

COMMUNE DE SAINT-SYMPHORIEN-SUR-COISE	COMPTE-RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL
	JEUDI 07 OCTOBRE 2021 20h00 SALLE DU CONSEIL

Nombre de membres :

En exercice : 27

Présents : 23

Votants : 26

(dont 3 pouvoirs)

Evelyne GRANGE est nommée secrétaire de séance

Approbation à l'unanimité du procès-verbal du conseil municipal du 2 septembre 2021

Rapporteur : Jérôme BANINO

Conformément aux dispositions du Code Général des Collectivités territoriales, un procès-verbal faisant état des délibérations prises pendant le Conseil Municipal doit être dressé.

Après en avoir délibéré, à l'unanimité, le conseil municipal approuve le PV de la séance du 2 septembre 2021.

Rencontre avec Robin Dechanoz de l'association La Fabrik et Angélique Cornier et Pierre-Adrien Théo pour l'animation "les veilleurs de nuit"

2021-10-01 : Attribution de subvention La Fabrik - les veilleurs 2.0

Rapporteur : Dominique MEZARD-MOSTFA

En 2020, la commune avait accueilli le travail de deux artistes : Angélique Cornier et Pierre-Adrien Théo : les Veilleurs. Il s'agissait d'occuper des vitrines du centre ville avec des origamis éclairés et mis en musique.

Ces artistes, en partenariat avec l'association La Fabrik, souhaitent renouveler l'expérience du 10 décembre 2021 au 09 janvier 2022 en proposant une programmation plus complète :

- une exposition dans des vitrines et autres lieux de St Sym
- une collecte de rêves dans l'espace public début septembre comme support à la création des pliages et des installations d'Angélique Cormier
- des ateliers en centre de loisirs et MJC dès le mois de juillet autour de pliages de papiers qui seront intégrés dans l'installation finale
- une dimension participative avec une invitation aux habitants de la commune à venir créer leur pliage et leur installation sonore à installer à leurs fenêtres.

Ils sollicitent une aide de 600 € de la municipalité pour monter ce projet. Le conseil municipal sera amené à se prononcer sur le montant de l'aide à apporter.

Le Conseil Municipal à l'unanimité des membres votants ATTRIBUE une subvention de 600 € à l'association La Fabrik.

Rapport sur le Prix et la Qualité du Service public d'élimination des déchets 2020

Rapporteur : Guy TOINET

La Communauté de Communes des Monts du Lyonnais exerce la compétence élimination des déchets.

Ce rapport est présenté conformément à l'article L.2224-5 du code général des Collectivités Territoriales. Il doit être soumis, pour information, au Conseil municipal.

2-2/Rapport sur le Prix et la Qualité du Service Assainissement 2020

Rapporteur : Agnès GRANGE

La Communauté de Communes des Monts du Lyonnais exerce la compétence assainissement collectif par transfert pour les 10 communes de l'ex Communauté de Communes des Hauts du Lyonnais.

Le transfert de la compétence assainissement de l'ensemble des communes du territoire a été effectif au 01/01/2020. Ce rapport est présenté conformément à l'article L.2224-5 du code général des Collectivités territoriales. Il doit être soumis, pour approbation, au Conseil Communautaire.

Le maire de chacune des Communes (secteur sud) membres de la Communauté de Communes des Monts du Lyonnais doit le présenter à son conseil municipal, pour information seulement, au plus tard dans les douze mois qui suivent la clôture de l'exercice concerné, soit pour celui de l'année 2020, avant le 31 Décembre 2021.

Liste des décisions prises dans le cadre de la délégation au Maire

Rapporteur : Jérôme BANINO

En vertu de la délégation donnée à Monsieur le Maire par le Conseil Municipal au titre de l'article L2122-22 et L2122-23 du Code Général des Collectivités Territoriales, Monsieur le Maire rendra compte des décisions et commandes passées dans le courant du 3ème trimestre 2021.

2021-10-02 : Subvention aux classes en 1

Rapporteur : Eric MICHELOT

Depuis plusieurs années, la Commune alloue une subvention à l'association organisatrice de la Fête des classes. L'année dernière, cette subvention n'a pas été distribuée en raison de la crise sanitaire car la fête des classes n'a pas pu être organisée.

