville afin de lui permettre de couvrir les frais d'acquisition de matériels techniques et logistiques.

Il est demandé au Conseil Municipal d'attribuer à l'association « Scène Génération » une subvention de fonctionnement d'un montant de 3000 €. Les crédits sont inscrits au Budget 2021.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité :

-décide d'attribuer à l'association « Scène Génération » une subvention de fonctionnement d'un montant de 3000 €. Les crédits sont inscrits au Budget 2021.

N° 12 : Délibération autorisant le recrutement d'enseignants de l'Éducation Nationale pour effectuer du soutien scolaire

Rapporteur : Murielle Laurent

Le rapporteur expose au Conseil Municipal que la Ville souhaite mettre en place, comme pour l'année scolaire 2020/2021, pour les enfants présentant des difficultés scolaires, un soutien adapté.

Cette activité est assurée par des enseignants, fonctionnaires de l'Éducation Nationale, dans le cadre de la réglementation des cumuls d'activités qui permet aux fonctionnaires d'exercer une activité accessoire d'intérêt général auprès d'une personne publique, à condition d'y être autorisé par son employeur principal.

Afin de mettre en place ce soutien scolaire, une délibération doit prévoir le recrutement de ces enseignants et fixer la rémunération. Pour cette dernière, une réglementation spécifique, fixée par le décret n°66-787 du 14 octobre 1966 et la note de service du Ministère de l'Éducation Nationale du 26 juillet 2010, précise les montants plafonds de rémunération des heures effectuées dans ce cadre, montants différant selon que l'activité relève de l'enseignement ou de la simple surveillance, et selon le grade détenu par les intéressés dans leur emploi principal.

Le rapporteur rappelle les montants plafonds applicables actuellement et précise que ces derniers sont susceptibles d'évoluer :

	Heures d'enseignement	Heures d'études surveillée	Heures de surveillance
Instituteurs / Directeurs d'école élémentaires	22,26 €	20,03 €	10,68 €
Professeurs des écoles de classe normale	24,82 €	22,34 €	11,91 €
Professeur des écoles hors classe	27,30 €	24,57 €	13,11 €

Il est proposé au Conseil Municipal d'autoriser Madame le Maire à procéder au recrutement de fonctionnaires du Ministère de l'Éducation Nationale pour assurer des fonctions de soutien scolaire, durant le temps périscolaire et de décider de les rémunérer au taux horaire brut de 20 €, excluant toute autre indemnité. Le nombre d'heures maximum sur l'année scolaire est fixé à 450 heures.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité :

-autorise Madame le Maire à recruter des fonctionnaires du Ministère de l'Éducation Nationale pour assurer des fonctions de soutien scolaire durant le temps périscolaire, et de les rémunérer au taux horaire brut de 20 €, excluant toute autre indemnité. Le nombre maximum d'heures est fixé à 450 heures sur l'année scolaire. Les crédits seront inscrits aux Budgets 2021 et suivant.

N° 13 : Attribution d'une subvention complémentaire à l'AFEV dans le cadre de la reprise du Périscollège

Rapporteur : Murielle Laurent

Le rapporteur rappelle que, par délibération n° 0_DL_2020_0120 en date du 7 décembre 2020, le Conseil Municipal a autorisé Madame le Maire à signer un avenant à la convention d'objectif, en date du 29 avril 2019, avec l'AFEV qui assure la gestion du Corner, pour la reprise du dispositif « Périscollège ». L'association, qui chaque année renforce son partenariat avec le collège, bénéficie aujourd'hui d'un ancrage fort au sein de l'établissement. Ainsi de nombreuses d'actions sont aujourd'hui proposées aux collégiens en lien avec l'équipe éducative de Frédéric Mistral :

-mentorat éducatif entre pairs, dispositif dénommé « Coop'Pairs », qui permet à une vingtaine de jeunes orientés par le collège d'être accompagnés par un autre jeune engagé feyzinois ou étudiant de la Métropole 2 heures par semaine ;

-interventions de deux volontaires en service civique au sein du collège durant 8 mois pour l'accompagnement aux devoirs et l'orientation des jeunes ;

-expérimentation d'accompagnement des élèves exclus temporairement de l'établissement à compter de la rentrée 2021 ;

-interventions auprès des jeunes pour alimenter le débat sur les questions de lutte contre les discriminations (Démocratie et Courage) ;

-animation du dispositif « Périscollège ».

Sur ce dernier dispositif, pour la rentrée 2021/2022, l'association a établi un programme ambitieux d'activités de qualité, l'objectif étant de permettre aux jeunes collégiens de s'inscrire dans des ateliers offrant un large panel de disciplines (14 au total). L'AFEV souhaite également ouvrir de nouveaux créneaux dédiés aux quatrièmes et troisièmes, public beaucoup plus difficile à capter que les sixièmes et cinquièmes.

