



**VILLE DE SAINT-GENIS-LAVAL
LISTE DES DÉLIBÉRATIONS EXAMINÉES PAR
LE CONSEIL MUNICIPAL,
DANS SA SÉANCE DU 02 FÉVRIER 2023**

(conformément à l'article L2121-25 du Code Général des Collectivités Territoriales)

PRÉSENTS

Marylène MILLET, Stéphane GONZALEZ, Laure LAURENT, Jacky BÉJEAN, Ikrame TOURI, Françoise BÉRARD, Patrick FAURE, Céline MAROLLEAU, Aïcha BEZZAYER, Delphine CHAPUIS, Laurent DURIEUX, Frédéric RAGON, Claudia VOLFF, Etienne FILLOT, Eric VALOIS (à partir du point 6), Sonia MONFORT, Bruno DANDOY, Coralie TRACQ, Laurent KAZMIERCZAK, Yamina SERI, Emile BEYROUTI, Céline BALITRAN-FAURE, Jean-Christian DARNE, Eliane NAVILLE, Pascale ROTIVEL, Fabienne TIRTIAUX (à partir du point 5), Guillaume COUALLIER, Fabien BAGNON, Nejma REDJEM.

EXCUSÉS

David HORNUS , Yves GAVault , Camille EL-BATAL , Caroline VARGIOLU , Philippe MASSON , Eric PEREZ , Fabienne TIRTIAUX (jusqu'au point 4) , Eric VALOIS (jusqu'au point 5).

ABSENTS

POUVOIRS :

David HORNUS à Céline MAROLLEAU, Yves GAVault à Laure LAURENT, Camille EL-BATAL à Jacky BÉJEAN, Caroline VARGIOLU à Stéphane GONZALEZ, Philippe MASSON à Eliane NAVILLE, Eric PEREZ à Fabien BAGNON.

SECRÉTAIRE DE SÉANCE :

Madame Laure LAURENT



La séance est ouverte à 19 h 00

1. ADMINISTRATION GÉNÉRALE

Approbation du procès-verbal de la séance du Conseil Municipal du 13 décembre 2022

ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ

Conformément à l'article L2121-15 du code général des collectivités territoriales, ce procès-verbal est tenu à la disposition du public sur le site de la ville ou en mairie, au secrétariat général.

2. ADMINISTRATION GÉNÉRALE

Compte rendu des décisions du maire prises par délégation du conseil municipal n° 2022-140 à 2023-008

En application de l'article L2122-23 du code général des collectivités territoriales, le maire doit rendre compte à chacune des réunions obligatoires du conseil municipal des décisions prises en vertu de l'article L2122-22 du même code.

Il est donc demandé au conseil municipal de prendre acte du compte rendu des décisions prises.

- LE CONSEIL PREND ACTE -

3. DEVELOPPEMENT DURABLE

Engagement dans la démarche Territoire engagé climat-air-énergie de l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME) pour le pilotage de la politique climat-air-énergie

La commune souhaite renforcer sa politique climat-air-énergie en utilisant la démarche Territoire engagé climat-air-énergie de l'ADEME. Cette démarche est la déclinaison française du dispositif European Energy Award (eea), qui compte à ce jour plus de 1 600 collectivités participantes et piloté par l'ADEME. Territoire engagé climat-air-énergie est à la fois un outil opérationnel d'amélioration continue et un label récompensant pour 4 ans le processus de management de la qualité de la politique climat-air-énergie de la collectivité.

Avec le label Territoire engagé climat-air-énergie, les communes et les intercommunalités sont évaluées sur la base de leurs compétences propres dans 6 axes impactant les consommations d'énergie, les émissions de CO2 associées et la qualité de l'air :

- la planification territoriale,
- le patrimoine de la collectivité,
- l'approvisionnement énergie, eau et assainissement,
- la mobilité,
- l'organisation interne,
- la coopération et la communication.

Le coût prévisionnel sur 4 ans, évalué à 35 000 € HT est dédié au recrutement d'un conseiller accrédité par l'ADEME. En tant que partenaire et pilote de la démarche, l'ADEME accorde notamment une subvention de 70 % du montant des dépenses. Il est proposé au conseil municipal d'approuver le lancement de la démarche et d'autoriser madame la maire à solliciter cette subvention auprès de l'ADEME.

