

Le 23 mars 2023,
A Saint-Genis-Laval,

PROCES VERBAL

**SÉANCE DU CONSEIL MUNICIPAL
DU 02/02/2023**

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).

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.

Madame la Maire ouvre la séance à 19 h 02.

Bonsoir à tous,

Je déclare la séance du conseil municipal du jeudi 2 février 2023 ouverte.

Avant d'ouvrir cette première séance de l'année, je tenais à vous faire part de quelques points d'actualité.

En premier lieu, je voulais revenir sur la première cérémonie de vœux de ce conseil municipal. Je tiens à remercier l'ensemble des élus présents. Votre participation a permis j'en suis sûre d'avoir des échanges fructueux avec les Saint-Genois et partenaires qui avaient fait le déplacement. Ce moment de convivialité, qui a réuni près de 400 personnes, nous a permis de nous retrouver et faire un point d'étape sur l'avancée des différents projets. Je tiens d'ailleurs à remercier à nouveau la région Auvergne-Rhône-Alpes ainsi que le proviseur du lycée Descartes, monsieur Dupraz, qui nous ont prêté gracieusement ce lieu et permis de passer un moment très agréable. Pour répondre aux Saint-Genois qui nous ont fait part de leur satisfaction, j'espère que nous pourrions renouveler cette cérémonie au lycée l'année prochaine !

Dans un deuxième temps, il n'a échappé à personne que depuis plusieurs mois, la préfecture, l'Agence régionale de santé et les communes, enquêtent sur une pollution aux perfluorés, notamment autour des sites d'Arkéma et Daikin basés à Pierre-Bénite. Il est à noter que les résultats des analyses réalisées dans le sol et l'eau à Saint-Genis-Laval ont révélé que ces taux sont en-deçà des normes européennes.

Toutefois, la préfecture nous a informé le 17 janvier d'une contamination des œufs sur certaines communes et préconise de considérer, par précaution, que la situation est identique sur 4 communes.

Ainsi, la préfecture recommande aux personnes résidant à Pierre-Bénite, à Oullins, à Saint-Genis-Laval et à Irigny et qui disposent d'un poulailler de ne pas consommer les œufs produits et de ne pas consommer la chair des volailles.

Des études complémentaires vont être menées par les services de l'État pour déterminer plus précisément la zone affectée par cette contamination. Des œufs chez certains particuliers seront à ce titre testés dans les prochaines semaines.

Enfin, dans le cadre de nos discussions avec la Métropole de Lyon et du pacte de cohérence métropolitain, j'ai le plaisir de vous annoncer que notre projet de végétalisation des cours d'école avait été accepté et sera intégré dans le projet de territoire de la Conférence territoriale des maires Lômes et Côteaux. Nous aurons ainsi le plaisir de travailler avec les enseignants et encadrants, avec les parents d'élèves et aussi avec les élèves pour transformer nos cours afin de lutter contre les îlots de chaleur, de ramener le vert en ville et surtout organiser ces espaces pour qu'ils deviennent de vrais outils pédagogiques. Je suis sûre que nous aurons rapidement l'occasion de tous travailler sur ce projet phare et indispensable pour le bien-être des plus jeunes mais aussi de tous ceux qui les accompagnent.

Dernière information, j'ai le plaisir de vous annoncer que la station d'autopartage CITIZ est depuis aujourd'hui en activité et ouverte aux Saint-Genois. Une solution complémentaire, située derrière le B612, qui permet de rationaliser nos déplacements et d'apaiser notre quotidien.

Je vous propose que nous passions à l'appel réglementaire. Pour cela, je propose que madame Laurent soit désignée secrétaire de séance.

Madame Laurent, je vous laisse procéder à l'appel.

[Madame Laure Laurent procède à l'appel].

Je vous remercie.

Le quorum étant atteint, nous pouvons passer à l'étude des rapports à l'ordre du jour de ce conseil du 2 février 2023.

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.

1. ADMINISTRATION GENERALE

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

Rapporteur : Madame Marylène MILLET

L'ensemble des décisions prises par madame la maire sont rendues publiques et consultables de manière permanente sur le site internet de la ville à l'adresse : <https://www.saintgenislaval.fr/562-actes-administratifs.htm>

Numéro	Date	Titre	Objet
2022-140	06/12/2022	Attribution du marché n° 22-38 relatif aux travaux de réfection des enduits de façades des pignons et des boiseries de la Maison des Champs	Le marché relatif aux travaux de réfection des enduits de façades des pignons et des boiseries de la Maison des Champs est attribué à la société ROCHE ET CIE pour un montant total (tranche ferme et tranche optionnelle) de 128 865,24€ TTC.
2022-141	09/12/2022	Déclaration d'infructuosité de la consultation relative à un diagnostic d'accessibilité dans les ERP	Une consultation a été organisée afin de réaliser un diagnostic « Accessibilité aux personnes en situation de handicap » dans les établissements recevant du public de la ville. A l'issue du délai de consultation, une offre a été déposée et jugée inacceptable au sens de l'article L.2152-3 du Code de la commande publique.
2022-142	19/12/2022	Vente aux enchères de bacs de rangement via Agorastore	La ville a vendu 7 bacs à livres inutilisés par le biais du site de vente aux enchères Agorastore, pour un montant de 50 €.
2022-143	19/12/2022	Avenant n° 1 au marché n° 22-02-04 relatif à des prestations de services d'assurance risque statutaires pour le Centre communal d'action sociale de Saint-Genis-Laval	La ville de Saint-Genis-Laval est coordonnateur du groupement de commandes conclu entre la ville et le CCAS. La ville de Saint-Genis-Laval a la charge de la procédure de passation, de signer les marchés, de les notifier et de les exécuter au nom des membres du groupement. En qualité de coordonnateur, la ville est également en charge de la passation d'éventuels avenants y

			compris pour le CCAS.
2022-144	19/12/2022	Attribution du marché n° 22-39 relatif aux travaux de reprise de concessions funéraires au cimetière de Saint-Genis-Laval	Le marché n°22-39 relatif aux travaux de reprise de concessions funéraires au cimetière de Saint-Genis-Laval est conclu avec la SPL Pôle Funéraire Public pour un montant maximum pour deux ans de 80 000,00€ HT. Le marché est conclu pour une période ferme de deux ans reconductible 1 fois deux ans à compter de sa date de notification.
2022-145	19/12/2022	Contrat avec le groupement DP CONSEIL pour la réalisation d'une mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage pour la rénovation du chauffage de la crèche Pom Cerise et de la salle multifonctionnelle	Contrat passé avec le groupement DP CONSEIL pour la réalisation d'une mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage pour la rénovation du chauffage de la crèche Pom Cerise et de la salle multifonctionnelle. Ce contrat est passé avec le groupement DP CONSEIL / H2C pour un montant de 21 760 € HT.
2022-146	19/12/2022	Attribution du marché n°22-37 relatif à la création du portail citoyen	Le marché n°22-37 relatif au lot n°1 « Conception UX/UI, création de l'interface, identité graphique générale du site » avec la société NOVAWAY pour un montant 23 388,00 euros TTC. Le présent marché débute à compter de la date de notification et se termine à l'admission de la conception. Le lot n° 2, « Implémentation technique et réalisation du site portail Citoyen » est déclaré sans suite, les offres reçues étant jugées inacceptables au regard des crédits alloués
2022-147	23/12/2022	Renouvellement Convention Be Sport Be Free - Vilaix - 180 route de Vourles	Renouvellement Convention Be Sport Be Free - 180 route de Vourles, pour la location d'une parcelle communale à usage de parking au bénéfice de la société contre loyer, pour une durée de 6 ans.
2022-148	26/12/2022	Attribution du marché n°22-36 relatif à la fourniture de caméras et de pièces détachées pour la vidéoprotection	Le marché n°22-36 relatif à la fourniture de caméras et de pièces détachées pour la vidéoprotection est attribué à la société Concept Alarme Protection pour un montant maximum de 150 000 euros HT sur la durée totale dudit marché.

2022-149	26/12/2022	Contrat avec DEKRA pour la réalisation d'un diagnostic « accessibilité aux personnes en situation de handicap » dans les ERP de la ville	Contrat passé avec la société DEKRA pour la réalisation d'un diagnostic « Accessibilité aux personnes en situation de handicap » dans les établissements recevant du public de la ville ; la procédure adaptée du 10/11/2022 n'ayant pas aboutie et ayant été déclarée infructueuse.
2022-150	27/12/2022	Attribution du marché relatif à la réalisation d'une étude écologique de suivi des habitats et des espèces remarquables dans le cadre de l'ENS des Hautes-Barolles	Attribution du marché relatif à la réalisation d'une étude écologique de suivi des habitats et des espèces remarquables dans le cadre de l'ENS des Hautes-Barolles.
2023-001	03/01/2023	Signature convention de mise à disposition du Lycée René Descartes pour les voeux 2023	Afin de pallier la fermeture de la salle d'Assemblée et pour accueillir le public attendu pour la cérémonie des vœux 2023 de la municipalité, une convention est conclue avec le lycée Descartes.
2023-002	06/01/2023	Convention d'assistance juridique générale avec le cabinet ATV avocats associés	Signature d'une convention d'assistance juridique générale, pour un montant forfaitaire de 750 euros hors taxes (900€ TTC) par mois correspondant à un forfait de cinq heures mensuelles, et pour une durée initiale d'un an, renouvelable une fois par tacite reconduction.
2023-003	09/01/2023	Conventions de mise à disposition des équipements sportifs gymnases et stades	Signature des conventions de mise à disposition à titre gratuit des équipements sportifs gymnases et stades, aux associations sportives et socio-éducatives.
2023-004	10/01/2023	Convention de prêt de véhicule au bénéfice de la ville de Pierre-Bénite pour faire face à une situation d'urgence	Suite à un incendie ayant détruit une partie du parc automobile de la ville de Pierre-Bénite, la ville de Saint-Genis-Laval met un véhicule utilitaire à disposition de la ville de Pierre-Bénite pour une durée d'un mois.
2023-005	13/01/2023	Renouvellement adhésions 2023 pour La Mouche	Renouvellement des adhésions pour La Mouche afin de rester en veille au niveau des actualités culturelles, juridiques, faire partie de réseaux professionnels, ou bien encore de pouvoir bénéficier d'offres spécifiques et de formations adaptées au monde du spectacle vivant et du cinéma.

