

VILLE DE BOÉ

CONSEIL MUNICIPAL

SÉANCE DU LUNDI 10 JUILLET 2017

PROCÉ VERBAL

L'an deux mille dix-sept le lundi dix juillet à dix-huit heures trente minutes, le Conseil Municipal du Ville de Boé régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans la salle du conseil, sous la présidence de M. Christian Dézalos, Maire.

Présents:

MONSIEUR DEZALOS : Maire

MADAME LEBEAU, MONSIEUR PANTEIX, MONSIEUR LAFUENTE, MONSIEUR GERAUD, MONSIEUR LUNARDI, MADAME MANDEIX: Adjoints

MADAME ACCARY, MONSIEUR JOSEPH : Délégués

MADAME LASSORT, MADAME FORNASARI, MADAME LABADIE, MONSIEUR ORDRONNEAU, MONSIEUR OURABAH, MADAME TRUILHE, MADAME ROBIN, MADAME PERTHUIS, MONSIEUR SMYRACHA, MADAME FOURNIER, MONSIEUR ROUX, MONSIEUR JACQUIN, MADAME RAMOND : Conseillers Municipaux

Excusés:

MADAME JOURNE-LHERISSON (donne pouvoir à MADAME ACCARY), MADAME FAVARD (donne pouvoir à MONSIEUR OURABAH), MONSIEUR DEL-FIORENTINO (donne pouvoir à MONSIEUR ORDRONNEAU), MADAME BONFANTI (donne pouvoir à MONSIEUR JACQUIN), MONSIEUR KHERCHACHE (absent excusé), MADAME LUGUET (absent excusé), MONSIEUR BOUDON (absent excusé)

Secrétaire de séance:

Madame Nicole PERTHUIS
.....

Ouverture de séance par M. Dézalos.

En ouverture de séance, le maire aborde quelques sujets d'actualité.

Les animations et spectacles organisés par la municipalité les 15 juillet et 15 août sur le site de la Tour Lacassagne, Maison de Garonne, en partenariat avec l'association Herpaille et avec le spectacle Son et Lumière du ténor Christian MOULIÉ accompagné de musiciens de talent. Le maire remercie les élus et les services qui se sont impliqués fortement pour organiser dans des délais assez courts ces manifestations de qualité.

La fête du 14 juillet avec feu d'artifice qui se déroulera dans le cadre des marchés gourmands à Boé village.

Les inaugurations des travaux réalisés rue de l'Ecole, le 14 juin, et avenue Georges Guignard, le 7 juillet. En même temps se poursuivent les travaux de voirie rue de la Couronne et commenceront les travaux du nouveau bâtiment scolaire au groupe scolaire de Boé cités.

Le maire termine son propos introductif en parlant de la question de la semaine scolaire. Un décret autorise en effet le retour à la semaine de 4 jours dès la prochaine rentrée. Pour Boé une large concertation des parties concernées (conseils d'écoles, enseignants, parents d'élèves ...) sera conduite durant la prochaine année scolaire afin d'arrêter une décision (retour aux 4 jours ou maintien de la semaine à 4 jours et demi) pour la rentrée scolaire 2018.

Rapport n° 1 • Acquisition Terrain Rue de la Couronne (rapporteur : Monsieur Cyriaque ORDRONNEAU)

I - Exposés des motifs

En février 2002, un document d'arpentage avait été réalisé afin de délimiter la propriété du Syndicat Mixte du site du MIN d'Agen Boé. Une bande de terrain située au droit de la Rue de la Couronne, d'une surface de 1 869 m², cadastrée AA138 était cédée à la ville de Boé pour l'euro symbolique. Cette cession n'a jamais été actée.

Il convient donc de régulariser cette situation. Je vous propose d'acquérir au Syndicat Mixte du site du MIN, la parcelle cadastrée AA 138 d'une contenance de 1 869 m² pour un montant de 1€ (*plan en annexe*).

Les frais d'acte seront à la charge de la ville de Boé.

II - Considérants et références juridiques

Vu l'article L.2122-21 du Code Général des Collectivités Territoriales, Vu l'avis favorable de la Commission Voirie,

Le conseil municipal, ouï l'exposé du rapporteur, après en avoir délibéré,

Décide à L'UNANIMITÉ

ACQUÉRIR : la parcelle AA138, d'une surface de 1 869 m², sise Rue de la Couronne, propriété du Syndicat Mixte du site du MIN d'Agen-Boé.

AUTORISER : Monsieur le Maire à signer tous documents afférents.

25 POUR
00 CONTRE:

00 ABSTENTION(S) :

Ne participe(nt) pas au vote : MONSIEUR DEZALOS Christian

Rapport n° 2 - Acquisition Terrains St Pierre de Gaubert (rapporteur : Monsieur Henri JACQUIN)

I- Exposés des motifs

Dans le cadre des travaux d'extension du parking de l'école D. Lapeyre, du réaménagement de la Rue du cimetière et du projet de création de jardins familiaux, la ville de Boé s'est rapprochée de l'indivision Germouty, afin d'acquérir des parcelles de terrains (*plan en annexe*), d'une contenance totale de 12 321 m², cadastrées BA0054 (12 309m² et BA0055 (12 m²).

Par courriel du 15 juin dernier, Mme Claire GERMOUTY, au nom de l'indivision, nous a informés de leur accord pour céder ce bien au prix de 9 720€.

II - Considérants et références juridiques :

Vu l'article L.2121-29 du Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu l'accord donné par l'indivision Germouty sur la cession des parcelles BA0054 et BA0055 à la ville de Boé,

Le conseil municipal, ouï l'exposé du rapporteur, après en avoir délibéré,

Décide à L'UNANIMITÉ

ACQUÉRIR à l'indivision GERMOUTY, les parcelles BA0054 et BA 0055 d'une contenance respective de 12 309 m² et 12 m² au prix de 9 720€.

PRÉCISER que les frais d'acte et de notaire seront pris en charge par la ville de Boé.

AUTORISER Monsieur le Maire à signer tous documents s'y affèrent.

27 POUR

00 CONTRE:

00 ABSTENTION(S) :

Ne participe(nt) pas au vote :

Rapport n° 3 - Servitude de passage GRDF (rapporteur : Monsieur Joël JOSEPH)

I- Exposés des motifs

Une convention concernant l'implantation d'une canalisation a été signée le 23 juin 2017 entre la société GRDF et la ville de Boé.

Cette canalisation (déversoir anodique et liaison armoire de soutirage) est située sur la parcelle AV 164, sise « Montalembert - Mobec », d'une contenance de 22 641 m² (plan joint en annexe).

Les frais de cette opération sont à la charge intégrale de GRDF.