- LE CONSEIL ADOPTE A L'UNANIMITE CETTE DELIBERATION -

4. DEVELOPPEMENT DURABLE

Inscription de la commune de Saint-Genis-Laval dans le dispositif Projet nature de l'Espace naturel sensible du plateau des Étangs

Situés dans la première et deuxième couronne de l'agglomération, les espaces périurbains représentent presque la moitié du territoire de la Métropole de Lyon. Ces espaces naturels et agricoles constituent un véritable enjeu dans le développement de l'agglomération.

La Métropole a travaillé avec les communes concernés en 2021-2022 pour élaborer un plan de gestion d'un nouvel Espace naturel sensible (ENS) avec l'objectif de valider ce plan de gestion en 2023. Le nouvel ENS/Projet nature des Etangs réunit les communes d'Irigny, Charly, Vernaison et Saint-Genis-Laval en partenariat avec la Métropole de Lyon et le département du Rhône sur un périmètre de 630ha environ.

Convaincus de l'intérêt que représente ce dispositif pour la préservation de la qualité des sites, des paysages, des habitats naturels, des espaces agricoles et également pour son ouverture à tous les publics, il est proposé d'y inscrire la commune. Le territoire concerné pour la commune reste assez limité, mais constitue des enjeux forts en matière de préservation de la biodiversité et des espaces agricoles.

Ce dispositif sera financé à 100 % par la Métropole et la subvention sera versée à la commune pilote, en l'occurrence Irigny, via la convention de délégation de gestion avec la Métropole de Lyon.

- LE CONSEIL ADOPTE A L'UNANIMITE CETTE DELIBERATION -

5. DEVELOPPEMENT DURABLE

Convention avec le Syndicat mixte d'assainissement de la vallée du Garon (SMAGGA) dans le cadre d'une étude sur le fonctionnement de la nappe du Garon

Dans le cadre d'une étude sur le fonctionnement de la nappe du Garon et ses liens avec les sources du ruisseau la Mouche, le Syndicat mixte d'aménagement et de gestion du bassin versant du Garon (SMAGGA) envisage la création de 2 piézomètres sur la commune de Saint-Genis-Laval dont un sur la parcelle communale BO 061. Les données issues des relevés de ces 2 piézomètres permettront de comprendre dans quelle mesure la nappe du Garon participe à l'alimentation du cours d'eau la Mouche.

La commune de Saint-Genis-Laval autorise les représentants du SMAGGA, du bureau d'étude GINGER-BURGEAP et de son entreprise prestataire SARL AQUIFORE à pénétrer sur la parcelle concernée pour réaliser le piézomètre et le sondage permettant de suivre le niveau de la nappe pour une durée de 10 ans maximum.

- LE CONSEIL ADOPTE A L'UNANIMITE CETTE DELIBERATION -

6. EGALITE

Rapport de situation comparée

Chaque année, avant le débat sur les orientations budgétaires, un état des lieux en matière d'égalité professionnelle, appelé rapport de situation comparée est présenté au conseil municipal. Le rapport de situation comparée présente une photographie de la collectivité sous l'angle du genre dans 4 domaines que sont les conditions générales d'emploi, la carrière et le développement des compétences, la rémunération et les conditions de travail. Le suivi dans le temps des indicateurs permet de percevoir quelques évolutions pour un sujet très complexe, aux multiples enjeux : sociétaux, de formation, d'éducation ou encore de génération.

Il est demandé au conseil municipal de prendre acte des éléments du diagnostic sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, présentés dans le rapport de situation comparée annexé à la délibération.

- LE CONSEIL PREND ACTE -

7. FINANCES

Rapport d'orientations budgétaires 2023

En application de l'article L 2312-1 du Code général des collectivités territoriales, le maire présente au conseil municipal, dans le délai de deux mois précédant l'examen du budget, un rapport sur les orientations budgétaires, les engagements pluriannuels envisagés, ainsi que sur la structure et la gestion de la dette. Le rapport doit également comporter une présentation de la structure ainsi que l'évolution des dépenses et des effectifs.