2023-006	16/01/2023	Décision modificative relative à l'attribution du lot n° 2 de travaux relatifs à la réalisation de 2 structures d'escalade de difficulté	L'attributaire du lot n° 2 « prises et volumes » ne peut plus maintenir son offre tarifaire au moment du dépôt d'offre compte-tenu de la situation économique actuelle. Afin de garantir une offre économiquement la plus avantageuse pour la collectivité, il convient de déclarer ce lot infructueux pour le relancer.
2023-007	18/01/2023	Convention de prêt de véhicule au bénéfice de la ville d'Irigny	La convention porte sur le prêt d'un véhicule de police municipale au bénéfice de la commune d'Irigny, pour une durée d'une journée, à titre gratuit, afin de concourir à la sécurité d'une manifestation.
2023-008	20/01/2023	Indemnisation d'un sinistre sur la barrière du parvis de l'Hôtel de ville	Suite à la détérioration de la barrière du parvis de l'Hôtel de ville par un véhicule de la Poste, la ville accepte l'indemnisation de 6771,60 € proposée.

- LE CONSEIL PREND ACTE -

2. 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

Rapporteur : Monsieur Frédéric RAGON

En 2010, la commune s'est lancée dans la démarche Agenda 21 et a mis en place une stratégie sur plusieurs années permettant de structurer une démarche de développement durable.

En 2019, la commune a renouvelé son engagement comme membre contributeur au Plan climat air énergie territorial (PCAET) de la Métropole de Lyon à horizon 2030.

Par ailleurs, la ville a une convention d'objectifs et de moyens avec l'Agence locale de l'énergie et du climat de la Métropole de Lyon (ALEC) pour appuyer la politique climat-air-énergie de la collectivité à destination des habitants. Cela s'est notamment traduit cette année par la réalisation de différentes opérations de sensibilisation (foire de la Sainte-Catherine et opération de thermographie) et d'actions auprès des écoles (Défi Class'Énergie).

Enfin, cette année, la commune a mis en place un plan de sobriété énergétique ambitieux dans l'objectif double de maîtriser les coûts du fait de la flambée des prix de l'énergie, mais aussi de diminuer les consommations d'énergies pour répondre aux objectifs climatiques globaux.

La commune souhaite désormais aller plus loin en renforçant sa politique climat-air-énergie au travers la démarche « Territoire engagé climat-air-énergie » proposée par l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME).

Territoire engagé climat-air-énergie est la déclinaison française du dispositif « European Energy Award » (EEA), qui compte à ce jour plus de 1 600 collectivités participantes. Cette démarche 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.

Cet outil comprend :

- La formalisation de la politique climat-air-énergie de la collectivité dans un référentiel normalisé au niveau européen,
- Une labellisation du niveau de performance de la collectivité, assurée par un auditeur extérieur. La performance mesurée porte sur les moyens que se donne la collectivité pour atteindre des objectifs énergie-climat : stratégie délibérée, pilotage technique et politique, moyens financiers alloués aux différents domaines, résultats obtenus, etc.

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 portant sur 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.

Ainsi, l'obtention du label est le signe tangible des efforts fournis par la collectivité par rapport à ses capacités d'actions. Il distingue la collectivité pour la qualité et le suivi de la mise en œuvre de son programme d'actions ambitieux et pour la durabilité du processus de management de l'énergie qu'elle a mise en place à l'échelle de son territoire.

Cette démarche Territoire engagé climat-air-énergie, doit conduire la collectivité à :

- évaluer la performance du management de sa politique climat-air-énergie,
- se fixer des objectifs de progrès,
- mettre en place des actions d'amélioration ambitieuses,
- mesurer les progrès accomplis,
- valoriser les actions déjà entreprises.

En adoptant la démarche, la commune s'engage à :

- élaborer un plan d'actions climat-air-énergie, le mettre en œuvre et l'évaluer annuellement,
- se faire accompagner dans le processus par un conseiller accrédité Territoire engagé climat-air-énergie,
- constituer un comité de pilotage chargé de faire les choix stratégiques (vision, principes directeurs) et de préparer les décisions politiques,
- établir un groupe projet pluridisciplinaire et transversal.

La conduite opérationnelle du processus Territoire engagé climat-air-énergie sera réalisée par le responsable du service développement durable. Le projet nécessite une transversalité au sein de la commune afin d'assurer son efficacité, ce qui nécessitera la création d'instances de pilotage et de travail.

Le coût prévisionnel sur 4 ans, évalué à 35 000 € HT pour la prestation d'un conseiller accrédité sur une durée totale estimée de 30 à 35 jours. Les crédits sont inscrits au budget de la ville.

L'ADEME est partenaire de la démarche. Elle accorde notamment une subvention de 70% du montant des dépenses, soit 29 400€ de recettes attendues sur 4 ans.

Vu l'avis de la commission n°2 « Aménagement durable, Cadre de vie, Urbanisme, Mobilités, Transition écologique » du 24/01/2023 ;

Oùï l'exposé du rapporteur ;

Mesdames, Messieurs,

Je vous demande de bien vouloir,

- **APPROUVER** le lancement de la démarche de labellisation Territoire engagé climat-air-énergie ;
- **AUTORISER** madame la maire ou son représentant à signer tous les actes et documents se rapportant à la démarche « Territoire engagé climat-air-énergie ».

Madame la Maire : Y a-t-il des questions ?

M. Bagnon : Nous ne pouvons que nous féliciter que la commune s'engage dans ce dispositif, c'est en cohérence avec ce que réalise la Métropole donc nous voterons favorablement ce rapport.

M. Gonzalez : Nous sommes un bon élève de la Métropole. Nous sommes la commune qui a implanté le plus de composteurs. Avec ce projet, nous souhaitons passer encore un cran, ce qui signifie que la stratégie globale de la ville risque d'être impactée, cela est volontaire.

Madame la Maire : C'est effectivement une stratégie globale et transversale et tous les élus sont motivés pour la porter et s'y engager.

Le Conseil Municipal procède au vote :

- LE CONSEIL ADOPTE A L'UNANIMITÉ CETTE DÉLIBÉRATION -

3. DEVELOPPEMENT DURABLE

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

Rapporteur : Monsieur Stéphane GONZALEZ

Situés dans la première et deuxième couronne de l'agglomération, les espaces périurbains représentent environ 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 de Lyon, dans le cadre de la trame verte définie en 1991, a conduit depuis plusieurs années des actions de gestion et de mise en valeur des espaces périurbains, notamment par le biais des « Projets nature ». Les Projets nature ont pour origine une initiative locale de la part des communes concernées et ont pour fondement une concertation et une synergie entre plusieurs acteurs : communes, Métropole de Lyon, associations, chambre d'agriculture, agriculteurs, propriétaires. Les Projets nature ont pour objectifs la connaissance, la préservation, la gestion et la valorisation des milieux naturels.

La Métropole de Lyon a travaillé avec les communes concernées en 2021-2022 pour élaborer un plan de gestion d'un nouvel Espace naturel sensible (ENS) avec l'objectif de valider un plan de gestion en 2023.

Le nouveau Projet nature de l'Espace naturel sensible des Étangs 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 630 hectares environ. Les partenaires se réunissent autour d'objectifs communs de préservation, de gestion et de sensibilisation des espaces naturels et agricoles. La sensibilisation des publics est une action phare du plan de gestion, avec la volonté de les impliquer dans la gestion de leur territoire et de faire émerger des comportements écocitoyens.

Au regard 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 au conseil municipal 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 de Lyon 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.

Vu l'article L3633-4 du code général des collectivités territoriales (CGCT) ;

Vu la loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 relative à la modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles ;

Vu la délibération n°2006-3763 du conseil métropolitain du 13 novembre 2006 relatif à la définition d'une politique communautaire en faveur des espaces naturels et agricoles et des agriculteurs ;

Vu l'avis de la commission 2 « Aménagement Durable, Cadre de Vie, Urbanisme, Mobilités, Transition écologique » du 24 janvier 2023 ;

Où l'exposé du rapporteur ;

Mesdames, Messieurs,

Je vous demande de bien vouloir,

- **APPROUVER** l'engagement dès 2023, de notre commune dans le dispositif métropolitain du Projets nature de l'Espace naturel sensible du plateau des Étangs ;
- **DESIGNER** messieurs Stéphane GONZALEZ, Frédéric RAGON et Etienne FILLOT représentants du conseil municipal au sein de la gouvernance du Projet Nature de l'ENS du plateau des Étangs ;
- **AUTORISER** madame la maire ou son représentant à signer tous les actes, documents et avenants se rapportant à l'ENS du plateau des Étangs.

Le Conseil Municipal procède au vote :

- LE CONSEIL ADOPTE A L'UNANIMITÉ CETTE DÉLIBÉRATION -

4. 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

Rapporteur : Monsieur Frédéric RAGON

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 située route de Vourles.

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. Ces mesures devant être réalisées sur des terrains appartenant à la collectivité, le SMAGGA sollicite l'autorisation des propriétaires pour accéder aux parcelles et effectuer les mesures.

Les sondages géotechniques ont été confiés à l'entreprise SARL AQUIFORE, quartier les Revols - ZA chemin des muriers - 26540 Mours-Saint-Eusèbe.

La commune de Saint-Genis-Laval est invitée à autoriser 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.

Vu le projet de convention de partenariat entre Saint-Genis-Laval et le SMAGGA en annexe ;

Vu l'avis de la commission n°2 « Aménagement durable, Cadre de vie, Urbanisme, Mobilités, Transition écologique » du 24/01/2023 ;

Où l'exposé du rapporteur ;

Mesdames, Messieurs,

Je vous demande de bien vouloir,

- **AUTORISER** madame la maire ou son représentant à signer la convention et tous les actes, documents et avenants entre la ville de Saint-Genis-Laval et le SMAGGA pour permettre le bon déroulement de l'étude sur le fonctionnement de la nappe du Garon.

Le Conseil Municipal procède au vote :

- LE CONSEIL ADOPTE A L'UNANIMITÉ CETTE DÉLIBÉRATION -

5. ÉGALITÉ

Rapport de situation comparée

Rapporteur : Monsieur Jacky BÉJEAN

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel depuis 1946, rappelé dans l'article 1er de la constitution de 1958.