II- Considérants et références juridiques

Vu la convention en date du 23 juin 2017,;

Le conseil municipal, ouï l'exposé du rapporteur, après en avoir délibéré,

Décide à L'UNANIMITÉ

ACCEPTER : l'acte instituant la servitude d'implantation d'une canalisation souterraine au profit de GRDF.

AUTORISER : Monsieur le Maire, à signer l'acte de constitution de cette servitude et tout acte y afférant.

27 POUR

OO CONTRE:

OO ABSTENTION(S) :

Ne participe(nt) pas au vote :

Rapport n° 4 - Retenue de garantie Martinez Tvaux Chaussard (rapporteur : Monsieur Jean Michel LAFUENTE)

I - Exposés des motifs

Dans le cadre des travaux de réhabilitation de la salle Chaussard, des réserves ont été émises à l'encontre de l'entreprise MARTINEZ Villeneuve/Lot, titulaire du lot n° 3 Menuiserie bois. Des prestations restaient à exécuter et la ville de Boé, après plusieurs mises en demeure restées sans réponses, a dû les confier à un autre artisan pour que les locaux soient fonctionnels.

De fait, la retenue de garantie d'un montant global de 774.30€, appliquée sur les situations mensuelles, n'a pas été libérée.

Je vous propose donc de vous prononcer en faveur de l'intégration de ce montant dans les recettes exceptionnelles de la ville (compte 7788), en raison du travail non exécuté, prévu au marché.

II - Considérants et références juridiques

Vu les mises en demeure adressées à l'entreprise MARTINEZ, titulaire du lot n° 3 Menuiserie bois, Réhabilitation de la salle Chaussard,

Vu l'article 41.6 du CCAG Travaux,

Le conseil municipal, ouï l'exposé du rapporteur, après en avoir délibéré,

Décide à L'UNANIMITÉ

ENCAISSER: dans les recettes exceptionnelles de la ville, la somme de 774.30€, correspondant à la retenue de garantie effectuée sur les travaux de réhabilitation de la salle Chaussard, Lot n° 3 MARTINEZ.

27 POUR
OO CONTRE :
OO ABSTENTION(S) :
Ne participe(nt) pas au vote :

Rapport n° 5 - Autorisation du Maire à signer la charte d'engagements réciproques (rapporteur : Monsieur Christian DEZALOS)

I - Exposés des motifs

Lors de sa séance du 11 novembre 2016, le conseil municipal a délibéré sur le nouveau régime indemnitaire des agents de la Ville de Boé. Cette délibération introduisait une notion d'absentéisme et prévoyait des retenues sur le régime indemnitaire en fonction du nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire.

En réaction à ce texte, les agents de la commune et du CCAS se sont mobilisés en février dernier contre cette décision par le biais d'une pétition remise au Maire et d'un préavis de grève.

A la suite de cet événement, le Maire a invité les délégués du personnel à une première réunion de travail où serait mis à plat l'ensemble du dispositif social proposé aux agents par la collectivité et la question du temps de travail.

7 réunions de travail entre février et mai ont permis d'aboutir à la rédaction d'une « charte d'engagements réciproques » signée par 6 des 9 délégués qui ont participé aux discussions :

CHARTE D'ENGAGEMENTS RECIPROQUES

ENTRE D'UNE PART,
Christian DEZALOS, Maire de Boé

ET D'AUTRE PART,
Les représentants du personnel de la Mairie et du CCAS de Boé *Préambule:*

A l'issue des différentes réunions de travail qui ont permis de faire le point et d'échanger sur l'ensemble des dispositifs sociaux et de rémunération mis en œuvre par la Ville de Boé, Après consultation de l'ensemble des agents de la collectivité,

Les parties ont décidé de prendre des engagements permettant d'assurer un climat social satisfaisant propre à répondre aux attentes de chacun. Les parties indiquent que les relations partenariales se construisent par l'écoute, le dialogue et par le respect des engagements, des rôles et des responsabilités de chacun.

Les parties conviennent de se retrouver deux fois par an.

Les engagements :

- **Durée de travail annuelle fixée à 1 607 h pour un agent à temps complet (au prorata temporis pour les autres cas) : A compter du 1^{er} janvier 2018**

L'ensemble des agents de la Mairie et du CCAS a été consulté. La solution retenue est la solution n°1 qui consiste à travailler 35h57 par semaine (dont 12 minutes au titre de la journée de solidarité),

Les agents bénéficieront de 5 jours d'ARTT par an et de 2 jours de fractionnement si les conditions sont réunies

Le nombre de jours de congés est potentiellement porté à 32 jours maximum :

- 25 jours de congés annuels,
- 5 jours d'ARTT,
- 2 jours de fractionnement si les conditions ci-dessous sont réunies

Les jours de fractionnement: Congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre :

1 jour supplémentaire pour 5, 6 ou 7 jours

2 jours supplémentaires pour au moins 8 jours

Pour un agent n'ayant pas travaillé pendant une année complète: le congé est calculé au prorata du temps travaillé.

Le jour d'autorisation d'absence pour une ancienneté professionnelle d'au moins 20 ans et les

3 jours d'autorisation d'absence liés à l'octroi d'une médaille d'honneur du travail seront supprimés

- **Organisation du temps de travail : A compter du 1^{er} janvier 2018**

La semaine de travail s'entend sur 5 jours. Toutefois, dans la mesure du possible et au regard des nécessités de service et sous réserve des points blet ci-après, la semaine de travail pourra être organisée sur 4.5 jours,

Pendant les périodes de vacances scolaires, la semaine de travail sera organisée sur 5 jours dans le respect des 35.57 h hebdomadaires. Un planning de travail adapté sera remis à chaque agent.

En cas d'absentéisme d'au moins 30 % dans un service, la semaine de travail sera également organisée sur 5 jours.

- **Absentéisme : A compter du 1^{er} janvier 2017**

Il sera pris en compte dans l'attribution du régime indemnitaire (RI) des agents selon les modalités suivantes :

Seul 50 % du RI de l'agent sera pris en compte,

Les absences seront comptabilisées sur une période de 365 jours glissants, Les 5 premiers jours d'absence n'auront pas d'incidence sur le RI de l'agent,

A partir du 6eme jour, un abattement de 5 % par jour d'absence sera prélevé sur 50 % du RI le

mois de l'absence de l'agent.

Les mois sans absence, aucun prélèvement ne sera effectué sur le RI de l'agent. Les congés longue maladie (CLM) et longue durée (LO) n'ouvrent pas droit au versement du régime indemnitaire conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 applicable aux agents de la fonction publique d'Etat et au principe de parité entre les 3 fonctions publiques.

- **Prime de fin d'année :**

Elle est maintenue selon les conditions et les modalités en vigueur avant la parution de la loi du 26 janvier 1984.

Les conditions de sa revalorisation et de son versement sont précisées dans la délibération n° 81-97 du 24 septembre 1997.