Il est donc présenté au conseil municipal un rapport d'orientations budgétaires annexé à la délibération. Il est demandé au conseil municipal de bien vouloir prendre acte de la tenue du débat sur les orientations budgétaires pour l'exercice 2023.

- LE CONSEIL PREND ACTE -

8. RESSOURCES HUMAINES

Autorisation de recruter un agent dans le cadre du Parcours emploi compétences

Dans le cadre de sa politique ressources humaines, la collectivité poursuit la diversification du type de contrats auquel elle peut prétendre pour réaliser ses missions et propose de recruter un agent dans le cadre du Parcours Emploi Compétences. Il s'agit d'un contrat à vocation sociale, pour favoriser l'insertion professionnelle. Il est donc demandé au conseil municipal de bien vouloir créer un emploi dans le cadre d'un PEC.

- LE CONSEIL ADOPTE A L'UNANIMITE CETTE DELIBERATION -

9. RESSOURCES HUMAINES

Création d'un emploi non permanent au sein du lieu d'accueil enfants/parents

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent créer des emplois non permanents. Dans un contexte national contraint, où le recrutement est de plus en plus compliqué, et les vacances d'emplois de plus en plus longues, il convient de créer un emploi non permanent pour la création du lieu d'accueil enfants / parents. Il est donc demandé au conseil municipal de bien vouloir créer l'emploi non permanent.

- LE CONSEIL ADOPTE A L'UNANIMITE CETTE DELIBERATION -

10. RESSOURCES HUMAINES

Création d'un emploi non permanent au sein du service petite enfance - crèche

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent créer des emplois non permanents. Dans un contexte national contraint, où le recrutement est de plus en plus compliqué, et les vacances d'emplois de plus en plus longues, il convient de créer un emploi non permanent affecté à la crèche municipale. Il est donc demandé au conseil municipal de bien vouloir créer l'emploi non permanent.

- LE CONSEIL ADOPTE A L'UNANIMITE CETTE DELIBERATION -

11. RESSOURCES HUMAINES

Création et suppression d'un emploi permanent au sein de la direction générale

Depuis fin 2020, la direction des ressources humaines a amorcé une remise à jour du tableau des emplois conformément à la réglementation en vigueur. Ainsi, un emploi d'assistant ou assistante de direction exerçant des missions principales pour le compte des directions services à la population et administrative et financière, ainsi que des missions complémentaires pour le compte de la direction générale avait été créé à temps complet. Suite à une nouvelle réflexion, il convient de supprimer l'emploi à temps complet, devenu vacant, afin de le créer à temps non complet. Il est donc demandé au conseil municipal de bien vouloir supprimer et créer les emplois susmentionnés.

- LE CONSEIL ADOPTE A L'UNANIMITE CETTE DELIBERATION -

12. RESSOURCES HUMAINES

Création et suppression d'emplois permanents au sein de la direction des services techniques

Depuis fin 2020, la direction des ressources humaines a amorcé une remise à jour du tableau des emplois conformément à la réglementation en vigueur. Ainsi, les emplois de chargé ou chargée d'accueil du service technique et assistant administratif ou assistante administrative, de chargé ou

chargée de prévention et sécurité, de responsable d'un secteur géographique et de jardinier ont été créés lors d'un précédent conseil municipal. Les démarches de recrutement ayant été effectuées, il convient dorénavant de supprimer les emplois initiaux (avant 2022) afin d'obtenir un tableau des emplois en cohérence. En parallèle, il convient de créer un emploi de jardinier pour régularisation suite à sa vacance. Il est donc demandé au conseil municipal de bien vouloir créer et supprimer les emplois susmentionnés.

- LE CONSEIL ADOPTE A L'UNANIMITE CETTE DELIBERATION -

13. RESSOURCES HUMAINES

Création et suppression d'emplois permanents au sein de l'enseignement

Depuis fin 2020, la direction des ressources humaines a amorcé une remise à jour du tableau des emplois conformément à la réglementation en vigueur. Ainsi, un emploi d'agent ou agente territorial spécialisé des écoles maternelles (à temps non complet 33h15/35) a été créé lors d'un précédent conseil municipal. Les démarches de recrutement ayant été effectuées, il convient dorénavant de supprimer l'emploi initial créé à temps complet (avant 2022) afin d'obtenir un tableau des emplois en cohérence. Il est donc demandé au conseil municipal de bien vouloir supprimer l'emploi susmentionné.