Les lois n° 2012-347 du 12 mars 2012 et n°2014-873 du 4 août 2014 ont précisé les obligations des collectivités territoriales en la matière. Plus précisément, la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a institué l'obligation pour les collectivités de plus de 20 000 habitants, de présenter préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport de situation comparée.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a renforcé ces obligations en demandant aux collectivités d'établir un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à travers quatre axes :

- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le conseil municipal, en sa séance du 28 janvier 2021, a validé les propositions d'actions qui restent inchangées et dont la mise en œuvre est toujours en cours.

Les différentes actions correspondant aux axes énumérés ci-dessus, sont les suivantes :

Propositions d'action formulées en 2021	Modalité de mise en œuvre
1. Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	
Porter une attention particulière aux enjeux de l'égalité femmes-hommes lors d'évolutions concernant le régime indemnitaire.	Le régime indemnitaire étant attribué par fonction, les évolutions éventuelles demandées rentrent dans ce champ. Par ailleurs, le groupe de travail sur le régime indemnitaire mené l'an dernier a confirmé cette attention.
Informers les agents concernés de l'impact du temps partiel ou des interruptions de carrière sur les rémunérations et/ou la retraite.	Le service ressources humaines explique aux agents qui souhaitent changer de temps de travail les incidences sur leur carrière et leur retraite.
Sensibiliser les agents à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations.	Ce sujet est travaillé au cas par cas dans les services avec l'appui de la direction des ressources humaines pour rappeler l'importance du respect de ce principe constitutionnel.

	Dans le cadre du plan de formation 2023, une sensibilisation des chefs de services notamment sera proposée.
2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	
Sensibiliser les acteurs du recrutement et de la mobilité à un recrutement sans discrimination et sans stéréotype.	La responsable recrutement ainsi que la gestionnaire des vacataires au sein du service enseignement ont suivi une formation « recruter sans discriminer ». Il est envisagé d'étendre cette formation aux responsables de service.
Veiller à féminiser les titres et fonctions des agents pour que les femmes comme les hommes puissent s'approprier les emplois ou les carrières dites « genrées ».	Les titres et fonctions des agents ont été féminisés tant dans les profils de poste, que dans les délibérations.
Communiquer sur des portraits de femmes et d'hommes dans des métiers traditionnellement masculins ou féminins, et ainsi permettre aux jeunes de se projeter sur des métiers traditionnellement masculins ou féminins.	Cette action est développée en utilisant les outils de communication interne propres à la collectivité, tels que l'intranet et la lettre mensuelle « Dans les coulisses ».
3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	
Au sein du règlement de l'organisation et de la gestion du temps de travail, porter une attention particulière aux horaires de réunion.	Le droit à la déconnexion est dorénavant inscrit dans la Charte d'utilisation des outils informatiques.
Structurer les outils de suivi de la parité et construire les indicateurs annuels chiffrés et pertinents pour mesurer l'évolution et mettre en place des actions correctives.	Cette action est à développer. Au-delà du rapport social, un baromètre de l'égalité a été mis en place. Le score de la collectivité est perfectible, car les effectifs sont très féminisés y compris dans les fonctions de direction.
4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	
Informier et sensibiliser les agents pour lutter contre les violences physiques, verbales et les comportements et propos sexistes.	En 2023, une formation est organisée pour aider les agents d'accueil et état civil à réagir dans les situations de violence verbale et physique.
Instaurer, par l'intermédiaire d'un conventionnement avec le Centre de gestion du Rhône et de la Métropole de Lyon (cdg69), le dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes.	La collectivité a conventionné et a communiqué auprès des agents, mais il est nécessaire de communiquer à nouveau prochainement sur ce dispositif. Une sensibilisation et/ou formation à destination des agents sera mise en place sur l'année 2023.

Le rapport de situation comparée présente une photographie de la collectivité sous l'angle du genre dans quatre domaines qui sont les conditions générales d'emploi, la carrière et le développement des compétences, la rémunération et les conditions de travail.

Le rapport de situation comparé annexé a été élaboré par le Centre de gestion du Rhône et de la Métropole de Lyon (cdg69), à partir d'extraction de données fournies par la collectivité. Les chiffres pour l'année 2021 sont présentés dans la synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle pour la commune de Saint-Genis-Laval.

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.

1. Conditions générales d'emploi

Au 31 décembre 2021, la commune employait 172 femmes et 90 hommes sur emploi permanent. La collectivité de Saint-Genis-Laval reste une collectivité fortement féminisée, avec un taux de féminisation de 66 %. En précisant les informations, on peut noter que 67 % des fonctionnaires sont des femmes et 33 % des hommes. Quant à la répartition pour les agents contractuels sur postes permanents, elle s'établit à 62 % de femmes et 38 % d'hommes. Le taux de féminisation le plus important est celui des catégories A et se situe à 73 %.

Les cadres d'emplois les plus féminisés sont les métiers d'auxiliaires de puériculture, d'agent territorial spécialisé ou agente territoriale spécialisée des écoles maternelles (ATSEM), de rédacteurs ou rédactrices, d'adjoint administratif ou adjointe administrative et d'éducateur ou éducatrice de jeunes enfants (EJE). En revanche, les métiers les plus masculinisés sont ceux d'agent ou agente de maîtrise, de policier municipal ou policière municipale, de technicien ou technicienne et adjoint ou adjointe technique.

L'âge moyen des agents reste stable : 46,08 ans pour les femmes et de 44,04 ans pour les hommes. Pour autant, on dénombre 33 % de femmes dans la tranche 30-50 ans pour les fonctionnaires et 38 % pour les contractuels. On note également que 31 % des femmes fonctionnaires ont plus de 50 ans, quant il s'agit de 8% pour les agents contractuels sur poste permanent.

Concernant les emplois non permanents (animateur ou animatrice, vacataire, saisonnier...), ils sont occupés à 72 % par des femmes.

2. Carrière et développement des compétences

En 2021, 168 agents permanents ont bénéficié de formation, des femmes dans une proportion plus importante : 66% des femmes de catégorie A et 55% des hommes de catégorie A, respectivement 77% et 94 % pour les agents de catégorie B et 57% et 65% pour les agents de catégorie C.

3. Rémunérations

Si les écarts de rémunération sont réduits par rapport au secteur privé ils sont néanmoins existants dans la fonction publique en général, résultant principalement de plusieurs facteurs que sont notamment la non-mixité des métiers, un plus grand nombre d'interruptions de carrière liées à la famille, une plus grande précarité dans l'emploi féminin ou un moindre accès aux postes à responsabilité.

On peut distinguer 2 éléments concernant la rémunération : la part des primes dans les rémunérations annuelles brutes ne met pas en évidence de gros écarts entre les hommes et les femmes, pour les catégories A.

Concernant les catégories B, l'écart s'explique par la valorisation du régime indemnitaire de certains agents de catégorie B faisant fonction de catégorie A.

En catégorie C, l'écart s'explique sur des postes techniques traditionnellement occupés par des hommes, car dans le cadre d'emploi des agents de maîtrise, on trouve essentiellement un public masculin, qu'on ne retrouve pas dans le groupe des agents techniques traditionnellement occupé par des femmes (entretien scolaire et bâtiments). Enfin sur la rémunération globale, on constate des écarts globaux plus importants mais qui s'expliquent

essentiellement par l'impact de la carrière des agents sur la rémunération, la part des primes prouvant l'égalité de traitement au regard de la rémunération.

4. Conditions de travail

En ce qui concerne la répartition des emplois à temps complet/non complet et les temps partiels, la commune ne fait pas exception et présente un taux plus élevé parmi les femmes : 16% sont à temps non complet et 1% des hommes, alors que le temps partiel concerne 15% des femmes et 1% d'hommes. 48 % des temps partiels des femmes sont des temps partiels sur autorisation.

Vu la loi n°2014-873 du 4 août 2014 portant égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Vu le décret du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;

Vu l'avis de la commission n°4 « Finances, Affaires générales, Développement économique, Ressources humaines et Numérique » du 26 janvier 2023 ;

Où l'exposé du rapporteur;

Mesdames, Messieurs,

Je vous demande de bien vouloir :

- **PRENDRE ACTE** des éléments du rapport sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Madame la maire : Y a-t-il des questions ? Madame Redjem puis madame Rotivel.

Madame Redjem : Merci madame la maire. Nous prenons donc acte de ce rapport, cela ne veut pas dire que nous en soyons satisfaits, tout d'abord puisque ce rapport se base sur un plan d'action datant de janvier 2021 et n'ayant donc pas été travaillé depuis deux ans, d'ici à penser que vous ayez complètement délégué cette obligation constitutionnelle d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes au centre de gestion en lui confiant l'élaboration de ce rapport, il n'y a qu'un pas. Mais nous voulons encore croire que cette question de l'égalité vous importe, nous voulons vous croire mais nous ne pouvons cautionner ce rapport.

Dans son troisième axe concernant les rémunérations, vous nous indiquez que même si les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont plus réduits que dans le secteur privé, ils sont néanmoins existants dans la fonction publique en général et donc à Saint-Genis-Laval. D'emblée, nous souhaiterions connaître quelles sont les mesures concrètes que vous souhaitez prendre afin d'y mettre fin.

En effet, nous ne pouvons pas nous satisfaire des constats que vous faites, pourtant malheureusement vrais concernant la non mixité des métiers au sein des effectifs de la ville, le plus grand nombre d'interruption de carrière chez les femmes afin de s'occuper des enfants ou des parents vieillissants, la plus grande précarité dans l'emploi féminin, et enfin le moindre accès aux postes à responsabilités.

Ces constats viennent déjà étayer les nombreuses demandes de retraits d'une réforme des retraites que nous savons toutes et tous ici socialement injuste et sans fondement économique, mais là n'est pas le débat ce soir et il convient de s'attarder sur les chiffres concernant la commune de Saint-Genis-Laval.