Cette année, l'assemblée est sollicitée par l'Association Amicale Interclasses qui prépare la fête des classes en 1. Sa demande porte sur une subvention pour couvrir les frais de l'animation du défilé, de la décoration de la salle Albert Maurice et des gerbes de fleurs déposées aux monuments aux morts.

Le conseil municipal à l'unanimité ATTRIBUE une subvention de 550 € à l'association des classes en 1.

2021-10-03 : Approbation de la convention avec l'Etat - pour un socle numérique dans les écoles élémentaires.

Rapporteur : Anne Claire SIMON

L'Etat a lancé un appel à projet dans le cadre du "Plan de relance" à destination des écoles élémentaires et maternelles publiques ou privées sous contrat pour l'amélioration de l'équipement numérique.

Cet appel à projet doit être appuyé par la commune d'implantation de ces écoles (compétence communale). La collectivité a déposé deux appels à projet dont un concerne l'établissement Champagnat.

Les projets présentés par la commune ont tous les deux été retenus par l'Etat.

Le conseil municipal du 02 septembre 2021 a autorisé Monsieur le Maire à signer la convention de partenariat avec l'AEP Champagnat.

Par courrier en date du 14 septembre 2021, l'Etat nous invite à signer la convention nous permettant de percevoir les subventions pour les deux établissements.

Le Conseil Municipal, à l'unanimité des membres votants, AUTORISE Monsieur le Maire à signer la convention " Appel à projets pour un socle numérique dans les écoles élémentaires" , ainsi que tous documents inhérents à ce dossier.

2021-10-04 : Modification du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Rapporteur : Jérôme BANINO

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

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

Vu l'arrêté du 27 août 2015 fixant les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP,

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application au corps des corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application au corps des adjoints techniques des administrations de l'État des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu la délibération n°2020-10-10 du 1er octobre 2020,

SOUS RÉSERVE de l'avis du Comité Technique

CONSIDERANT la nécessité de mettre à jour les modalités de versement de l'IFSE pendant les absences des agents, la délibération n°2017-03-2 est reprise comme suit :

Monsieur le Maire, explique que le contrat d'adhésion à la protection sociale complémentaire (prévoyance maintien de salaire de la MNT) qui a été souscrit au 1er janvier 2020, prend en charge la moitié du régime indemnitaire de l'agent. Il explique aussi que le contrat d'assurance pour les risques statutaires qui a été renouvelé au 1er janvier 2021 prend également en charge le remboursement du régime indemnitaire versé.

Monsieur le Maire indique aux membres du conseil municipal qu'il convient de modifier les conditions de maintien du régime indemnitaire pendant les positions d'absence des agents.

I : Les bénéficiaires

- Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Tous les cadres d'emplois sont concernés par le RIFSEEP sauf la filière sécurité.

II : L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Répartition des postes

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque poste doit être réparti au sein de groupes de fonctions selon des critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
 - Mise en œuvre des décisions des élus
 - Arbitrages
 - Transversalités des missions
 - Encadrement, management
 - Responsabilités
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
 - Expertise
 - maîtrise
 - autonomie
 - connaissances
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
 - polyvalence
 - disponibilité
 - contraintes de service (horaires, réunions, ...)
 - relation directe avec les administrés

Le Maire propose de fixer les groupes de fonctions et de retenir les montants maximum annuels suivants :