Boé le 24 mai 2017,

Pour les représentants du personnel,

Le Maire de Boé, Christian DEZALOS

Cette charte est l'aboutissement de nombreux échanges, riches et cordiaux, d'une consultation du personnel sur la mise en œuvre des 1607 h de travail à compter du 1^{er} janvier 2018.

En conséquence, chers collègues, afin de ratifier cet accord, il vous est demandé de bien vouloir autoriser le Maire à signer la « charte d'engagements réciproques » présentée ci-avant.

II - Considérants et références juridiques

Vu l'avis majoritaire des agents de la Ville sur l'organisation des 1 607h, Vu la charte d'engagements réciproques,

Vu l'avis du comité technique, Vu l'avis du bureau municipal,

M. le Maire rappelle qu'à la suite de la pétition signée par une large partie des agents municipaux suite à la délibération votée par le conseil municipal concernant l'absentéisme, il a rencontré à 6 reprises les représentants des agents en présence de la 1ère adjointe et du DGS.

Plusieurs sujets ont été mis sur table : absentéisme, temps de travail annuel, organisation hebdomadaire de temps de travail, prime de fin d'année, ...)

Une charte d'engagement réciproques a été signée par 6 représentants sur 8. En conséquence, 3 délibérations seront mises à l'approbation du conseil municipal.

M. Jacquin : fait remarquer que cette délibération englobe déjà les 2 rapports suivants, et s'interroge sur la nécessité de ces différents votes.

M. le Maire répond que la charte est plus globale en cela qu'elle traite également des relations entre la collectivité et les représentants du personnel, et que les 2 rapports suivants ont un caractère plus réglementaire et apportent des précisions importantes dans l'application des décisions prises.

Le conseil municipal, ouï l'exposé du rapporteur, après en avoir délibéré,

Décide à L'UNANIMITÉ

AUTORISER : Monsieur le Maire à signer la « Charte d'engagements réciproques » présentée ci-avant.

27 POUR

OO CONTRE:

OO ABSTENTION(S) :

Ne participe(nt) pas au vote :

Rapport n° 6 - Durée et organisation du temps de travail (rapporteur : Monsieur Christian DEZALOS)

I - Exposés des motifs

A l'issue des différentes réunions de travail, entre le Maire, l'adjoint chargé du personnel et les délégués du personnel, qui ont permis de faire le point et d'échanger sur l'ensemble des dispositifs sociaux et de rémunération mis en œuvre par la Ville de Boé,

Après consultation de l'ensemble des agents de la collectivité,

Les parties ont décidé de prendre des engagements permettant d'assurer un climat social satisfaisant propre à répondre aux attentes de chacun. Les parties indiquent que les relations partenariales se construisent par l'écoute, le dialogue et par le respect des engagements, des rôles et des responsabilités de chacun.

Les parties ont convenu de se retrouver deux fois par an pour faire le point sur la situation du personnel.

Les engagements :

1 - Durée de travail annuelle fixée à 1 607 h pour un agent à temps complet (au prorata temporis pour les autres cas): A compter du 1^{er} janvier 2018

- L'ensemble des agents de la Mairie et du CCAS a été consulté.

La solution retenue est la solution n°1 qui consiste à travailler 35h57 par semaine (dont 12 minutes au titre de la journée de solidarité),

- Les agents bénéficieront de 5 jours d'ARTI par an et de 2 jours de fractionnement si les conditions sont réunies

c. Le nombre de jours de congés est potentiellement porté à 32 jours maximum :

- 25 jours de congés annuels,

- 5 jours d'ARTI,

- 2 jours de fractionnement si les conditions ci-dessous sont réunies

Les jours de fractionnement: Congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre:

*jour supplémentaire pour 5, 6 ou 7 jours jours supplémentaires pour au moins 8 jours
Pour un agent n'ayant pas travaillé pendant une année complète : le congé est calculé au prorata du temps travaillé.*

Le jour d'autorisation d'absence pour une ancienneté professionnelle d'au moins 20 ans et les 3 jours d'autorisation d'absence liés à l'octroi d'une médaille d'honneur du travail sont supprimés.

- **Organisation du temps de travail: A compter du 1^{er} janvier 2018**

a . La semaine de travail s'entend sur 5 jours. Toutefois, dans la mesure du possible et au regard des nécessités de service et sous réserve des points b/ et c/ ci-après, la semaine de travail pourra être organisée sur 4.5 jours,

b. Pendant les périodes de vacances scolaires, la semaine de travail sera organisée sur 5 jours dans le respect des 35.57 h hebdomadaires. Un planning de travail adapté sera remis à chaque agent.

c. En cas d'absentéisme d'au moins 30 % dans un service, la semaine de travail sera également organisée sur 5 jours.

NB : ces dispositions ne sont pas applicables dans l'état à la crèche familiale et à la MARPA compte tenu de leur mode de fonctionnement très spécifique. Une adaptation sera faite au cas par cas.

II - Considérants et références juridiques

Considérant le résultat de la consultation réalisée auprès des agents de la Ville et du CCAS,

Vu la charte d'engagements réciproques signée par la majorité des délégués du personnel,

Vu l'avis de la commission administration générale, urbanisme et personnel, .

Vu l'avis du Comité Technique,

Le conseil municipal, ouï l'exposé du rapporteur, après en avoir délibéré,

Décide à L'UNANIMITÉ

ADOPTER les dispositions ci-dessus présentées relatives à la durée et à l'organisation du temps de travail au sein des services de la Ville de Boé à compter du 1^{er} janvier 2018.

27 POUR

OO CONTRE:

OO ABSTENTION(S) :

Ne participe(nt) pas au vote :

Rapport n° 7 - Régime indemnitaire des agents Ville de Boé (rapporteur : Madame Françoise LEBEAU)

I - Exposés des motifs

1 - La situation actuelle

La présente délibération annule et remplace la délibération RH n°2016-19-012 du 14 novembre 2016.

Elle fait suite aux discussions menées par le Maire et les représentants du personnel entre le mois de Mars et le mois de Mai 2017 et qui ont permis de signer une «charte d'engagements réciproques».

Le régime indemnitaire se définit comme un complément du traitement, distinct des autres éléments de rémunération. Il est facultatif et est attribué sur la base d'une décision de l'organe délibérant. Au terme de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, c'est l'assemblée délibérante de la collectivité qui fixe, dans les limites du principe de parité et dans le respect des équivalences de grade avec ceux de l'État, les régimes indemnitaires qui seront applicables dans la collectivité.

Le régime indemnitaire de Boé est constitué des primes suivantes :

- La Prime de Responsabilité des emplois administratifs de Direction
- L'indemnité de fonction de sujétions et d'expertise

Il convient de préciser que le régime indemnitaire de la filière de police municipale n'est pas concerné par le nouveau régime indemnitaire R.I.F.S.E.E.P. L'indemnité Spéciale Mensuelle de Fonction des agents de police municipale continue d'être appliquée et pourra être modulée selon les mêmes modalités et dans les mêmes conditions que la modulation du montant de l'I.F.S.E.