- LE CONSEIL ADOPTE A L'UNANIMITE CETTE DELIBERATION -

14. RESSOURCES HUMAINES

Suppression d'un emploi permanent au sein du B612

Depuis fin 2020, la direction des ressources humaines a amorcé une remise à jour du tableau des emplois conformément à la réglementation en vigueur. Ainsi, un emploi d'animateur numérique a été créé lors d'un précédent conseil municipal. Les démarches de recrutement ayant été effectuées, il convient dorénavant de supprimer l'emploi initial (avant 2022) afin d'obtenir un tableau des emplois en cohérence. Il est donc demandé au conseil municipal de bien vouloir supprimer l'emploi susmentionné.

- LE CONSEIL ADOPTE A L'UNANIMITE CETTE DELIBERATION -

15. RESSOURCES HUMAINES

Suppression d'un emploi permanent au sein de la direction de l'aménagement et de la vie économique

Depuis fin 2020, la direction des ressources humaines a amorcé une remise à jour du tableau des emplois conformément à la réglementation en vigueur. Ainsi, un emploi d'assistant ou assistante du service ADS a été créé lors d'un précédent conseil municipal en lieu et place de l'emploi d'assistant ou assistante du service urbanisme / logement - habitat. Les démarches de recrutement ayant été effectuées, il convient dorénavant de supprimer ce dernier afin d'obtenir un tableau des emplois en cohérence. Il est donc demandé au conseil municipal de bien vouloir supprimer l'emploi susmentionné.

- LE CONSEIL ADOPTE A L'UNANIMITE CETTE DELIBERATION -

16. RESSOURCES HUMAINES

Suppression d'un emploi permanent au sein de la direction des ressources humaines

Depuis fin 2020, la direction des ressources humaines a amorcé une remise à jour du tableau des emplois conformément à la réglementation en vigueur. Ainsi, un emploi de gestionnaire paie-carrière-absence a été créé lors d'un précédent conseil municipal. Les démarches de recrutement ayant été effectuées, il convient dorénavant de supprimer l'emploi initial (avant 2022) afin d'obtenir un tableau des emplois en cohérence. Il est donc demandé au conseil municipal de bien vouloir supprimer l'emploi susmentionné.

- LE CONSEIL ADOPTE A L'UNANIMITE CETTE DELIBERATION -

17. RESSOURCES HUMAINES

Suppression d'un emploi permanent au sein du Mixcube

Depuis fin 2020, la direction des ressources humaines a amorcé une remise à jour du tableau des emplois conformément à la réglementation en vigueur. Ainsi, un emploi d'écrivain public ou écrivaine publique a été créé lors d'un précédent conseil municipal. Les démarches de recrutement ayant été effectuées, il convient dorénavant de supprimer l'emploi initial (avant 2022) afin d'obtenir un tableau des emplois en cohérence. Il est donc demandé au conseil municipal de bien vouloir supprimer l'emploi susmentionné.

- LE CONSEIL ADOPTE A L'UNANIMITE CETTE DELIBERATION -

18. RESSOURCES HUMAINES

Suppression d'un emploi permanent au sein des affaires générales

Depuis fin 2020, la direction des ressources humaines a amorcé une remise à jour du tableau des emplois conformément à la réglementation en vigueur. Ainsi, un emploi d'assistant ou assistante du Pôle Service Public a été créé et rattaché aux affaires générales lors d'un précédent conseil municipal. Suite à une réflexion quant à l'évolution des besoins des usagers notamment, il convient de supprimer cet emploi qui n'est plus nécessaire. Il est donc demandé au conseil municipal de bien vouloir supprimer l'emploi susmentionné.

- LE CONSEIL ADOPTE A L'UNANIMITE CETTE DELIBERATION -

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 20h43.

Fait à Saint-Genis-Laval, le 03/02/23
La Maire de Saint-Genis-Laval
Marylène MILLET