La Ville de Feyzin soutient pleinement ce projet qui s'inscrit dans la continuité des actions portées par le Corner et prévues dans le cadre de la convention d'objectif signée avec l'association. Par conséquent, il est proposé au Conseil Municipal

d'accorder à l'AFEV une subvention complémentaire à celle versée dans le cadre du vote du budget le 1^{er} février 2021 pour un montant de 10 000 euros. Cette somme doit permettre de couvrir le besoin de financement du programme d'actions déployé dans le cadre du dispositif « Périss'collège ».

En conséquence, il est proposé au Conseil Municipal d'autoriser l'attribution d'une subvention complémentaire d'un montant de 10 000 euros à l'AFEV. Les crédits sont inscrits au budget 2021.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité :

-autorise l'attribution d'une subvention complémentaire d'un montant de 10 000 euros à l'AFEV. Les crédits sont inscrits au budget 2021.

N° 14 : Programmation périscolaire 2021/2022 Signature de conventions d'objectifs avec l'ensemble des associations retenu - Attribution du 1er versement de la programmation

Rapporteur : Murielle Laurent

Le rapporteur rappelle au Conseil Municipal que dans le cadre de la programmation périscolaire 2021/2022 le Pôle Education a lancé un appel à projets. Des associations locales ou régionales ont proposé, dans ce cadre, des projets d'animation qui ont été retenus compte tenu de leur intérêt et de leur pertinence au vu du projet éducatif porté par la Municipalité.

Il est donc proposé au Conseil Municipal de verser une subvention aux associations suivantes :

ASSOCIATIONS		MONTANT V1 en €
ASSOCIATION FAMILIALE DE CHAPONNAY		551
ASUL		2 787
LA MARCHE BLEUE		1 223
BURIANNE MARTINE		2 372
BURIANNE CORENTIN		2 136
DIGARD JULIE	POLE EDUCATION 6574 PERI / PERI	1 193
LE PATADOME THEATRE		528
LE JARDIN DE LUCIE		587
MOUVEMENTE DANSE		1 203
SOULIER ROUGE		1 119
SUR UN PLATEAU		4 311
ZEDIKA		558
CENTRE SOCIAL MOSAÏQUE	DIRECTION GENERALE	1 883
AFA FEYZIN-VÉNISSIEUX		1 350
FCBE	POLE SPORT	928
JEUNESSE BOXE FEYZINOISE		2 220
GYMSEL		2 262
CIE DE FAKTO	POLE CULTURE	547
TOTAL		27 758

Il convient de noter que certaines activités seront réalisées par des entreprises ou auto-entreprises.

Il est demandé au Conseil Municipal :

-de valider la programmation périscolaire 2021/2022 ;

-d'autoriser l'attribution du 1^{er} versement aux associations qui interviennent dans le cadre de la programmation périscolaire

2021/2022 selon le tableau ci-dessus. Les crédits sont inscrits au budget 2021 et suivant. Les mandatements des subventions se feront selon 3 versements échelonnés en 2021 et 2022 ;

-d'autoriser Madame le Maire à signer les conventions d'objectifs ultérieures avec l'ensemble des associations retenu.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité :

-valide la programmation périscolaire 2021/2022 ;

-autorise l'attribution du 1^{er} versement aux associations qui interviennent dans le cadre de la programmation périscolaire 2021/2022 selon le tableau ci-dessus. Les crédits sont inscrits au budget 2021 et suivant. Les mandatements des subventions se feront selon 3 versements échelonnés en 2021 et 2022 ;

-autorise Madame le Maire à signer les conventions d'objectifs ultérieures avec l'ensemble des associations retenu.

N° 15 : Création d'un emploi non permanent à temps complet de manager de commerce dans le cadre d'un contrat de projet

Rapporteur : Pierre Juanico

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Le rapporteur rappelle que les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de la collectivité. Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au bon fonctionnement des services.

Le rapporteur expose au Conseil Municipal que la crise sanitaire a lourdement impacté le commerce local. Dans le cadre du plan « France Relance », la Ville de Feyzin a sollicité la Banque des Territoires pour le cofinancement d'un poste de « manager commerce » pour une durée de 2 ans, cette dernière accompagnant les communes dans la redynamisation de leur tissu commercial.

Les principales missions de ce « manager commerce » seraient d'élaborer un diagnostic du tissu commercial actuel assorti d'un focus sur les premières conséquences de l'épisode de crise sanitaire et aussi de définir, en fonction de ce diagnostic, un plan d'action stratégique en faveur du développement du commerce sédentaire et non sédentaire sur le territoire communal en collaboration, entre autres, avec les chambres consulaires et les développeurs économiques de la zone.

Par conséquent, il est proposé à l'assemblée la création d'un emploi non permanent de « manager commerce » à temps complet relevant de la catégorie hiérarchique B afin de mener à bien le projet mentionné ci-dessus.