Car si nous avons bien interprété les chiffres présentés, notamment ceux concernant les rémunérations annuelles brutes moyennes, nous constatons d'abord des écarts de salaire très importants parmi les postes de direction de la ville. En effet, les fonctionnaires hommes de catégorie A, seraient payés 50k€ en moyenne contre 42k€ en moyenne pour les femmes. Or, sauf erreur de notre part, cela représente un écart de près de 20 % pour des emplois de

catégorie similaire. Que comptez-vous faire pour rattraper les niveaux de rémunération des femmes ? D'autant que nous constatons que les hommes de catégorie B sont eux-mêmes mieux payés que les femmes de catégorie A. N'y a-t-il pas là un double problème, une double injustice ? Surtout que si vous comparez les écarts pour les fonctionnaires hommes et femmes de catégorie B, ce sont des écarts de près de 40 % que vous affichez, comment cela est-il possible ? Et ce n'est pas la relative égalité entre les agentes et agents de catégorie qui permettra de se réjouir au vu des niveaux de rémunération extrêmement faibles qui nous sont présentés : 1300 € mensuels en moyenne pour plus de 2 femmes sur 3 de la collectivité.

Nous ne pouvons que vous conseiller d'orienter votre budget en faveur des fonctionnaires et agents de la ville et notamment dans les secteurs féminisés car ils et elles sont au service de nos concitoyennes et concitoyens avec dévouement et professionnalisme, sans quoi nous ne voterons pas le budget 2023. Nous en profitons d'ailleurs pour saluer encore et toujours l'engagement sans faille des fonctionnaires de la ville, dont on mesure la valeur et l'engagement au quotidien. Il est maintenant de votre responsabilité d'employeur d'élever leur niveau de rémunération afin que l'inflation de 6 % en 2022 ne viennent pas dégrader leur niveau de rémunération qui n'a pas été compensée par la faible hausse de 3,5 % de la valeur du point consentie par l'État.

Alors nous reposons la question : quelles seront les mesures effectives prises par la ville pour améliorer leur condition ? Au niveau de leur traitement bien sûr mais plus largement au niveau de leurs conditions de travail. Car si nous nous félicitons qu'aucun agent ou aucune agente n'ait eu à déplorer avoir été victime d'un acte de violence ou de harcèlement nous nous étonnons quand même fortement de ces statistiques affichant 0 % sur l'ensemble des situations étudiées, mais probablement ces chiffres datant de 2021, ils ne pouvaient refléter les réalités qui nous ont été remontées en 2022 et pour lesquelles nous serons particulièrement attentifs s'ils devaient figurer dans le prochain rapport social unique.

Nous adressons d'ailleurs tout notre soutien à madame Mathilde Favier dont le nom se retrouve aujourd'hui jeté dans la presse locale et nationale pour un prétendu manque de professionnalisme en ayant omis de vous faire valider la participation du cinéma la Mouche au festival de cinéma queer « Écrans mixtes ». Nous savons sa valeur professionnelle et il est important que les élus sachent faire confiance aux techniciens et techniciennes de la ville. Nous réprouvons cette ingérence et votre mainmise sur les choix artistiques d'un lieu culturel. Franchir cette ligne rouge est très dangereux, notamment quand il s'agit de lutte contre l'homophobie. Nous nous indignons de votre refus souverain d'inscrire notre ville dans la 13ème édition du festival « Ecrans mixtes » que la Métropole de Lyon a pourtant la chance d'accueillir du 1^{er} au 9 mars 2023. D'autant que l'association Ecrans mixtes, reconnue d'intérêt général, en partenariat avec SOS homophobie, réalise un véritable travail pour aller vers des publics très larges dans un souci d'ouverture d'esprit, de lutte contre les discriminations et d'inclusion culturelle. Ce festival a développé de nombreuses séances scolaires et fait le choix de s'implanter bien loin du centre de Lyon ou de Villeurbanne pour irriguer les quartiers populaires et les territoires ruraux de notre métropole. A l'heure où l'actualité nous rappelle que l'homophobie, encore aujourd'hui, tue ici en France, il nous paraît inconcevable de vouloir taire ces réalités. Notre responsabilité en tant qu' élu est immense et nous devons être à la hauteur. Or aujourd'hui, votre choix d'empêcher une telle programmation démontre que vous avez préféré le silence à l'action et ce silence est coupable. Prévu pour être diffusé sur 10 communes dont la notre, le cinéma la Mouche n'accueillera pas un incontournable de la vie culturelle métropolitaine depuis près de 15 ans. Nous aurions été fiers d'accueillir ce festival sur notre commune et vous nous en privez injustement et nous invitons toutes et tous les Saint-Genois et Saint-Genoises à aller profiter de cette programmation dans les salles de cinéma de villes véritablement accueillantes. Merci madame la maire.

Madame la maire : merci Madame Redjem. Madame Rotivel vous avez la parole.

Madame Rotivel : merci madame la maire. Je profite de l'intervention de ma voisine pour intervenir sur le même sujet. Si j'en crois la publication facebook au sujet du festival Ecrans mixtes, je cite, « la mairie n'avait pas validé ce partenariat, et ne le validait pas non plus aujourd'hui ». Il s'agit d'une programmation qui est validée par la ville de Lyon, la Métropole, la Région Auvergne-Rhône-Alpes et l'État par le biais du ministère de la culture. Je connaissais votre engagement contre le mariage pour tous, mais à la suite de ce projet de délibération sur l'égalité, je ne peux que m'interroger sur le respect que vous portez à la

personne au sens global du terme et notamment à la communauté LGBTQJA, je donne l'acronyme : lesbiennes, gay, bisexuel, transgenre, queer intersexe et asexuel. J'aime à penser madame la maire que cette déprogrammation est fortuite et indépendante de votre volonté.

Madame la maire : merci Madame Rotivel, avez-vous des remarques sur le rapport peut-être ? Madame Laurent, voulez-vous répondre ? Monsieur Béjean, vous avez la parole.

Monsieur Béjean : Je répondrai uniquement sur le rapport, sur les propositions d'actions que nous avons mises en place en 2021, c'est un bilan que l'on fait deux ans après. Donc sur les 10 actions nous en avons 3 qui sont encore à réaliser, 2 qui ont été commencées et que nous allons continuer cette année et dans les années à venir, et le reste a été fait, réalisé par la collectivité, et nous continuerons à les mettre en place pour améliorer le quotidien des agents. Et je laisse madame Laurent répondre sur tout ce qui est relatif aux rémunérations.

Madame Laurent : Madame Redjem, je suis un peu étonnée du ton que vous prenez pour parler de la fonction publique et des rémunérations, vous n'êtes pas sans savoir que dans la fonction publique, la disparité entre hommes et femmes ne peut pas exister sur le papier en tant que telle puisque chaque cadre d'emploi est le résultat soit d'un concours, soit d'une ancienneté dans un poste, soit d'un travail avec l'agent, qui se forme en interne. Donc aujourd'hui nous sommes face à une grille, des échelons, des grades et un emploi occupé.

Un homme ou une femme a le même traitement aujourd'hui quand il arrive dans notre collectivité. Pour tout agent qui arrive, et je porte beaucoup d'attention à cela, il n'y a aucune différence de rémunération entre un homme et une femme, son niveau de compétence est bien évalué dans le cadre du concours, de l'ancienneté, de son expérience et non par rapport au sexe.

Nous avons eu la chance, pour les agents, d'avoir une augmentation des rémunérations depuis deux ans. Je rappelle, l'année dernière, plusieurs augmentations du SMIC, 1^{er} mai, 1^{er} août et 1^{er} janvier encore cette année, et 3,5 % d'augmentation du point d'indice. Évidemment, nous travaillons avec les contraintes de la ville au niveau budgétaire, mais nous travaillons sur le complément indemnitaire. Évidemment, on aimerait bien travailler sur une augmentation, on va tout faire pour, on a déjà mis en place les tickets restaurants avec une valeur faciale plus importante, un accompagnement au niveau de la mutuelle, un accompagnement au niveau de la prévoyance, on fait effectivement beaucoup de choses pour les agents depuis deux ans, un rattrapage est nécessaire parce qu'il avait stagné quelques années.

Le dernier point que vous avez soulevé ce sont les conditions de travail, alors effectivement vous avez raison, aujourd'hui nous n'avons aucun signalement de mal-être dans notre personnel, donc je m'en réjouis, mais il faut être vigilant, on a des cas de personnes en souffrance au travail un peu partout autour de nous, nous sommes donc très vigilants. Dans le cadre de cette vigilance, l'élection de nouveaux représentants du personnel, au sein du nouveau comité social territorial (CST), permettra de travailler en étroite collaboration, en toute transparence, sur le maintien et l'amélioration des conditions de travail si nécessaire.

Madame la maire : D'autres remarques ou intervention ? Et bien effectivement madame Laurent, je vous remercie pour ces précisions par rapport aux conditions de travail des agents et je voulais effectivement rappeler que mon souhait et le souhait de toute l'équipe c'était d'avoir un élu, en l'occurrence madame Laurent, en charge des ressources humaines, ce qui permet d'avoir ce dialogue et ces échanges de proximité avec l'ensemble des agents et pour ceux qui ont pu venir, ou qui se sont rendus disponibles pour la soirée des vœux au personnel, ils ont pu remarquer combien il y avait un bon esprit et une bonne ambiance dans la collectivité, et combien nous sommes fiers aussi d'avoir une équipe qui travaille avec nous.

Madame Redjem, je vous répondrai assez rapidement car j'ai eu l'occasion de m'exprimer dans la presse depuis deux jours. Vous parlez de jeter en pâture un fonctionnaire, c'est plutôt moi qui suis jetée en pâture. On me reproche certains engagements que j'assume complètement et qui n'ont rien à voir avec la cause que vous prétendez défendre Madame Rotivel, comme cela a pu être rappelé par un élu voisin très engagé dans la défense LGBT.