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels maximum
FILIERE ADMINISTRATIVE		
Cadre d'emploi des attachés		
G1	DGS Directeur de structure	10 000€
Cadre d'emploi des rédacteurs		
G1	Directeur de structure Responsable de service Responsable de cellule	8 000€
G2	Poste à technicité administrative	7 000€
Cadre d'emploi des adjoints administratifs		
G1	Responsable de service Responsable de cellule	7 000€
G2	Poste à technicité Chargé de communication	6 000€
FILIERE TECHNIQUE		
Cadre d'emploi des techniciens		
G1	Responsable de service Responsable de cellule Chef de service Chef d'équipe	9 000€
G2	Poste à technicité technique	7 000€
Cadre d'emploi des agents de maîtrise		
G1	Responsable de service Responsable de cellule Chef de service Chef d'équipe	9 000€
G2	Poste à technicité technique	7 000€
Cadre d'emploi des adjoints techniques		
G1	Responsable de service Responsable de cellule Chef de service Chef d'équipe	9 000€
G2	Poste à technicité	7 000€
G3	Agent technique Agent d'entretien	6 000€
FILIERE CULTURELLE		
Cadre d'emploi des attachés de conservation du patrimoine		
G1	Directeur de structure Responsable de service Responsable de cellule Chef de projet	10 000€
Cadre d'emploi des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques		
G1	Directeur de structure Responsable de service Responsable de cellule	8 000€
G2	Poste à technicité	7 000€
Cadre d'emploi des adjoints du patrimoine		
G1	Poste à technicité	6 000€
FILIERE MEDICO-SOCIALE		
Cadre d'emploi des agents spécialisés des écoles maternelles		
G1	Responsable de service Responsable de cellule Poste à technicité	7 000€
G1	ATSEM	6 000€

Prise en compte de l'expérience professionnelle

25% du montant de l'IFSE tient compte de l'expérience professionnelle. Il est donc proposé de retenir les critères suivants :

- ancienneté dans l'emploi
- expertise développée dans l'emploi
- formations continues suivies

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

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

Périodicité du versement

L'IFSE est versée mensuellement.

Modalités de versement

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail.

Les absences

Le versement de l'IFSE est maintenu pendant les congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congé de maternité ou paternité, congé d'adoption, accident de service, maladie professionnelle reconnue et période d'hospitalisation.

Le versement de l'IFSE évolue dans les mêmes proportions que le traitement de base indiciaire pour les périodes de congés de maladie ordinaire selon les modalités actuelles en vigueur suivantes :

Agents stagiaires, titulaires affiliés à la CNRACL

Type de congé	Conditions de maintien de l'IFSE à plein traitement	Conditions de réduction de l'IFSE (1)
Congé de maladie ordinaire	Maintien les 3 premiers mois	Réduction de moitié pendant les 9 mois qui suivent la période de maintien à plein traitement des 3 mois
Congé de longue maladie / congé de longue durée	Aucun maintien n'est prévu réglementairement	
Congé de longue durée pour maladie contractée en service	Maintien les 5 premières années	Réduction de moitié pendant les 3 ans qui suivent la période de maintien à plein traitement des 5 ans

Agents stagiaires, titulaires affiliés à l'Ircantec

Type de congé	Conditions de maintien de l'IFSE à plein traitement	Conditions de réduction de l'IFSE (1)
Congé de maladie ordinaire	Maintien les 3 premiers mois	Réduction de moitié pendant les 9 mois qui suivent la période de maintien à plein traitement des 3 mois

Congé de grave maladie	Maintien la 1ère année	Réduction de moitié pendant les 2 ans qui suivent la période de maintien à plein traitement d'un an
------------------------	------------------------	---

Agents contractuels

Type de congé	Conditions de maintien de l'IFSE à plein traitement	Conditions de réduction de l'IFSE (1)
Congé de maladie ordinaire		
Ancienneté < 4 mois	Pas de maintien	Réduction totale
Ancienneté de 4 mois à 2 ans	Maintien 1 mois	Réduction de moitié pendant 1 mois qui suit la période de maintien à plein traitement d'1 mois
Ancienneté de 2 ans à 3 ans	Maintien 2 mois	Réduction de moitié pendant les 2 mois qui suivent la période de maintien à plein traitement des 2 mois
Ancienneté de plus de 3 ans	Maintien 3 mois	Réduction de moitié pendant les 3 mois qui suivent la période de maintien à plein traitement des 3 mois
Congé de grave maladie (ancienneté de plus de 3 ans)	Maintien 1 an	Réduction de moitié pendant les 2 ans qui suivent la période de maintien à plein traitement d'1 an

(1) Au-delà de la période de réduction de moitié du régime indemnitaire, celle-ci n'est plus maintenue

Exclusivité

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

Attribution

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

III : Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Critères de versement

Le CIA est versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le CIA est déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Réalisation des objectifs
- Manière de servir (ponctualité, assiduité, disponibilité, motivation, dynamisme, ...)
- Travail en équipe, solidarité avec les collègues
- Capacité d'adaptation, esprit d'ouverture au changement
- Relation avec le public, la hiérarchie, les élus (politesse, courtoisie, tact, discrétion, écoute, ...)
- Respect des valeurs du service public (continuité, égalité des traitements des usagers, ...)