2 - Le nouveau régime indemnitaire R.I.F.S.E.E.P. :

Le nouveau régime indemnitaire se compose de deux éléments :

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I . F . S . E .) liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle,

Le complément indemnitaire (C.I.A.) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (facultatif).

Il a pour finalité de :

- Prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- Susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- Donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- Renforcer l'attractivité de la collectivité;
- Fidéliser les agents ;
- Favoriser une équité de rémunération entre filières ;

Ce régime indemnitaire a vocation à se substituer à toutes les primes et indemnités versées aux agents de la collectivité mais pourra être cumulé avec les :

Indemnités compensant un travail de nuit Indemnités pour travail du dimanche Indemnités pour travail des jours fériés
Indemnités d'astreinte Indemnités d'intervention Indemnités de permanence
Indemnités horaires pour travaux supplémentaires
Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction Nouvelle Bonification Indiciaire
Indemnités Spéciales Mensuelles de Fonction des agents de police municipale Indemnités de régies
Indemnités forfaitaires pour déplacements indemnités forfaitaires pour élections

L'instauration de l'I.F.S.E. par la collectivité a supposé la suppression corrélative de la Prime de Fonctions et de Résultats, de l'indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires, de l'indemnité d'Exercice des Missions de Préfecture, de l'indemnité d'Administration et de Technicité, des Primes de Rendement, de l'indemnité Spécifique de Service, de la Prime Technique de l'Entretien des Travaux et de l'Exploitation.

1 Mise en place de l'I.F.S.E.

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, de la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

- **A Les bénéficiaires**

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise s'adresse aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel dans la limite des textes applicables à la fonction publique d'État.

- **B La détermination des groupes de fonctions et des montants maxi :**

Chaque part du **R.I.F.S.E.E.P.** 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.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Us 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.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale. Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés :

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Groupe 1	<i>Direction Générale des Services</i>	<i>Responsable de service avec encadrement intermédiaire</i>	<i>Responsable d'équipe ou agent à responsabilités renforcées (gestion)</i>
Groupe 2	<i>Direction Générale Adjointe des Services</i>	<i>Responsable de « pôle » avec encadrement de proximité</i>	<i>Agent autre que responsable d'équipe ou sans responsabilités renforcées</i>
Groupe 3	<i>Direction et responsable de Service</i>	<i>Responsable de service sans encadrement</i>	
Groupe 4	<i>Chargé de missions</i>		

Catégorie A:

• **Filière administrative**

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.

ATTACHÉS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS		MONTANT MINI	MONTANT MAXI
Groupe 1	<i>Direction Générale des Services</i>	2 412,00 €	36 210,00 €
Groupe 2	<i>Direction Générale Adjointe des Services</i>	2 148,00 €	32 130,00 €
Groupe 3	<i>Direction d'un Service</i>	1 704,00 €	25 500,00 €
Groupe 4	<i>Chargé de missions</i>	1 356,00 €	20 400,00 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Niveau d'encadrement
- Niveau de technicité et d'expertise
- Sujétions particulières ou degrés d'exposition

• **Filière technique**

INGÉNIEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS		MONTANT MINI	MONTANT MAXI
Groupe 1	<i>Direction Générale des Services</i>	2 412,00 €	36 210,00 €
Groupe 2	<i>Direction Générale Adjointe des Services</i>	2 148,00 €	32 130,00 €
Groupe 3	<i>Direction d'un Service</i>	1 704,00 €	25 500,00 €
Groupe 4	<i>Chargé de missions</i>	1 356,00 €	20 400,00 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Niveau d'encadrement
- Niveau de technicité et d'expertise
- Sujétions particulières ou degrés d'exposition

Catégories B :

• **Filière administrative**

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'État dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS		MONTANT MINI	MONTANT MAXI
Groupe 1	<i>Responsable de service avec encadrement intermédiaire</i>	1 164,00 €	17 480 €
Groupe 2	<i>Responsable de « pôle » avec encadrement de proximité</i>	1 068,00 €	16 015 €
Groupe 3	<i>Responsable de service sans encadrement</i>	972,00 €	14 650 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Niveau d'encadrement
- Niveau de technicité et d'expertise
- Sujétions particulières ou degrés d'exposition

• **Filière sportive**

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'État dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les activités physiques et sportives.

EDUCATEURS TERRITORIAUX DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS		MONTANT MINI	MONTANT MAXI
Groupe 1	<i>Responsable de service avec encadrement intermédiaire</i>	1 164,00 €	17 480 €
Groupe 2	<i>Responsable de pôle avec encadrement de proximité</i>	1 068,00 €	16 015 €
Groupe 3	<i>Responsable de service sans encadrement</i>	972,00 €	14 650 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Niveau d'encadrement
- Niveau de technicité et d'expertise
- Sujétions particulières ou degrés d'exposition

• **Filière animation**

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les animateurs territoriaux.

ANIMATEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS		MONTANT MINI	MONTANT MAXI
Groupe 1	<i>Responsable de service avec encadrement intermédiaire</i>	1 164,00 €	17 480 €
Groupe 2	<i>Responsable de pôle avec encadrement de proximité</i>	1 068,00 €	16 015 €
Groupe 3	<i>Responsable de service sans encadrement</i>	972,00 €	14 650 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Niveau d'encadrement
- Niveau de technicité et d'expertise
- Sujétions particulières ou degrés d'exposition

• **Filière culturelle**

ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS		MONTANT MINI	MONTANT MAXI
Groupe 1	<i>Responsable de service avec encadrement intermédiaire</i>	1 164,00 €	17 480 €
Groupe 2	<i>Responsable de pôle avec encadrement de proximité</i>	1068,00 €	16 015 €
Groupe 3	<i>Responsable de service sans encadrement</i>	972,00 €	14 650 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Niveau d'encadrement
- Niveau de technicité et d'expertise
- Sujétions particulières ou degrés d'exposition

• **Filière technique**

Arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 au corps des techniciens supérieurs du développement durable dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les techniciens territoriaux

TECHNICIENS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS		MONTANT MINI	MONTANT MAXI
Groupe 1	<i>Responsable de service avec encadrement intermédiaire</i>	1 164,00 €	17 480 €
Groupe 2	<i>Responsable de pôle avec encadrement de proximité</i>	1 068,00 €	16 015 €
Groupe 3	<i>Responsable de service sans encadrement</i>	972,00 €	14 650 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Niveau d'encadrement
- Niveau de technicité et d'expertise
- Sujétions particulières ou degrés d'exposition

Catégories C :

• **Filière administrative**

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-

513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS		MONTANT MINI	MONTANT MAXI
Groupe 1	<i>Responsable d'équipe ou agent à responsabilités renforcées (gestion)</i>	756,00 €	11 340 €
Groupe 2	<i>Agent d'exécution autre que responsable d'équipe – Agents d'accueil</i>	720,00 €	10 800 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Niveau d'encadrement
- Niveau de technicité et d'expertise
- Postes à responsabilités particulières (gestion ou responsabilités plus élevées)

• Filière médico-sociale

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'État dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS		MONTANT MINI	MONTANT MAXI
Groupe 1	<i>Responsable d'équipe ou agent à responsabilités renforcées (gestion)</i>	756,00 €	11 340 €
Groupe 2	<i>Agent d'exécution autre que responsable d'équipe</i>	720,00 €	10 800 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Niveau d'encadrement
- Niveau de technicité et d'expertise
- Postes à responsabilités particulières (gestion ou responsabilités plus élevées)

• Filière animation

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'État transposables aux adjoints territoriaux d'animation de la filière animation.

ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS		MONTANT MINI	MONTANT MAXI
Groupe 1	<i>Responsable d'équipe ou agent à responsabilités renforcées (gestion)</i>	756,00 €	11 340 €
Groupe 2	<i>Agent d'exécution autre que responsable d'équipe</i>	720,00 €	10 800 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Niveau d'encadrement
- Niveau de technicité et d'expertise
- Postes à responsabilités particulières (gestion ou responsabilités plus élevées)

● **Filière technique**

Arrêtés du 28 avril 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques territoriaux.

ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS		MONTANT MINI	MONTANT MAXI
Groupe 1	<i>Responsable d'équipe ou agent à responsabilités renforcées (gestion)</i>	756,00 €	11 340 €
Groupe 2	<i>Agent d'exécution autre que responsable d'équipe</i>	720,00 €	10 800 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Niveau d'encadrement
- Niveau de technicité et d'expertise
- Postes à responsabilités particulières (gestion ou responsabilités plus élevées)

AGENTS DE MAÎTRISE		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS		MONTANT MINI	MONTANT MAXI
Groupe 1	<i>Responsable d'équipe ou agent à responsabilités renforcées (gestion)</i>	756,00 €	11 340 €
Groupe 2	<i>Agent d'exécution autre que responsable d'équipe</i>	720,00 €	10 800 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Niveau d'encadrement
- Niveau de technicité et d'expertise
- Postes à responsabilités particulières (gestion ou responsabilités plus élevées)

• **Filière culturelle**

ADJOINTS DU PATRIMOINE		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS		MONTANT MINI	MONTANT MAXI
Groupe 1	<i>Responsable d'équipe ou agent à responsabilités renforcées (gestion)</i>	756,00 €	11 340 €
Groupe 2	<i>Agent d'exécution autre que responsable d'équipe – Agents d'accueil</i>	720,00 €	10 800 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Niveau d'encadrement
- Niveau de technicité et d'expertise
- Postes à responsabilités particulières (gestion ou responsabilités plus élevées)

• **Filière police municipale**

Décret n° 2006-1396 du 17 novembre 2006

L'indemnité spéciale mensuelle de fonctions de la police municipale est allouée aux agents de police municipale dans les conditions fixées par les textes.

C Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.

-Maintien du montant indemnitaire mensuel antérieur à l'I.F.S.E. :

Conformément à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 « lors de la première application des dispositions du présent décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent ».

Les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant la mise en place du R.I.F.S.E.E.P. au titre de l'I.F.S.E.

• **Conditions de variation du montant de l'I.F.S.E. :**

Le montant de l'I.F.S.E. peut varier selon le niveau de responsabilité, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions. Une évaluation professionnelle négative peut aussi impacter à la baisse le régime indemnitaire dans la limite de 25% maximum du montant annuel de l'I.F.S.E.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

-en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;

-en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;

-à la suite des évaluations professionnelles et sur proposition de l'évaluateur pour tenir compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent et notamment

-l'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ; l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ; la gestion d'un événement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis ;

-au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent ;

-en cas d'évaluation professionnelle négative, 25% maximum du régime indemnitaire peuvent être impactés.

Au vu de l'évaluation annuelle et sur proposition du Directeur Général des Services, le Maire propose une hausse, un maintien ou une baisse du régime indemnitaire de l'agent.

D Les modalités de maintien ou de suppression pendant les maladies et congés :

-Agents placés en maladie ordinaire :

En cas de congé de maladie ordinaire, les primes subissent une baisse de leur montant dans la limite de 50% maximum du montant perçu mensuellement par les agents titulaires ou stagiaires selon les modalités suivantes :

Au-delà de cinq jours ouvrés de maladie ordinaire sur une année glissante (sur les 365 derniers jours), un abattement de 5% par jour ouvré d'absence supplémentaire pour maladie ordinaire sera opéré sur 50% du montant mensuel du régime indemnitaire de l'agent.

Les primes concernées par cet abattement sont l'I.F.S.E. et la prime spéciale de police municipale.

Nombre de jours ouvrés de maladie ordinaire sur les 365 derniers jours	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Abattement opéré sur la moitié du montant du régime indemnitaire du mois civil concerné par l'arrêt	5 %	10 %	15 %	20 %	25 %	30 %	35 %	40 %	45 %	50 %	55 %	60 %	65 %	70 %	75 %	80 %	85 %	90 %	95 %	100 %

A chaque nouvel arrêt pour maladie ordinaire, tant que l'agent dépassera 25 jours ouvrés d'arrêt pour maladie sur l'année glissante, le montant de ses primes sera diminué de moitié le mois du congé maladie. Les mois de travail sans absence, l'agent percevra l'intégralité de son régime indemnitaire.

En résumé :

-Seule la moitié du régime indemnitaire est impactée par les absences pour maladie ordinaire.

-L'abattement journalier de 5% sur le régime indemnitaire à partir du 6ème jour ouvré d'absence a pour conséquence la baisse de 50% du régime indemnitaire à compter du 25ème jour d'absence pour maladie ordinaire sur l'année glissante les mois concernés par les absences.

Exemple :

Un agent bénéficie d'un régime indemnitaire de 60 € mensuels (montant minimum pour les agents de catégorie C) :

-15 € maximum pourront être affectés par le résultat de l'évaluation (25%),

-30 € maximum pourront être affectés par les absences pour maladie ordinaire (50%),

-La part fixe du régime indemnitaire sera de 15 € mensuels (25%).

Un agent bénéficie d'un régime indemnitaire de 200 € mensuels :

- 50 € maximum pourront être affectés par le résultat de l'évaluation (25%),
- 100 € maximum pourront être affectés par les absences pour maladie ordinaire (50%),
- la part fixe du régime indemnitaire sera de 50 € mensuels (25%).