Permettez moi de remarquer que l'interpellation de la direction du festival est extrêmement étonnante puisque vous comprendrez que quand on est dans une collectivité, on a un certain nombre de prérogatives, on gère un certain nombre de projets et que chaque nouveau projet est soumis à une validation, comme dans toutes les organisations, ces validations sont extrêmement claires. Tous les lundis soir nous réunissons un bureau d'adjoints, de conseillers délégués et moi-même et nous discutons sur les opportunités des nouvelles actions. Pourquoi ? Car dès lors qu'on s'engage dans une action, cela veut dire qu'on va mobiliser des moyens humains, des agents, et pour éviter ce que vous évoquiez, une surcharge de travail, il est important que nous puissions étaler la charge de travail des agents. Ce sont aussi des moyens en communication et des moyens financiers. Vous avez fait allusion au budget de la ville, on est redevable aux Saint-Genois par rapport aux finances de la commune. Je vous rappelle, et je pense que madame Bérard aura l'occasion de le faire aussi, que nous sommes dans un contexte budgétaire que chacun connaît qui est extrêmement contraint, et nous faisons des choix, et notamment celui de ne pas augmenter la pression fiscale, ce qui n'est pas le cas de toutes les collectivités autour de nous.

Par rapport au sujet que vous évoquez, il y a effectivement eu un travail préalable avec les équipes de la Mouche, mais à aucun moment les élus, en l'occurrence madame Bezzayer ici présente, en charge de la culture, n'a été sollicitée dans la démarche. Ce n'est pas une annulation puisqu'il n'y a jamais eu de validation. On monte sur des barricades, on crie au feu, on a des propos extrêmement limites... je tiens à préciser que toutes les personnes qui ont tenu des propos inacceptables seront attaquées pour diffamation. Il est hors de question que je sois jetée en pâture et traitée d'homophobe, alors que cette décision ne relève absolument pas de la nature du festival mais d'un problème organisationnel. Et je trouve que c'est extrêmement triste de voir des élus profiter de cela, mais je dirais que malheureusement c'est assez classique, et assez minable, de profiter d'une situation pour se venger, se mettre en avant, se distinguer. Malheureusement je crois que certains l'ont déjà fait car j'ai déjà eu l'occasion pendant la campagne municipale de prendre un avocat pour faire retirer certains propos diffamants sur facebook. Ils l'ont été. À l'époque, j'avais fait également un signalement au conseil de l'ordre des médecins, puisque l'attaque émanait d'un médecin. Je défendrai toujours mon honneur, l'honneur de mon équipe, l'honneur des élus car quand on est élu, on a une responsabilité par rapport aux citoyens qui nous ont élu. Et notre responsabilité, c'est de faire ce pour quoi on s'est engagé, et de le faire en coopération avec les services. Mais nous sommes bien d'accord, dans une collectivité, nous donnons les directions, nous impulsions les projets, donc nous devons aussi valider les propositions des services. Et c'est dans ce sens là que cela s'est passé et je trouve cette polémique assez minable. Merci.

- LE CONSEIL PREND ACTE -

6. FINANCES

Rapport d'orientations budgétaires 2023

Rapporteur : Madame Françoise BÉRARD

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.

Ce rapport doit donner lieu à un débat en conseil municipal et est acté par une délibération spécifique.

Il est donc présenté au conseil municipal un rapport d'orientations budgétaires annexé à cette délibération, comportant des éléments permettant d'appréhender :

- Le contexte général et le contexte local ;
- Le contenu de la loi de finances pour 2023 et notamment les dispositions majeures concernant les communes ;
- Les orientations de la ville de Saint-Genis-Laval pour 2023 ;

- Les éléments de prospective budgétaire avec notamment une projection des recettes et dépenses de fonctionnement, la politique ressources humaines ou encore la capacité d'autofinancement ;
- Le programme des investissements pour 2023 ;
- La structure de la dette ;
- Les emprunts garantis au 31 décembre 2022.

Vu l'article L2312-1 du Code général des collectivités territoriales ;

Vu l'avis de la commission n° 4 « Finances, Affaires générales, Développement économique, Ressources humaines et Numérique » du 26 janvier 2023 ;

Vu le rapport d'orientations budgétaires 2023 présenté en annexe ;

Où l'exposé du rapporteur ;

Mesdames, Messieurs,

Je vous demande de bien vouloir :

- **PRENDRE ACTE** de la tenue du débat sur les orientations budgétaires pour l'exercice 2023.

Madame la maire : Je vous remercie Madame Bérard pour votre exposé et votre rapport. Au regard de beaucoup de collectivités qui se trouvent en situation de déficit, il y a une situation plutôt positive pour la ville.

Madame Naville : Les orientations fixent le cadre d'élaboration du budget. Or, élaborer le budget est une tâche particulièrement difficile, notamment cette année. Effectivement, entre l'inflation, la variation des coûts énergétiques, les incertitudes économiques, l'année 2023 s'annonce difficile. Ceci est bien indiqué dans le document fort complet que vous nous avez transmis, pour lequel nous voulons vous remercier, ainsi que les services y ayant participé.

Vos orientations pour 2023 appellent plusieurs remarques de notre groupe. Nous constatons dans vos chiffres, une hausse des dépenses de personnel, que nous avons pointée à plusieurs reprises. Le document indique un effectif total de 366 agents employés au 31 décembre 2022 contre 346 fin 2021, quelque soit leur statut, cela représente une évolution importante. La CRC ayant rendu son rapport après la plupart des principaux recrutements, on peut s'étonner de voir cette institution en quête d'économie, devenir un argument pour dépenser plus. Par ailleurs, vous expliquez la hausse de 2022 par 249k € de mesures sociales extérieures. Comment arrive-t-on alors à une augmentation de 1,5 million € en 2022 par rapport à 2021 ?

Au-delà, on ne peut manquer de faire le parallèle entre cette évolution des dépenses en ressources humaines et la baisse d'un niveau quasi identique de l'épargne brute, qui passe de 3,10 million d'euros en 2020 à maximum 1,5 million d'euros en 2023. L'épargne nette n'est pas ménagée par l'érosion et a déjà baissé de presque 1 million d'euros. Une baisse de l'épargne nous choquerait peu, si elle s'accompagnait d'investissements d'ampleur. Mais pour l'instant nous restons sur notre faim et cela risque de continuer puisque vous annoncez revoir le projet d'extension du restaurant scolaire mouton dont nous avons dit qu'il était sans doute surdimensionné et trop onéreux. Faire des économies en fonctionnement est important si nous voulons être capable d'investir pour l'avenir. Or, si vos orientations vont bien dans ce sens, les chiffres annoncés ne s'expliquent pas que par l'inflation et les coûts énergétiques.

1,2 million d'euros en plus sur les charges à caractère général entre 2020 et 2022, il va falloir faire des économies. Notre ville fera face à des investissements d'ampleur, avec le vallon des hôpitaux, en dehors même de la rénovation de nos bâtiments, nous serons heureux de voir les travaux sur le centre social se concrétiser. Sur le centre ville, vous semblez prioriser uniquement le stationnement sur ce mandat en termes d'aménagement, il est nécessaire pour prévoir l'arrivée du métro mais probablement pas suffisant pour créer du lien et du dynamisme.

Nous avons pris acte des éléments de résultat de l'audit du patrimoine, et s'il faut faire la distinction entre inadéquation aux usages et mauvais état général, ce sera une base importante pour la priorisation des chantiers et peut être pour une politique immobilière de cession de certains actifs. Nous souhaiterions néanmoins avoir communication de l'ensemble des conclusions du rapport d'audit. Vous annoncez un travail avec les associations sur les avantages en nature. C'est une piste toujours intéressante qui avait déjà été creusée et on peut sûrement faire encore mieux. Nous alertons néanmoins sur la nécessité de ne pas ajouter trop de charges à des associations elles aussi contraintes par l'inflation, à des frais générés également par la fermeture de SAGA et potentiellement par la diminution prévue des subventions. Attention donc à une forme de double peine.

Enfin, nous avons bien noté la volonté clairement écrite de ne pas augmenter les impôts sur la durée du mandat. Cette continuité nous paraît bienvenue pour les Saint-Genois. Une dernière question, quelles sont précisément vos orientations sur les budgets annexes ? Bien évidemment nous attendrons la traduction de vos orientations dans les chiffres du budget pour voir comment la ville peut faire face. Merci.

Madame la Maire : merci madame Naville. Qui souhaite répondre ?

Mme Bérard : merci madame la Maire et merci madame Naville. Je ne voudrais pas faire du misérabilisme, mais nous avons vécu une crise COVID en 2020-2021, en 2022, guerre en Ukraine à partir de février et maintenant une crise géopolitique sans précédent. Toutes les collectivités locales aujourd'hui ne sont pas en très bonne forme et la ville de Saint-Genis-Laval doit faire face à des augmentations de tarifs importantes.

Effectivement, l'épargne des collectivités s'érode, c'est pour cela que nous avons mis en place un certain nombre de mesures et que nous orientons nos dépenses d'investissement afin de diminuer nos dépenses de fonctionnement. Donc nous rentrons en 2023 dans une année de résilience, il faut faire le dos rond. Normalement les études prévoient un rebond en 2024/2025 donc nous devons faire face à cette crise. Pour autant, nous avons un plan de mandat, nous poursuivons nos projets, nous essayons d'être inventifs, nous n'avons pas de gaz ni d'électricité, mais nous avons des idées et c'est la raison pour laquelle le projet sur le restaurant scolaire sera modifié, peut-être pour un bâtiment modulaire, qui ne servirait pas que de cantine, mais pourrait accueillir d'autres activités.

En ce qui concerne le Centre social et culturel des Barolles, nous avons continué le projet, mais nous l'avons modifié, notamment nous avons tourné son entrée vers le quartier et au niveau matériaux, nous avons souhaité mettre l'accent sur le gain énergétique pour limiter les coûts de fonctionnements futurs.

En ce qui concerne le personnel, je laisserai madame Laurent répondre, mais nous avons fait des choix, nous les assumons. Effectivement notre masse salariale a augmenté, nous avons augmenté les effectifs, mais comme nous nous y étions engagés, la police municipale a été renforcée, et les principales augmentations de masse salariales sont cette année toutes les mesures gouvernementales. Pour finir, contrairement à l'État, qui peut avoir un budget non équilibré, le notre doit l'être, il n'est pas terminé et nous ne pouvons pas nous engager sur des chiffres aujourd'hui.

Madame la maire : merci madame Bérard pour toutes ces précisions, madame Laurent je vous laisse répondre sur le volet personnel.