Cet emploi est créé pour une durée de 2 ans. L'agent sera recruté dans le cadre d'un contrat de projet visé à l'article 3 II de la loi 84-53.

Il est demandé au Conseil Municipal ;

-d'autoriser la création d'un emploi non permanent de manager de commerce, à temps complet, à compter du 6 octobre 2021. La rémunération sera calculée en référence à la grille indiciaire de rédacteur, en fonction de l'expérience, du niveau d'expertise et du niveau scolaire de l'agent recruté. Les crédits sont inscrits au Budget 2021 et suivants ;

-d'autoriser Madame le Maire à solliciter les partenaires participant au financement des actions destinées à la redynamisation du commerce local.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité :

-autorise la création d'un emploi non permanent de manager de commerce, à temps complet, à compter du 6 octobre 2021. La rémunération sera calculée en référence à la grille indiciaire de rédacteur, en fonction de l'expérience, du niveau d'expertise et du niveau scolaire de l'agent recruté. Les crédits sont inscrits au Budget 2021 et suivants ;

-autorise Madame le Maire à solliciter les partenaires participant au financement des actions destinées à la redynamisation du commerce local.

N° 16 : Attribution d'une subvention à la Maison Métropolitaine pour l'Insertion et l'Emploi (MMIE) - Signature d'une convention

Rapporteur : Pierre Juanico

Le rapporteur expose au Conseil Municipal que la Maison Métropolitaine d'Insertion pour l'Emploi (MMI'e) déploie ses activités sur l'ensemble de la Métropole. Elle a pour objectif de contribuer au développement d'une offre d'insertion qualitative et de renforcer les synergies entre acteurs de l'emploi et de l'insertion à l'échelle des Conférences des Maires.

Conformément à l'article 8.1 de l'avenant n°4 à la convention constitutive du Groupement d'Intérêt Public Maison Métropolitaine pour l'Insertion et l'Emploi (MMI'e) chaque membre doit verser annuellement au groupement une cotisation.

La ville de Feyzin étant membre du GIP, elle doit s'acquitter de cette cotisation. Celle-ci est fixée selon un barème défini et arrêté annuellement par le Conseil d'Administration. En 2021 la cotisation est fixée à 150 euros.

Par ailleurs, pour optimiser l'intervention de la MMI'e, une convention d'objectifs cadre les relations entre la Ville de Feyzin et

la MMI'e qui s'engage à réaliser les missions suivantes conformément aux actions définies dans le cadre de la coordination emploi insertion :

- Animer et coordonner les acteurs locaux de l'emploi et de l'insertion afin de créer les synergies permettant l'accès et le retour à l'emploi des publics les plus en difficultés à l'échelle de la CTM des Portes du Sud (diagnostic territorial, professionnalisation des acteurs...);
- Développer une ingénierie de projet en proposant un appui à l'émergence et au montage de projets nouveaux ;
- Faciliter le déploiement de l'offre de service de la MMI'e notamment la mobilisation des entreprises en lien étroit avec la Chargée de Liaison Emploi Insertion ;
- Coordonner et animer les acteurs feyzinois dans le cadre de la Maison de l'Emploi en assurant le pilotage du Pôle Solidarité, Emploi et Vie Économique de la Ville de Feyzin afin notamment de favoriser le développement de l'interconnaissance entre insertion et emploi.

Ces missions font l'objet d'un financement de la Ville à hauteur de 42 500 € pour l'année 2021.

Il est proposé au Conseil Municipal :

- d'autoriser l'adhésion à la MMI'e pour une cotisation annuelle de 150 euros. Les crédits sont inscrits au budget 2021 ;
- d'autoriser Madame le Maire à signer la convention 2021 avec la MMI'e ;
- d'autoriser le versement par la Ville à la MMI'e de la subvention de 42 500 €. Les crédits sont inscrits au Budget 2021.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité :

- autorise l'adhésion à la Maison Métropolitaine pour l'Insertion et l'Emploi (MMI'e) pour une cotisation annuelle de 150 euros ;**
- autorise Madame le Maire à signer la convention 2021 avec la Maison Métropolitaine pour l'Insertion et l'Emploi (MMI'e) ;**
- autorise le versement par la Ville à la Maison Métropolitaine pour l'Insertion et l'Emploi (MMI'e) de la subvention de 42 500 €. Les crédits sont inscrits au Budget 2021.**

N° 17 : Signature de l'avenant n°1 à la convention 2021 avec l'association Innovation et Développement portant sur le dispositif "Auto-École sociale"

Rapporteur : Pierre Juanico

Le rapporteur expose au Conseil Municipal que, dans le cadre de la mise en place de sa politique de lutte contre les exclusions et pour l'insertion socioprofessionnelle, la Ville de Feyzin a sollicité l'association « Innovation et Développement » pour le dispositif « Auto-École Sociale ».