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

Groupes de	Fonctions concernées	Montants annuels	Pourcentage de variation
------------	----------------------	------------------	--------------------------

fonctions		maximum	
A1	Direction générale des services	1 760 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
A2	Responsable de service ou de structure	1 230 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
B1	Responsable de service, structure Poste à expertise	1 090 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
B2	Responsable d'équipe Responsable de structure ou de service	950 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
C1	Responsable d'équipe Responsable de structure ou de service	770 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
C2	Agent de gestion administrative, agent d'entretien, agent d'accueil, ATSEM, agent courrier, agent des services techniques	660 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum

Périodicité du versement

Le CIA est versé annuellement.

Exclusivité

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Attribution

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

Maintien à titre individuel

Le montant du régime indemnitaire actuel perçu est maintenu par l'agent dès lors que ses missions restent identiques. En cas d'évolution de ses missions, le montant de son régime indemnitaire devra respecter le maximum ci-dessus.

Le Conseil Municipal à l'unanimité des membres votants décide D'INSTAURER, l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus et D'INSTAURER le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus.

2021-10-05 : Modalités de versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)

Rapporteur : Jérôme BANINO

Monsieur le Maire informe que, conformément au décret n°2002-592 du 14 janvier 2002 modifié, relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, la compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en tout ou partie, sous la forme d'un repos compensateur et qu'à défaut de compensation sous la forme d'un repos compensateur, les heures supplémentaires accomplies sont indemnisées mensuellement.

Monsieur le Maire indique au membres du conseil municipal qu'il convient de mettre à jour la délibération du 7 juin 2007 afin de préciser les cadres d'emplois et service pouvant percevoir les IHTS et de rappeler les modalités de versement.

BÉNÉFICIAIRES :

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être versées aux fonctionnaires (titulaires et stagiaires) de catégorie B et de catégorie C dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires, ainsi qu'aux agents contractuels de même niveau et exerçant des fonctions de même nature, selon la liste suivante :

Filière	Cadres d'emplois	Service
Administrative	Adjoint administratif	- Communication - Urbanisme
Technique	Technicien Agent de maîtrise Agent technique	- Voirie - Bâtiments - Espaces verts - Entretien
Sociale	Agent spécialisé des écoles maternelles	- Petite enfance
Culturelle	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	- Médiathèque
Sécurité	Agent de police municipale	- Police municipale

Ces agents bénéficient des IHTS lorsqu'ils sont à temps complet et à temps incomplet pour les heures effectuées au-delà de 35h00.

MONTANT :

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent ne pourra excéder 25 heures par mois. Une majoration de ce taux horaire est réalisé à hauteur de :

Pour les 14 premières heures	125%
Au-delà des 14 premières heures dans la limite de 11 heures	127%
Pour les heures de nuit (entre 22h et 7h)	Taux de l'heure supplémentaire selon la catégorie (moins ou plus de 14h) + 100%
Pour les heures de dimanche ou de jour férié	Taux de l'heure supplémentaire selon la catégorie (moins ou plus de 14h) + 66%

La base de calcul de l'indemnité se fait sur le traitement indiciaire brut, l'indemnité de résidence s'il y a lieu et la nouvelle bonification indiciaire.

Cette indemnité horaire fera l'objet d'un ajustement automatique dès lors que les montants ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

Le paiement d'heures supplémentaires se fera sur la production par le Maire d'un état mensuel nominatif constatant le nombre d'heures à payer.

CUMUL :

L'IHTS est cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel - RIFSEEP.