-Agents placés en longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie :

Conformément au Décret n°2010-997 du 26 août 2010 applicable aux agents de la Fonction Publique d'État et au principe de parité selon lequel le régime applicable aux fonctionnaires territoriaux ne peut pas être plus favorable que celui appliqué aux fonctionnaires d'État, en cas de congé de longue maladie, grave maladie, maladie de longue durée, le versement du régime indemnitaire est suspendu.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

-Autres congés :

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail, les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

E Périodicité de versement de l'I.F.S.E.

La prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué par arrêté.

F Clause de revalorisation l'I.F.S.E.

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

II Mise en place du complément indemnitaire (C.I.)

Le complément indemnitaire est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

Le versement de ce complément est facultatif et ne sera pas instauré. La valeur professionnelle et la manière de servir de l'agent seront déjà prises en compte et réévaluées dans le montant de l'I.F.S.E.

Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/01/2017.

A ce jour, tous les arrêtés ministériels des corps de référence de certains cadres d'emplois territoriaux ne sont pas parus alors même que ces derniers sont nécessaires pour l'application du dispositif dans la collectivité. Ainsi, la présente délibération ne sera appliquée, pour chaque cadre d'emplois, qu'à compter de la publication des arrêtés ministériels correspondants.

Toutefois, dans l'attente de leur publication 50 % du régime indemnitaire actuel sera impacté par le dispositif de prise en compte de l'absentéisme pour maladie ordinaire.

La ou les délibérations instaurant le régime indemnitaire antérieurement sont modifiées ou abrogées en conséquence.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

II - Considérants et références juridiques

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,
Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,
Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
Vu la délibération instaurant un régime indemnitaire en date du 14 novembre 2016,
Vu l'avis du Comité Technique,
Vu l'avis de la commission administration générale, personnel et urbanisme,
Vu le tableau des effectifs

M. Jacquin : fait remarquer que la commune est généreuse envers ses agents. Il estime que la retenue sur le R. I. pour absence maladie ordinaire devrait s'appliquer à 100 % du R. I. des agents.

Le conseil municipal, ouï l'exposé du rapporteur, après en avoir délibéré,

Décide à LA MAJORITÉ

ADOPTER : les modalités et les conditions d'octroi du régime indemnitaire des agents de la Ville de Boé à compter du 1^{er} janvier 2017.

23 POUR

04 CONTRE: *MONSIEUR ROUX Jérôme, MONSIEUR JACQUIN Henri mandataire de MADAME BONFANTI Brigitte, MONSIEUR JACQUIN Henri, MADAME RAMOND Chantal*

00 ABSTENTION(S) :

Ne participe(nt) pas au vote :

Rapport n° 8 - Ratios promus promouvables (rapporteur : Monsieur Arnaud BOUDON)

I - Exposés des motifs

Détermination des ratios « promu-promouvables » pour les avancements de grade.
Monsieur le Maire informe l'assemblée que la précédente délibération relative à la détermination des ratios promus - promouvables doit être modifiée pour tenir compte de l'évolution des cadres d'emploi et des grades des agents de la fonction publique territoriale.

Les dispositions introduites par la loi du 19 février 2007 (2ème alinéa de l'article 49 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale) sont toujours applicables.

Il appartient donc au conseil municipal de fixer après avis du Comité Technique, pour tout

avancement de grade, le nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus en déterminant un taux appliqué à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement.

La délibération doit fixer le taux, appelé « ratio promus-promouvables » pour chaque grade accessible par la voie de l'avancement de grade.

Monsieur le Maire propose au conseil de fixer les ratios d'avancement de grade pour la collectivité, comme suit pour : .

Cadre d'emplois Catégorie C :

Adjoint administratifs territoriaux	100 %
Adjoint techniques territoriaux	100 %
Adjoint territoriaux du patrimoine	100 %
Adjoint d'animation territoriaux	100 %
Agents de maîtrise territoriaux	100 %
Agents sociaux territoriaux	100 %
Auxiliaires territoriaux de puériculture	100 %
Auxiliaires de soins territoriaux	100 %
Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives	100 %

Cadre d'emplois catégorie B :

Rédacteurs territoriaux	100 %
Techniciens territoriaux	100 %
Éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives	100 %
Animateurs territoriaux	100 %
Infirmiers territoriaux	100 %

Assistants territoriaux socio-éducatifs	100 %
Éducateurs territoriaux de jeunes enfants	100 %
Moniteurs éducateurs territoriaux et intervenants familiaux	100 %
Techniciens paramédicaux territoriaux	100 %

Cadre d'emplois catégorie A :

Attachés territoriaux	100 %
Administrateurs territoriaux	100 %
Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives	100 %
Attachés de conservation du patrimoine	100 %
Médecins territoriaux	100 %
Psychologues territoriaux	100 %
Sages-femmes territoriaux	100 %
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens territoriaux	100 %
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	100 %
Puéricultrices cadres territoriaux de santé	100 %
Puéricultrices territoriales	100 %

Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux	100 %
Infirmiers territoriaux en soins généraux	100 %

Les promouvables seront promus s'ils remplissent les conditions statutaires SAUF si des insuffisances professionnelles ou de manière de servir sont appréciées ou constatées par l'autorité hiérarchique à l'occasion de l'évaluation annuelle.

II - Considérants et références juridiques

Vu la loi du 19 février 2007, Vu l'avis du comité technique,
Vu l'avis de la commission administration générale, personnel et urbanisme,

Le conseil municipal, ouï l'exposé du rapporteur, après en avoir délibéré,

Décide à L'UNANIMITÉ

FIXER : les ratios d'avancement de grade tels qu'ils sont définis ci-dessus.

27 POUR

00 CONTRE:

00 ABSTENTION(S) :

Ne participe(nt) pas au vote :

Rapport n° 9 - Plan de formation mutualisé (rapporteur : Madame Pascale LUGUET)

1 - Exposés des motifs

Le Maire rappelle que la loi du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la Fonction Publique Territoriale impose aux collectivités locales d'établir pour leurs agents un plan de formation annuel ou pluriannuel.

Les évolutions institutionnelles, réglementaires et financières que connaissent les collectivités territoriales et leurs EPCI, conjuguées à l'évolution des métiers territoriaux, rendent nécessaire la mise en œuvre d'un accompagnement des agents de la collectivité par la formation.

Ainsi en 2016, les agents de la Mairie, du CCAS et de la MARPA ont suivi 369 jours de formation qualifiante soit 3.5 jours par agent en moyenne. A cela se sont ajoutés 29 jours de préparation à des concours ou examens professionnels.

Dans ce cadre, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale (CDG) et le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) ont conduit un projet d'accompagnement à la rédaction d'un plan de formation mutualisé (PFM) sur le territoire agenais du Département du Lot et Garonne.