Madame Laurent : Sur le nombre de postes, environ 15 postes nouveaux qui se situent sur deux axes : l'augmentation de la police municipale (8 postes pour la police municipale, dont une équipe de soirée complète), plus un travail sur l'ensemble des services. On est arrivé sur des problèmes de dysfonctionnement dans certains services. Certains services suréquipés, d'autres sous-équipés. Il y a eu un travail conséquent réalisé par les ressources humaines et la direction générale pour mettre tout cela à plat. Et pour disposer les bonnes compétences aux bons endroits. Vous avez en ligne depuis ce matin, sur le site de la ville, l'organigramme de la ville. On a revu l'organigramme en place depuis plus de 10 ans. Le travail des RH est à récompenser aujourd'hui sur ce point-là parce que ce n'était pas simple, il y avait des dysfonctionnements dans plusieurs services, et j'espère que nous allons atteindre une

stabilité dans l'organigramme. Tout est en place, on est sur une équipe d'agents qui a à cœur de nous accompagner dans ce mandat, c'est tout à son honneur.

Madame Marolleau : Je souhaitais répondre à madame Naville sur son interrogation en lien avec le stationnement et le centre ville. Je suis surprise que cela vous ait échappé, la compétence de l'aménagement relève de la Métropole, et pas de la ville, donc je rappelle que nous n'avons eu aucun crédit sur l'aménagement à la programmation pluriannuelle d'investissement. Par le stationnement, la ville prévient l'arrivée du métro et choisit de privilégier nos commerçants et nos résidents, face au report possible en raison de l'arrivée du métro. Et puis ensuite, on travaille de concert avec la Métropole sur tous les aspects de mobilité pour accroître la sécurité des usagers sur la voirie, par des aménagements de voirie, des carrefours, etc. Le stationnement est un levier fort pour gérer les flux. Je vous remercie.

Madame la maire : merci madame Marolleau, c'est un sujet important sur lequel nous aurons le temps de revenir, notamment lorsque nous aurons les résultats de l'étude de centre ville, que nous communiquerons.

Madame Naville, afin de vous répondre, je vais reprendre les termes de madame Béard : « nous avons des idées », et de l'agilité, dans un contexte contraint cela est nécessaire, d'autant plus que nous avons hérité d'une situation médiocre, un sous investissement médiocre, pendant de nombreuses années. Et si nous avons fait réalisé cet audit patrimonial, c'est pour avoir bien conscience de tout ce que nous possédons et comment le patrimoine était entretenu. Et là, surprise, si nous devons remettre à niveau l'ensemble du patrimoine communal, cela représenterait l'ensemble du budget d'investissement pour tout le mandat, juste pour une remise à niveau. Je souhaiterais vous faire part d'un dernier exemple qui vous a peut être échappé : dans les 77 bâtiments, un investissement en 2012 : 204k€, une maison inoccupé depuis 2012. Quand on entend parler de la crise du logement, de la difficulté de certains personnes hébergées ou à la rue, il faut se poser des questions sur notre patrimoine. On en reparlera, mais nous ferons sans doute des cessions, pour continuer d'organiser notre patrimoine et continuer à investir. Nous rendrons compte aux Saint-Genois de nos investissements.

Dernier élément, s'agissant du centre ville, je tombe un peu des nues, parce que, quel groupe n'a pas voté lorsque nous avons décidé de l'implantation du café 1000 vies ? Vous disiez que vous vouliez de l'animation en centre ville et du lien social, malheureusement vous n'avez pas soutenu ce projet lors du vote. J'espère qu'à l'avenir lorsqu'on présentera des projets sur le lien social, vous voterez avec nous. Il ne s'agit pas de dire partout que c'est super, alors que vous n'aviez pas voté ce projet, considérant le loyer trop cher etc.

S'agissant du centre ville, depuis que nous sommes arrivés, sans faire des investissements pharaoniques, puisque comme madame Marolleau l'a expliqué, nous avons des contraintes budgétaires et institutionnelles de la part de la Métropole, nous avons le soucis de mettre un coup de boost dans le centre ville grâce aux guinguettes ou à la foire de la Sainte-Catherine qui a été revisitée, qui a vraiment une orientation sur la transition écologique. Nous avons des idées et de l'agilité pour agir avec des moyens contraints et proposer des animations pour les Saint-Genois.

Nous allons prendre acte de la tenue du débat.

Le Conseil Municipal procède au vote :

- LE CONSEIL PREND ACTE -

7. RESSOURCES HUMAINE

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

Rapporteur : Madame Laure LAURENT

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. Après le recrutement de 5 apprentis cette année, la collectivité, en tant qu'employeur responsable et social, souhaite de recruter un agent dans le cadre du Parcours emploi compétences.

Le contrat Parcours emploi compétences (PEC) a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. A cette fin, il comporte des actions d'accompagnement professionnel.

La prescription des PEC est centrée sur les publics éloignés du marché du travail, l'entrée dans un PEC se fait sur la base du diagnostic du prescripteur.

Compte tenu qu'il s'agit d'un contrat aidé, une aide à l'insertion professionnelle de l'État est attribuée à l'employeur qui, en contrepartie, doit obligatoirement mettre en place des actions d'accompagnement et de formation. L'employeur doit également désigner un tuteur parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction.

Le PEC fait l'objet d'un accompagnement en quatre phases :

- Diagnostic du prescripteur,
- Entretien tripartite réunissant le prescripteur, l'employeur et le futur salarié au moment de la signature de la demande d'aide qui doit permettre la formalisation des engagements,
- Suivi pendant la durée du contrat,
- Entretien de sortie, 1 à 3 mois avant la fin du contrat.

Le PEC prend la forme d'un contrat à durée déterminée d'une durée de 12 mois à raison de 20 heures minimum par semaine. Le renouvellement du contrat n'est ni prioritaire ni automatique, il est conditionné à l'évaluation, par le prescripteur, de son utilité pour le bénéficiaire et autorisé uniquement si les engagements antérieurs de l'employeur ont été respectés.

La commune de Saint-Genis-Laval peut donc décider d'y recourir en conciliant ses besoins avec la perspective d'aider un demandeur d'emploi à s'insérer dans le monde du travail.

Un PEC pourrait être recruté au sein de la commune, pour exercer les fonctions d'assistant ou assistante et référent ou référente comptable à raison de 35 heures par semaine.

Ce contrat à durée déterminée serait conclu selon les modalités suivantes :

Service d'accueil	Fonctions	Durée du contrat	Durée hebdomadaire	Rémunération
Direction de la Solidarité et de l'Action Sociale	Assistant ou assistante et référent ou référente comptable	12 mois	35 heures	SMIC

Vu la loi n°2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et renforçant les politiques d'insertion ;

Vu l'arrêté préfectoral n°18-022 du 2 février 2018 relatif au contrat parcours emploi compétences ;

Vu la circulaire n°DGEFP/SDPAE/MIP/MPP2018/11 du 11 janvier 2018 relative au parcours emploi compétences et au fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi ;

Vu l'avis favorable du Comité social territorial commun ville et CCAS en date du 20 janvier 2023 ;

Vu l'avis de la commission n°4 « Finances, Affaires générales, Développement économique, Ressources humaines et Numérique » du 26 janvier 2023 ;

Oùï l'exposé du rapporteur ;

Mesdames et Messieurs,

Je vous demande de bien vouloir,

- **CRÉER** un emploi dans le cadre du dispositif du P.E.C dans les conditions citées ci-dessus ;
- **INSCRIRE** les crédits nécessaires au budget de la ville au chapitre 012 ;
- **AUTORISER** madame la maire ou son représentant, à signer tous les documents relatifs à ce dossier et notamment le contrat de travail à durée déterminée et la convention conclue avec Pôle emploi, et à procéder au recrutement.

Le Conseil Municipal procède au vote :

- LE CONSEIL ADOPTE A L'UNANIMITÉ CETTE DÉLIBÉRATION -

8. RESSOURCES HUMAINES

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

Rapporteur : Madame Laure LAURENT

Conformément à l'article L313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de celle-ci. Il appartient donc au conseil municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

Les collectivités locales peuvent ainsi recruter des agents contractuels sur des emplois non permanents sur la base de l'article L332-23 dudit code, afin de faire face à un accroissement temporaire d'activité. Ces emplois non permanents ne peuvent excéder 12 mois pendant une même période de 18 mois consécutifs.

En parallèle, nous noterons que des fonctionnaires employés par une collectivité territoriale, peuvent occuper un emploi non permanent, en qualité d'agent contractuel, dans une seconde collectivité : il s'agit du régime de l'activité accessoire défini par le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020.

Ainsi, dans un contexte national contraint, où le recrutement d'agents diplômés est de plus en plus compliqué, et les vacances de postes de plus en plus longues, il convient de créer un emploi non permanent au sein du lieu d'accueil enfants / parents à temps non complet 9h/35. Les missions dévolues à cet emploi seront la coordination de ce lieu.

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le budget ;

Vu l'avis favorable du comité social territorial commun ville et CCAS du 20 janvier 2023 ;

Vu l'avis de la commission n°4 « Finances, Affaires générales, Développement économique, Ressources humaines et Numérique » du 26 janvier 2023 ;

Où l'exposé du rapporteur ;

Mesdames, Messieurs,

Je vous demande de bien vouloir,

- **CRÉER** l'emploi non permanent tel que proposé dans la présente délibération.
- **INSCRIRE** les crédits nécessaires au budget de la ville au chapitre 012.
- **AUTORISER** madame la maire ou son représentant, à signer tous les documents relatifs à ce dossier et de procéder au recrutement.

Le Conseil Municipal procède au vote :

- LE CONSEIL ADOPTE A L'UNANIMITÉ CETTE DÉLIBÉRATION -

9. RESSOURCES HUMAINES

Création d'un emploi non permanent au sein du service petite enfance - crèche
Rapporteur : Madame Laure LAURENT

Conformément à l'article L313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de celle-ci. Il appartient donc au conseil municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

Les collectivités locales peuvent ainsi recruter des agents contractuels sur des emplois non permanents sur la base de l'article L332-23 dudit code, afin de faire face à un accroissement temporaire d'activité. Ces emplois non permanents ne peuvent excéder 12 mois pendant une même période de 18 mois consécutifs.

Afin de pallier la difficulté grandissante de recruter des agents diplômés, nécessaires au bon fonctionnement de la crèche municipale les P'tits Mômes (taux d'encadrement) et dans l'objectif de fidéliser les agents en poste, qui pallient aux absences des agents fonctionnaires, il convient de créer un emploi non permanent d'auxiliaire de puériculture rattaché au service petite enfance - crèche à temps complet dont les missions sont celles afférentes au profil de poste d'auxiliaire de puériculture.