Toutefois, elle ne peut pas se cumuler avec :

- Le régime spécifique des heures supplémentaires d'enseignement
- Le repos compensateur
- Une période ouvrant droit au remboursement de frais de déplacement

HEURES COMPLÉMENTAIRES :

Les agents (fonctionnaires, stagiaires, contractuels) qui occupent un emploi à temps non complet, nommés sur un grade de cadre d'emploi cité ci-dessus, peuvent être amenés à effectuer des heures au-delà de la durée de travail fixée pour leur emploi. Ces heures sont considérées comme des heures complémentaires dès lors qu'elles ne les conduisent pas à dépasser la durée légale de travail hebdomadaire (35 heures).

Monsieur le Maire propose que ces heures soient rémunérées au taux normal (base horaire du traitement de l'agent).

Dès lors que la réalisation d'heures au-delà de la durée afférent à leur emploi les conduit à dépasser la durée légale du travail (35 heures), les heures supplémentaires peuvent être indemnisées par les indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

CAS DES AGENTS SOUMIS AU RÉGIME ARTT :

Pour les agents dont le cycle de travail correspond à 37h00 ou 39h00 et générant des ARTT, les heures supplémentaires sont comptabilisées au-delà des 37h00 ou des 39h00.

Le Conseil Municipal à l'unanimité des membres votants décide D'INSTAURER, les indemnités pour travaux supplémentaires pour les agents de la commune de Saint Symphorien sur Coise selon les modalités définies ci-dessus et DE COMPENSER les heures supplémentaires et complémentaires réalisées soit par l'attribution d'un repos compensateur soit par le versement de l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires. Le choix entre le repos compensateur ou l'indemnisation est laissée à la libre appréciation de l'autorité territoriale.

2021-10-06 : Adhésion au dispositif cdg69 de signalement des actes de violence de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

La loi de transformation de la fonction publique (TFP) n°2019-828 du 6 août 2019 a créé un nouvel article 6 quater A dans la loi n°83-634 fixant les droits et obligations des fonctionnaires, qui prévoit pour les employeurs des 3 versants de la fonction publique l'obligation d'instaurer un dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes (au sein des collectifs de travail).

Les objectifs majeurs de ce dispositif sont les suivants :

- Effectivité de la lutte contre tout type de violence, discrimination, harcèlement et en particulier les violences sexuelles et sexistes
 - Protection et accompagnement des victimes
 - Sanction des auteurs
 - Structuration de l'action dans les 3 versants de la fonction publique
- pour offrir des garanties identiques
- Exemplarité des employeurs publics

Le décret n°2020-256 d'application prévu pour ce dispositif est paru le 13 mars 2020. Il détermine avec précision les composantes du dispositif à mettre en œuvre par les employeurs publics.

La loi précitée crée également un nouvel article 26-2 dans la loi 84-53 (relative au statut de la fonction publique territoriale) qui indique que « *les centres de gestion mettent en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement prévu à l'article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée* ».

Le Centre de Gestion du Rhône et de la Métropole de Lyon (cdg69) propose donc une nouvelle prestation pour la mise en œuvre de ce dispositif obligatoire. Il a choisi d'externaliser le dispositif par l'intermédiaire d'un contrat auprès de prestataires afin de garantir une totale indépendance entre les conseils dispensés aux employeurs par les services du cdg69 et l'accompagnement et le soutien prévu par le dispositif en direction des agents.

Les collectivités et établissements publics qui le demandent peuvent adhérer au dispositif qui comprend a minima les composantes ci-après, telles que prévues par le décret précité :

- Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements,
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien,
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée.

Le traitement des faits signalés peut également être assuré par le dispositif ainsi que diverses prestations complémentaires.

Cette adhésion permet à la collectivité ou l'établissement de répondre aux obligations fixées par le décret n°2020-256 et de bénéficier des services suivants :

- fourniture d'un outil dématérialisé permettant de recueillir les signalements des agents et de suivre le traitement du signalement (traçabilité des échanges),
- prestations de conseil, d'accompagnement et de traitement des situations.

Les collectivités et établissements adhérents verseront une participation annuelle à la mise en place du dispositif dont le montant est fixé dans la convention d'adhésion. Les collectivités et établissements publics dont un ou plusieurs agents effectuent un signalement via la plateforme devront verser au prestataire en charge de l'orientation et de l'accompagnement des agents et, le cas échéant, du traitement du signalement, une participation correspondant aux prestations délivrées dans ce cadre. Un certificat d'adhésion tripartite (cdg69, bénéficiaire et prestataire) précisera le coût unitaire de chaque prestation.