Le contenu du PFM :

- Illettrisme,
- Hygiène, sécurité, santé au travail,
- Management et développement personnel,
- Organisation des temps scolaires et périscolaires,
- Evolution professionnelle : mobilité ou reclassement,

Ce plan mutualisé viendra compléter l'offre de formation proposée par la Ville et le CCAS, et permettra d'organiser localement des sessions de formation pour nos agents en mutualisant les moyens des collectivités. Ce plan est évolutif et tiendra compte des besoins de formations exprimés par les communes adhérentes.

II - Considérants et références juridiques

Vu la loi du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale, Vu la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale,

Vu la délibération n° 58-2013 relative au règlement de formation des agents municipaux, Vu l'avis de la commission administration générale, urbanisme et personnel, Vu l'avis du comité technique,

Le conseil municipal, ouï l'exposé du rapporteur, après en avoir délibéré,

Décide à L'UNANIMITÉ

ADOPTER : le plan de formation mutualisé 2017 - 2019 tel que présenté ci-dessus.

27 POUR

00 CONTRE:

00 ABSTENTION(S) :

Ne participe(nt) pas au vote :

Rapport n° 10 – Mise à jour du tableau des effectifs (rapporteur: Madame Monique FORNASARI)

I - Exposés des motifs

Afin de prendre en compte l'évolution de carrière des agents de la collectivité, Il vous est proposé de créer et supprimer les postes suivants :

Motifs	Services	Postes supprimés	Postes créés	Dates
Création poste (ex contrat avenir)	Ecoles et loisirs	-	Adjoint technique territorial	01/08/17
Création poste (directeur accueil de loisirs)	Ecoles et loisirs	Emploi d'avenir	Adjoint d'animation territorial	01/09/17
Avancement de grade	ACAS	Adjoint technique territorial	Adjoint technique ppal de 2 ^{ème} classe	01/08/17
Avancement de grade	Ecoles et loisirs	Adjoint technique territorial	Adjoint technique ppal de 2 ^{ème} classe	01/08/17
Avancement de grade	Ecoles et loisirs	Adjoint technique territorial TNC 20h	Adjoint technique ppal de 2 ^{ème} classe TNC 20h	01/08/17
Avancement de grade	Médiathèque	Adjoint du patrimoine ppal de 2 ^{ème} classe	Adjoint du patrimoine ppal de 1 ^{ère} classe	01/08/17
Avancement de grade	Jeunesse	Educateur des PAS ppal de 2 ^{ème} classe	Educateur des PAS ppal de 1 ^{ère} classe	01/08/17
Avancement de grade	ACAS	Animateur	Animateur ppal de 2 ^{ème} classe	01/08/17
Avancement de grade	Administration générale	Adjoint administratif ppal de 2 ^{ème} classe	Adjoint administratif ppal de 1 ^{ère} classe	01/08/17
Avancement de grade	Ecoles et loisirs	Adjoint technique ppal de 2 ^{ème} classe	Adjoint technique ppal de 1 ^{ère} classe	01/08/17
Promotion interne	ACAS	Adjoint technique ppal de 1 ^{ère} classe	Agent de maîtrise	01/08/17

II - Considérants et références juridiques

Vu l'avis du comité technique en date du 8 juin 2017,

Vu l'avis de la commission administration générale, personnel et urbanisme,

Le conseil municipal, ouï l'exposé du rapporteur, après en avoir délibéré,

Décide à LA MAJORITÉ

SUPPRIMER et CREER : les postes ci-dessus présentés selon le calendrier proposé.

23 POUR

04 CONTRE: *MONSIEUR ROUX Jérôme* , *MONSIEUR JACQUIN Henri mandataire de MADAME BONFANTI Brigitte*, *MONSIEUR JACQUIN Henri*, *MADAME RAMOND Chantal*

00 ABSTENT/ON(S) :

Ne participe(nt) pas au vote :

Rapport n° 11 - Convention de mise à disposition partielle de service (rapporteur : Madame Aline TRUILHE)

I - Exposés des motifs

Dans le cadre de ses compétences transférées, la Ville de Boé et l'Agglomération d'Agen ont conclu une convention d'entretien de la voirie communautaire sur le territoire communal. Cette convention prévoit que les agents de la Ville de Boé procéderont à l'entretien courant de ces voiries. Cela comprend notamment la signalisation routière, l'entretien des espaces verts attenant à la voie, l'entretien des circulations...

Les agents territoriaux de la Ville de Boé sont, dans ce cas, mis à disposition de l'Agglo de plein droit pour la durée de la convention (du 1 janvier 2017 au 31 décembre 2019). En contrepartie de cet entretien et en vertu de la décision prise par la commission d'évaluation des charges transférées (CLECT) du 2 février 2011, la commune de Boé percevra pour l'année 2017 : 51 285 €. Cette somme est réévaluée chaque année en fonction de l'évolution de l'indice de référence retenu.

Après avoir pris connaissance du projet de convention, il vous est demandé, chers collègues, de bien vouloir autoriser le Maire à signer cette « convention de mise à disposition partielle de service ».

II - Considérants et références juridiques

Vu l'article L 5211-4-1 du code général des collectivités territoriales, Vu l'avis de la CLECT du 2 février 2011,

Vu l'avis du comité technique, Vu l'avis du bureau municipal,

Le conseil municipal, ouï l'exposé du rapporteur, après en avoir délibéré,

Décide à L'UNANIMITÉ

AUTORISER : Monsieur le Maire à signer la convention de mise à disposition partielle de service.

27 POUR
OO CONTRE:
OO ABSTENTION(S) :
Ne participe(nl) pas au vote :

**Rapport n° 12 - Groupement de commandes Denrées alimentaires (rapporteur:
Madame Françoise LEBEAU)**

I - Exposés des motifs

Dans le cadre de sa démarche « du 47 dans nos assiettes », le Conseil Départemental 47 (CD 47) souhaite soutenir l'agriculture lot-et-garonnaise en privilégiant les circuits courts et en favorisant l'introduction de produits frais et locaux dans les établissements qu'ils gèrent. Un marché d'achat de denrées alimentaires est en cours de préparation, il prendra effet au 1^{er} janvier 2018.

Afin de répondre à son besoin en matière d'achats de denrées alimentaires pour la Restauration Scolaire, la ville de Boé s'est rapprochée de la Direction de l'Éducation au CD 47 afin de mutualiser ces achats. Le CD 47 a répondu favorablement à cette demande et nous a proposé d'adhérer à un groupement de commandes, selon les dispositions de l'article 28 de l'Ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics. Les groupements de commandes, qui ont pour objectifs la coordination et le regroupement des achats de plusieurs acheteurs, permettent des économies d'échelle ainsi qu'une mutualisation des procédures de passation des marchés.

Le CD 47 assurera le rôle de « coordonnateur » du groupement à constituer pour l'achat de denrées alimentaires.