Ce dispositif s'adresse à des personnes en insertion professionnelle rencontrant des difficultés particulières dans la mise en œuvre du projet d'obtention du permis de conduire.

En 2021 la Ville de Feyzin participe pour un montant forfaitaire de 4 000 €, une partie de l'action étant financée par du FSE.

Afin de couvrir les besoins, il est proposé au Conseil Municipal de rajouter deux parcours supplémentaires pour un montant de 3 800 €.

Il est demandé au Conseil Municipal :

- d'autoriser Madame le Maire à signer l'avenant n° 1 à la convention 2021 avec l'association « Innovation et Développement » pour le dispositif « Auto-École sociale » ;
- d'autoriser le versement supplémentaire de 3 800 € TTC à l'association « Innovation et Développement ». Les crédits sont inscrits au Budget 2021.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité :

- autorise Madame le Maire à signer l'avenant n°1 à la convention 2021 avec l'association « Innovation et Développement » pour le dispositif « Auto-École sociale » ;**
- autorise le versement supplémentaire de 3 800 € TTC à l'association « Innovation et Développement ». Les crédits sont inscrits au Budget 2021.**

N° 18 : Signature de l'avenant n°1 à la convention 2021 avec l'association "IFRA" pour la réalisation de diagnostics préalables à l'accompagnement professionnel

Rapporteur : Pierre Juanico

Le rapporteur expose au Conseil Municipal que, dans le cadre de la mise en œuvre de sa politique de lutte contre les exclusions et pour l'insertion socioprofessionnelle, la Ville de Feyzin a sollicité deux structures dont l'association « IFRA » pour réaliser des diagnostics professionnels préalables à l'entrée dans un dispositif d'accompagnement renforcé.

Cette action permet de recevoir les demandeurs d'emploi feyzinois nouvellement inscrits à la Maison de l'Emploi (MDE) afin de juger de la pertinence de leur entrée dans un dispositif spécifique. Le cas échéant, une réorientation vers une autre

structure (sociale ou socioprofessionnelle) sera proposée.

En 2021 la Ville de Feyzin participe pour un montant forfaitaire de 1 200 € pour 40 heures.

Afin de couvrir les besoins, il est proposé au Conseil Municipal de rajouter 10 heures supplémentaires pour un montant de 300 € pour l'année 2021.

Il est demandé au Conseil Municipal :

-d'autoriser Madame le Maire à signer l'avenant n° 1 à la convention 2021 avec l'association « IFRA » pour la réalisation de diagnostics préalables à l'accompagnement professionnel ;

-d'autoriser le versement supplémentaire de 300 € à l'association « IFRA ». Les crédits sont inscrits au budget 2021.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité :

-autorise Madame le Maire à signer l'avenant n° 1 à la convention 2021 avec l'association « IFRA » pour la réalisation de diagnostics préalables à l'accompagnement professionnel ;

-autorise le versement supplémentaire de 300 € à l'association « IFRA ». Les crédits sont inscrits au budget 2021.

N° 19 : Soutien financier à l'inscription des jeunes aux associations - LA Carte

Rapporteur : Rahma Jalal

Le rapporteur rappelle au Conseil Municipal que le dispositif de « LA Carte », remplaçant du « Pass'sport-culture » depuis 2012 permet aux feyzinois de moins de 25 ans de bénéficier d'une prise en charge partielle de leur adhésion à une ou deux associations feyzinoises, culturelles ou sportives selon la délibération n° 119 du 23 septembre 2019.

Son fonctionnement reste inchangé.

Les conditions d'attribution du soutien financier à l'inscription des jeunes aux associations (via « LA carte ») sont les suivantes :

-résider sur la commune ;

-avoir moins de 25 ans ;

-s'engager à participer régulièrement à l'activité associative retenue et à payer sa quote-part.

L'aide accordée par la Ville s'applique sur les premiers 110 € de l'adhésion et est fonction du quotient familial mis à jour à chaque début de saison, selon le tableau suivant :

	TRANCHES QUOTIENT FAMILIAL						
	Inférieur à 230 €	de 231 € à 380 €	de 381 € à 540 €	de 541 € à 760 €	de 761 € à 900 €	de 901 € à 1200 €	Plus de 1200 €
Participation de la Ville	70 %	60 %	50 %	40 %	30 %	20 %	10 %
Applicable sur la tranche de cotisation comprise entre 0 € et 110 €							

L'aide accordée par la Ville est possible individuellement pour deux associations maximum, sportives et/ou culturelles.

Il est demandé au Conseil Municipal d'approuver le dispositif « LA carte ». Les crédits sont inscrits au budget 2021 et suivants.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité :

-approuve le dispositif « LA carte ». Les crédits sont inscrits au budget 2021 et suivants.