Le recrutement de l'agent contractuel se fera dans le cadre d'emploi des auxiliaires de puériculture.

Vu le code général de la fonction publique et notamment ses articles L313-1 et L332-23 ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Vu le budget ;

Vu l'information du comité social territorial commun ville et CCAS du 20 janvier 2023 ;

Vu l'avis de la commission n°4 « Finances, Affaires générales, Développement économique, Ressources Humaines et Numérique » du 26 janvier 2023 ;

Oùï l'exposé du rapporteur ;

Mesdames, Messieurs,

Je vous demande de bien vouloir,

- **CRÉER** l'emploi non permanent tel que proposé dans la présente délibération.
- **INSCRIRE** les crédits nécessaires au budget de la ville au chapitre 012.
- **AUTORISER** madame la maire ou son représentant, à signer tous les documents relatifs à ce dossier et de procéder au recrutement.

Le Conseil Municipal procède au vote :

- LE CONSEIL ADOPTE A L'UNANIMITÉ CETTE DÉLIBÉRATION -

10. RESSOURCES HUMAINES

Création et suppression d'un emploi permanent au sein de la direction générale
Rapporteur : Madame Laure LAURENT

Conformément à l'article L313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de celle-ci. Il appartient donc au conseil municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

En interne, la pratique a été transformée au fil des ans, au profit de la création de grades et non plus d'emplois et il appartient à la collectivité de se remettre en conformité avec la réglementation.

Ainsi, à l'occasion de chaque vacance d'emploi et quel qu'en soit le motif (mutation, retraite, fin de contrat...) il convient de prendre une délibération reprenant l'ensemble des éléments juridiquement obligatoires puis, une fois les modalités de recrutement effectuées, de supprimer l'emploi initialement créé. Cette étape sera définitivement achevée dès lors que l'ensemble des emplois aura été repris. Ainsi, cela peut prendre plus ou moins de temps et sera lié aux différentes vacances de postes.

Dans ce contexte, un emploi d'assistant ou assistante de direction rattaché au service à la population et direction administrative et financière a été créé à l'occasion d'un précédent conseil municipal. Suite au départ en disponibilité de l'agent occupant l'emploi et après réflexion sur les besoins des services, il convient dorénavant de supprimer l'emploi initial devenu vacant afin de le créer de la façon suivante :

<i>Service</i>	<i>Emploi</i>	<i>Catégorie</i>	<i>Cadre d'emploi</i>	<i>Grades</i>	<i>Temps de travail</i>
Direction générale	Assistant ou assistante de direction	C	Adjoint administratif territorial	- Adjoint administratif - Adjoint administratif principal de 2ème classe - Adjoint administratif principal de 1ère classe	28h/35

Les missions confiées à ce poste sont :

- Assister les deux directeurs des services à la population et administratif et financier,
- Apporter une assistance dans le pilotage des services des deux directions,
- Participer à la vie du secrétariat de la direction générale, en articulation avec le cabinet des élus et de madame la maire (continuité de service notamment)

Sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par le code général de la fonction publique, cet emploi pourra être occupé par un agent contractuel recruté à durée déterminée pour une durée maximale d'un an en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires au vu de l'application de l'article L332-14 dudit code.

Sa durée pourra être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque, au terme de la durée fixée au 2^{ème} alinéa de l'article L332-14, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

Vu le code général de la fonction publique et notamment ses articles L313-1 et L332-14 ;

Vu le budget ;

Vu le tableau des emplois et des effectifs ;

Vu l'avis favorable du comité social territorial commun ville et CCAS en date du 20 janvier 2023 ;

Vu l'avis de la commission n°4 « Finances, Affaires générales, Développement économique, Ressources humaines et Numérique » du 26 janvier 2023 ;

Où l'exposé du rapporteur ;

Mesdames, Messieurs,

Je vous demande de bien vouloir,

- **SUPPRIMER** l'emploi cité.
- **CRÉER** l'emploi tel que proposé dans la présente délibération.
- **MODIFIER** le tableau des emplois permanents de la ville, affectés à la direction générale, tel que proposé dans la présente délibération.
- **INSCRIRE** les crédits nécessaires au budget de la ville au chapitre 012.
- **AUTORISER** madame la maire ou son représentant, à signer tous les documents relatifs à ce dossier et de procéder au recrutement.

Le Conseil Municipal procède au vote :

- LE CONSEIL ADOPTE A L'UNANIMITÉ CETTE DÉLIBÉRATION -

11. RESSOURCES HUMAINES

Création et suppression d'emplois permanents au sein de la direction des services techniques
Rapporteur : Madame Laure LAURENT

Conformément à l'article L313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de celle-ci. Il appartient donc au conseil municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

En interne, la pratique a été transformée au fil des ans, au profit de la création de grades et non plus d'emplois et il appartient à la collectivité de se remettre en conformité avec la réglementation.

Ainsi, à l'occasion de chaque vacance d'emploi et quel qu'en soit le motif (mutation, retraite, fin de contrat...) il convient de prendre une délibération reprenant l'ensemble des éléments juridiquement obligatoires puis, une fois les modalités de recrutement effectuées, de supprimer l'emploi initialement créé. Cette étape sera définitivement achevée dès lors que l'ensemble des emplois aura été repris. Ainsi, cela peut prendre plus ou moins de temps et sera lié aux différentes vacances de postes.

Dans ce contexte, 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 jardinier ont été créés pour régularisation lors d'un précédent conseil municipal. En conséquence, il convient dorénavant de supprimer les emplois initiaux (avant 2022) afin que le tableau des emplois soit cohérent.

En parallèle et suite au départ en retraite du fonctionnaire occupant l'emploi de jardinier, il convient dorénavant de créer l'emploi de la façon suivante :

Service	Emploi	Catégories	Cadres d'emploi	Grades	Temps de travail
Espaces Verts	Jardinier	C	Adjoint technique territorial	- Adjoint technique principal de 2ème classe - Adjoint technique principal de 1ère classe	Temps complet

Les missions confiées à ces postes sont :

- la mise en œuvre du fleurissement,
- l'aménagement des espaces verts,
- l'entretien courant des espaces dans le respect de l'environnement,
- l'entretien courant du matériel,
- la participation ponctuelle aux travaux préparatoires aux manifestations.

Sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par le code général de la fonction publique, ces emplois pourront être occupés par un agent contractuel recruté à durée déterminée pour une durée maximale d'un an en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires au vu de l'application de l'article L332-14 dudit code.

Sa durée pourra être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque, au terme de la durée fixée au 2^{ème} alinéa de l'article L332-14, la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

Vu le code général de la fonction publique et notamment ses articles L313-1 et L332-14 ;

Vu le budget ;

Vu le tableau des emplois et des effectifs ;

Vu l'avis favorable du comité social territorial commun ville et CCAS du 20 janvier 2023 ;

Vu l'avis de la commission n°4 « Finances, Affaires générales, Développement économique, Ressources humaines et Numérique » du 26 janvier 2023 ;

Oui l'exposé du rapporteur ;

Mesdames, Messieurs,

Je vous demande de bien vouloir,

- **SUPPRIMER** les emplois permanents tels que mentionnés dans la présente délibération,
- **CRÉER** l'emploi permanent tel que proposé dans la présente délibération.
- **MODIFIER** le tableau des emplois permanents de la ville, affectés à la direction des services techniques, tel que proposé dans la présente délibération.
- **INSCRIRE** les crédits nécessaires au budget de la ville au chapitre 012.
- **AUTORISER** madame la maire ou son représentant, à signer tous les documents relatifs à ce dossier et de procéder au recrutement.

Le Conseil Municipal procède au vote :

- LE CONSEIL ADOPTE A L'UNANIMITÉ CETTE DÉLIBÉRATION -

12. RESSOURCES HUMAINES

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

Rapporteur : Madame Laure LAURENT

Conformément à l'article L313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de celle-ci. Il appartient donc au conseil municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

En interne, la pratique a été transformée au fil des ans, au profit de la création de grades et non plus d'emplois et il appartient à la collectivité de se remettre en conformité avec la réglementation.

Ainsi, à l'occasion de chaque vacance d'emploi et quel qu'en soit le motif (mutation, retraite, fin de contrat...) il convient de prendre une délibération reprenant l'ensemble des éléments juridiquement obligatoires puis, une fois les modalités de recrutement effectuées, de supprimer l'emploi initialement créé. Cette étape sera définitivement achevée dès lors que l'ensemble des emplois aura été repris. Ainsi, cela peut prendre plus ou moins de temps et sera lié aux différentes vacances de postes.

Dans ce contexte, un emploi d'agent ou agente territorial spécialisé des écoles maternelles (à temps non complet 33h15/35) a été créé pour régularisation à l'occasion d'un précédent conseil municipal.

En conséquence, il convient dorénavant de supprimer l'emploi initial, à temps complet, (avant 2022) afin que le tableau des emplois soit cohérent.

En parallèle, et suite au départ en mutation de l'agent occupant l'emploi d'assistant administratif et financier ou assistante administrative et financière du service enseignement, il convient dorénavant de créer l'emploi pour régularisation de la façon suivante :

<i>Service</i>	<i>Emploi</i>	<i>Catégorie</i>	<i>Cadre d'emploi</i>	<i>Grades</i>	<i>Temps de travail</i>
Enseignement	Assistant ou assistante administratif et financier	C	Adjoint administratif territorial	- Adjoint administratif - Adjoint administratif principal de 2ème classe - Adjoint administratif principal de 1ère classe	Temps complet

Les missions confiées à ce poste sont :

- **Préparation et exécution budgétaire :**
 - Participe à la construction budgétaire du service et assure le suivi dans le logiciel finances
 - Assure l'exécution budgétaire des dépenses et des recettes
- **Régisseur de recettes :**
 - Facturation aux familles et encaissement des recettes (APG, TAP)
- **Suivi de l'exécution des différents marchés publics afférents au service**
- **Missions secondaires :**
 - Organise le remplacement des personnels des écoles en cas de besoin
 - Effectue les inscriptions aux activités périscolaires
 - Réalise les conventions entre la ville et les associations porteuses de projets dans le cadre des activités périscolaires

Sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par le code général de la fonction publique, cet emploi pourra être occupé par un agent contractuel recruté à durée déterminée pour une durée maximale d'un an en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires au vu de l'application de l'article L332-14 dudit code.