La création d'un groupement de commandes doit être formalisée par la signature d'une convention constitutive qui a pour objet de définir les modalités de fonctionnement du groupement ainsi que les missions et responsabilités de chacun.

La convention prévoit que les opérations relatives à la procédure de passation du marché seront assurées par le CD 47, chaque membre du groupement s'assurant de l'exécution matérielle et financière du marché pour les besoins qui lui sont propres.

De plus, conformément à l'article 101-3° de l'Ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015, le groupement étant composé en majorité de collectivités territoriales, une commission d'appels d'offres - CAO - doit être instituée. Elle est composée d'un représentant élu parmi les membres ayant voix délibérative de la CAO de chaque membre de groupement qui dispose d'une CAO. Elle sera présidée par le représentant du Conseil Départemental 47.

Je vous propose la candidature de Françoise LEBEAU, titulaire de notre CAO.

II - Considérants et références juridiques

Vu l'article 28 de l'Ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics, Considérant l'intérêt d'adhérer au groupement de commandes pour l'achat de denrées alimentaires.

Le conseil municipal, oui l'exposé du rapporteur, après en avoir délibéré,

Décide à L'UNANIMITÉ

ADHÉRER : au groupement de commandes concernant l'achat de denrées alimentaires, dont le Conseil Départemental 47 sera le « coordonnateur »,
AUTORISER : Monsieur le Maire à signer la convention.
DÉSIGNER : Françoise LEBEAU, comme représentant de la ville de Boé au sein de la CAO du groupement de commandes.

27 POUR

OO CONTRE:

OO ABSTENTION(S) :

Ne participe(nt) pas au vote :

Rapport n° 13 - Révision du plan de prévention des risques d'inondation (PPRi) (rapporteur : Monsieur Christian DEZALOS)

I - Exposés des motifs

Suite à la phase de concertation préalable qui a fait l'objet d'une réunion publique au dernier semestre 2016, la procédure de révision se poursuit aujourd'hui par la concertation formelle. En application de l'article R562-7 du code de l'environnement, le conseil municipal doit examiner le projet de PPRi finalisé et rendre un avis dans les deux mois à réception du document soit avant le 14 août 2017. A défaut l'avis de la commune sera réputé favorable.

Durant la phase d'élaboration du PPRi, des échanges nombreux ont eu lieu avec les services de l'Etat pour définir le périmètre des futures zones constructibles de Boé pour les années à venir. La ZAC de Marot a été au centre de ces discussions compte tenu de l'ampleur du projet (près de 60 hectares). Avec le concours du bureau d'études I.E.S. situé à Estillac et après plusieurs versions d'une étude hydraulique relative à un projet d'aménagement d'un éco-quartier, la Commune a obtenu la possibilité d'urbaniser une quinzaine d'hectares pour y construire entre 350 et 400 logements.

Autre projet pris en compte par les services de l'Etat, l'aménagement de 2 lotissements rue de l'école permettant de construire une soixantaine de logements.

Pour le reste du territoire communal, la règle de l'inconstructibilité s'impose en zone inondable - sauf exceptions et selon des modalités très strictes en fonction de la nature et du lieu des constructions - y compris sur les terrains dont les études de l'Etat démontrent une submersion inférieure à 1 mètre au nom du principe de préservation des champs d'inondation.

A ce titre, il vous est proposé, chers collègues, de voter une réserve afin de préserver la future extension de la commune dans des zones relativement préservées (moins d'1 mètre d'eau en cas de crue centennale de référence).

II - Considérants et références juridiques

Vu l'arrêté préfectoral n° 2014211-0001 en date du 30 juillet 2014, Vu l'article R 562-7 du code de l'environnement, Vu l'avis du bureau municipal,

M. le Maire : retrace l'historique de la révision du PPRi ouverte en 2013. Cette révision repose sur une référence à la crue centennale non plus de 1930 mais de 1875. Les conditions de constructibilité en zones inondables sont donc beaucoup plus restrictives et sévères, avec en particulier une conception très des champs d'expressions des crues.

Cependant, un dialogue serré avec les services de l'Etat a permis de préserver un minimum de constructibilité dans la zone Marot et à l'entrée de Boé village. Il est donc proposé de conseil municipal de donner un avis favorable au nouveau PPR i mais avec réserves de façon à envisager, à l'avenir, la constructibilité des terrains situés en zone d'aléas faible ou moyen.

M. Roux : s'interroge sur la prise en compte des ouvrages de protection contre les crues qui ont présentées des investissements importants pour la collectivité et qui ne sont pas pris en compte dans le PPRi.

Il partage la position de la commune mais s'interroge sur la cohérence d'un vote différent de l'Agglo.

Le conseil municipal, ouï l'exposé du rapporteur, après en avoir délibéré,

Décide à LA MAJORITÉ

DONNER un avis favorable au plan de prévention des risques d'inondation présenté par le Préfet de Lot-et-Garonne,

EXPRIMER le souhait que les zones identifiées en aléa moyen au PPRi - inférieures ou égales à 1 mètre d'eau - puissent être ouvertes à l'urbanisation pour préserver le développement futur lors de la prochaine révision complète du plan local d'urbanisme.

23 POUR

04 CONTRE: *MONSIEUR ROUX Jérôme*, *MONSIEUR JACQUIN Henri mandataire de MADAME BONFANTI Brigitte*, *MONSIEUR JACQUIN Henri*, *MADAME RAMOND Chantal*

00 ABSTENTION(S) :

Ne participe(nt) pas au vote :

Rapport n° 14 - Modification du règlement intérieur de la médiathèque (rapporteur: Monsieur Daniel PANTEIX)

1 - Exposés des motifs

Cette délibération annule et remplace la délibération n°40-2007.

Afin de prendre en compte l'évolution des services de la médiathèque et notamment la création d'une ludothèque à compter du mois de juillet 2017, il vous est proposé de modifier le règlement intérieur de l'établissement culturel.

Le règlement permet aux personnels de la médiathèque Camille Ripoll d'assurer une gestion équitable et respectueuse des biens mis à la disposition du public.

Après avoir pris connaissance du projet de règlement intérieur en pièce jointe du présent rapport, il vous est proposé cher(e)s collègues de bien vouloir l'adopter.

II - Considérants et références juridiques

Vu la délibération n° 40-2007 du 19 juin 2007 relative au règlement intérieur de la médiathèque, Vu l'avis de la commission culture et fêtes

Le conseil municipal, ouï l'exposé du rapporteur, après en avoir délibéré,

Décide à L'UNANIMITÉ

ADOPTER : le règlement intérieur de la médiathèque Camille Ripoll tel que présenté ci-avant.

27 POUR

00 CONTRE:

00 ABSTENTION(S) :

Ne participe(nt) pas au vote :

La séance est levée à

Boé, le mardi , 18 juillet 2017

Le Maire,