L'accès à la plateforme et le pilotage du dispositif sont assurés par le cdg69, en lien avec le prestataire.

L'adhésion au dispositif se matérialise par la signature :

- d'une convention d'adhésion avec le cdg69 qui définit les modalités de mise en œuvre, la durée, les droits et obligations de chacune des parties, les mesures de protection des données personnelles ainsi que les modalités de résiliation,
- d'un certificat d'adhésion tripartite (cdg69, bénéficiaire et prestataire) qui fixe les conditions de mise en œuvre de l'accompagnement des agents et des employeurs le cas échéant.

Il est à noter que les statistiques fournies par les prestataires font état d'un nombre annuel de signalements correspondant à 1% de l'effectif. En outre, le conseil aux agents permet de désamorcer 80% des signalements qui ne donnent lieu ni à enquête administrative ni à des suites pénales.

La durée de la convention est de deux ans renouvelable une année.

Il est proposé au conseil municipal, de décider :

- d'approuver la convention d'adhésion à intervenir en application de l'article 26-2 de la loi du 26 janvier 1984 avec le cdg69 et d'autoriser le Maire à la signer ainsi que ses avenants, le cas échéant, et le certificat d'adhésion tripartite.
- d'approuver le paiement annuel au cdg69 d'une somme de 100 euros relative aux frais de gestion et au pilotage du contrat jusqu'au terme de la convention et calculée compte tenu de ses effectifs qui comptent 26 agents.

Le Conseil Municipal à l'unanimité des membres votants DONNE SON ACCORD, pour approuver la convention d'adhésion à intervenir en application de l'article 26-2 de la loi du 26 janvier 1984 avec le cdg69 et d'autoriser le Maire à la signer ainsi que ses avenants, le cas échéant, et le certificat d'adhésion tripartite et AUTORISE Monsieur le Maire à , approuver le paiement annuel au cdg69 d'une somme de 100 euros relative aux frais de gestion et au pilotage du contrat jusqu'au terme de la convention et calculée compte tenu de ses effectifs qui comptent 26 agents.

2021-10-07 : Adhésion aux missions pluriannuelles proposées par le cdg69 dans le cadre d'une convention unique

Rapporteur : Jérôme BANINO

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 de convention pour la durée de la mission.

D'autres s'inscrivent dans la durée, permettant aux adhérents de faire appel aux services du cdg tout au long de l'année. Il s'agit des missions suivantes :

- Médecine préventive,
- Médecine statutaire et de contrôle [1],
- Mission d'inspection hygiène et sécurité,
- Conseil en droit des collectivités,
- Mission d'assistante sociale [1],
- Mission d'archivage pluriannuel,
- Mission en matière de retraite dans le cadre du traitement des cohortes [2],
- Mission d'intérim.

Pour ces missions, dites à adhésion pluriannuelle, le cdg69 propose désormais la conclusion d'une convention unique, d'une durée de 3 années et 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 (3 ans renouvelable une fois). 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 :

- Conseil en droit des collectivités
- Mission de médecine préventive

Il est proposé de poursuivre ces missions et d'adhérer à des missions supplémentaires :

- Mission de cohortes retraites
- Mission inspection Hygiène et Sécurité

La signature de la nouvelle convention et de ses annexes mettra fin aux conventions en cours avec le cdg69 qui deviendront caduques.

Le Conseil Municipal à l'unanimité des membres votants décide D'APPROUVER, l'adhésion à la convention unique du CDG69 pour bénéficier des missions proposées par ce dernier à compter du 1^{er} janvier 2022 et pour une durée de 3 années renouvelable une fois par tacite reconduction et de dire que cette convention unique remplace les éventuelles conventions en cours avec le cdg69 et relatives aux missions visées.

5/ QUESTIONS DIVERSES

- Agenda

La séance est levée à 21h43

Jérôme BANINO, Maire



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Banino', written over a horizontal line.