Sa durée pourra être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque, au terme de la durée fixée au 2^{ème} alinéa de l'article L332-14, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

Vu le code général de la fonction publique et notamment ses articles L313-1 et L332-14 ;

Vu le budget ;

Vu le tableau des emplois et des effectifs ;

Vu l'avis favorable du comité social territorial commun ville et CCAS en date du 20 janvier 2023 ;

Vu l'avis de la commission n°4 « Finances, Affaires générales, Développement économique, Ressources humaines et Numérique » du 26 janvier 2023 ;

Où l'exposé du rapporteur ;

Mesdames, Messieurs,

Je vous demande de bien vouloir,

- **SUPPRIMER** l'emploi cité.
- **CRÉER** l'emploi tel que proposé dans la présente délibération.
- **MODIFIER** le tableau des emplois permanents de la ville, affectés au service enseignement, tel que proposé dans la présente délibération.
- **INSCRIRE** les crédits nécessaires au budget de la ville au chapitre 012.
- **AUTORISER** madame la maire ou son représentant, à signer tous les documents relatifs à ce dossier et de procéder au recrutement.

Le Conseil Municipal procède au vote :

- LE CONSEIL ADOPTE A L'UNANIMITÉ CETTE DÉLIBÉRATION -

13. RESSOURCES HUMAINES

Suppression d'un emploi permanent au sein du B612

Rapporteur : Madame Laure LAURENT

Conformément à l'article L313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de celle-ci. Il appartient donc au conseil municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

En interne, la pratique a été transformée au fil des ans, au profit de la création de grades et non plus d'emplois et il appartient à la collectivité de se remettre en conformité avec la réglementation.

Ainsi, à l'occasion de chaque vacance d'emploi et quel qu'en soit le motif (mutation, retraite, fin de contrat...) il convient de prendre une délibération reprenant l'ensemble des éléments juridiquement obligatoires puis, une fois les modalités de recrutement effectuées, de supprimer l'emploi initialement créé. Cette étape sera définitivement achevée dès lors que l'ensemble des emplois aura été repris. Ainsi, cela peut prendre plus ou moins de temps et sera lié aux différentes vacances de postes.

Dans ce contexte, un emploi permanent d'animateur numérique a été créé pour régularisation lors d'un précédent conseil municipal. Il convient dorénavant de supprimer l'emploi initial (avant 2022) afin d'obtenir un tableau des emplois en cohérence.

Vu le code général de la fonction publique et notamment son article L313-1 ;

Vu le budget ;

Vu le tableau des emplois et des effectifs ;

Vu l'avis favorable du comité social territorial commun ville et CCAS du 20 janvier 2023 ;

Vu l'avis de la commission n°4 « Finances, Affaires générales, Développement économique, Ressources humaines et Numérique » du 26 janvier 2023 ;

Où l'exposé du rapporteur ;

Mesdames, Messieurs,

Je vous demande de bien vouloir,

- **SUPPRIMER** l'emploi permanent tel que proposé dans la présente délibération.

- **APPROUVER** la modification du tableau des emplois permanents de la ville, affectés au service B612, en conséquence.

Le Conseil Municipal procède au vote :

- LE CONSEIL ADOPTE A L'UNANIMITÉ CETTE DÉLIBÉRATION -

14. RESSOURCES HUMAINES

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

Rapporteur : Madame Laure LAURENT

Conformément à l'article L313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de celle-ci. Il appartient donc au conseil municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

En interne, la pratique a été transformée au fil des ans, au profit de la création de grades et non plus d'emplois et il appartient à la collectivité de se remettre en conformité avec la réglementation.

Ainsi, à l'occasion de chaque vacance d'emploi et quel qu'en soit le motif (mutation, retraite, fin de contrat...) il convient de prendre une délibération reprenant l'ensemble des éléments juridiquement obligatoires puis, une fois les modalités de recrutement effectuées, de supprimer l'emploi initialement créé.

Cette étape sera définitivement achevée dès lors que l'ensemble des emplois aura été repris. Ainsi, cela peut prendre plus ou moins de temps et sera lié aux différentes vacances de postes.

Dans ce contexte, un emploi d'assistant ou assistante du service autorisations droit des sols (ADS) a été créé à l'occasion 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.

Vu le code général de la fonction publique et notamment son article L313-1 ;

Vu le budget ;

Vu le tableau des emplois et des effectifs ;

Vu l'avis favorable du comité social territorial commun ville et CCAS du 20 janvier 2023 ;

Vu l'avis de la commission n°4 « Finances, Affaires générales, Développement économique, Ressources Humaines et Numérique » du 26 janvier 2023 ;

Où l'exposé du rapporteur ;

Mesdames, Messieurs,

Je vous demande de bien vouloir,

- **SUPPRIMER** l'emploi cité.
- **APPROUVER** la modification du tableau des emplois permanents de la ville, affectés à la direction de l'aménagement et de la vie économique, en conséquence.

Le Conseil Municipal procède au vote :

- LE CONSEIL ADOPTE A L'UNANIMITÉ CETTE DÉLIBÉRATION -

15. RESSOURCES HUMAINES

Suppression d'un emploi permanent au sein de la direction des ressources humaines
Rapporteur : Madame Laure LAURENT

Conformément à l'article L313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de celle-ci. Il appartient donc au conseil municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

En interne, la pratique a été transformée au fil des ans, au profit de la création de grades et non plus d'emplois et il appartient à la collectivité de se remettre en conformité avec la réglementation.

Ainsi, à l'occasion de chaque vacance d'emploi et quel qu'en soit le motif (mutation, retraite, fin de contrat...) il convient de prendre une délibération reprenant l'ensemble des éléments juridiquement obligatoires puis, une fois les modalités de recrutement effectuées, de supprimer l'emploi initialement créé. Cette étape sera définitivement achevée dès lors que l'ensemble des emplois aura été repris. Ainsi, cela peut prendre plus ou moins de temps et sera lié aux différentes vacances de postes.

Dans ce contexte, un emploi de gestionnaire paie-carrière-absence a été créé à l'occasion d'un précédent conseil municipal. Il convient dorénavant de supprimer l'emploi initial (avant 2022) afin d'obtenir un tableau des emplois en cohérence.

Vu le code général de la fonction publique et notamment son article L313-1 ;

Vu le budget ;

Vu le tableau des emplois et des effectifs ;

Vu l'avis favorable du comité social territorial commun ville et CCAS en date du 20 janvier 2023 ;

Vu l'avis de la commission n°4 « Finances, Affaires générales, Développement économique, Ressources humaines et Numérique » du 26 janvier 2023 ;

Où l'exposé du rapporteur ;

Mesdames, Messieurs,

Je vous demande de bien vouloir,

- **SUPPRIMER** l'emploi susmentionné.
- **APPROUVER** la modification du tableau des emplois permanents de la ville, affectés à la direction des ressources humaines, en conséquence.

Le Conseil Municipal procède au vote :

- LE CONSEIL ADOPTE A L'UNANIMITÉ CETTE DÉLIBÉRATION -

16. RESSOURCES HUMAINES

Suppression d'un emploi permanent au sein du Mixcube
Rapporteur : Madame Laure LAURENT

Conformément à l'article L313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de celle-ci. Il appartient donc au conseil municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

En interne, la pratique a été transformée au fil des ans, au profit de la création de grades et non plus d'emplois et il appartient à la collectivité de se remettre en conformité avec la réglementation.

Ainsi, à l'occasion de chaque vacance d'emploi et quel qu'en soit le motif (mutation, retraite, fin de contrat...) il convient de prendre une délibération reprenant l'ensemble des éléments juridiquement obligatoires puis, une fois les modalités de recrutement effectuées, de supprimer l'emploi initialement créé. Cette étape sera définitivement achevée dès lors que l'ensemble des emplois aura été repris. Ainsi, cela peut prendre plus ou moins de temps et sera lié aux différentes vacances de postes.

Dans ce contexte, un emploi d'écrivain ou écrivaine public a été créé pour régularisation lors d'un précédent conseil municipal. En conséquence, il convient dorénavant de supprimer l'emploi initial (avant 2022) afin que le tableau des emplois soit cohérent.

Vu le code général de la fonction publique et notamment son article L313-1;

Vu le budget ;

Vu le tableau des emplois et des effectifs ;

Vu l'avis favorable du comité social territorial commun ville et CCAS du 20 janvier 2023;

Vu l'avis de la commission n°4 « Finances, Affaires générales, Développement économique, Ressources humaines et Numérique » du 26 janvier 2023 ;

Oui l'exposé du rapporteur ;

Mesdames, Messieurs,

Je vous demande de bien vouloir,

- **SUPPRIMER** l'emploi cité ci-dessus.
- **APPROUVER** la modification du tableau des emplois permanents de la ville, affectés au Mixcube, en conséquence.

Le Conseil Municipal procède au vote :

- LE CONSEIL ADOPTE A L'UNANIMITÉ CETTE DÉLIBÉRATION -

17. RESSOURCES HUMAINES

Suppression d'un emploi permanent au sein des affaires générales
Rapporteur : Madame Laure LAURENT

Conformément à l'article L313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de celle-ci. Il appartient donc au conseil municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

En interne, la pratique a été transformée au fil des ans, au profit de la création de grades et non plus d'emplois et il appartient à la collectivité de se remettre en conformité avec la réglementation.

Ainsi, à l'occasion de chaque vacance d'emploi et quel qu'en soit le motif (mutation, retraite, fin de contrat...) il convient de prendre une délibération reprenant l'ensemble des éléments juridiquement obligatoires puis, une fois les modalités de recrutement effectuées, de supprimer l'emploi initialement créé. Cette étape sera définitivement achevée dès lors que l'ensemble des emplois aura été repris. Ainsi, cela peut prendre plus ou moins de temps et sera lié aux différentes vacances de postes.

Dans ce contexte, un emploi permanent d'assistant ou assistante du Pôle Service Public a été créé il y a plusieurs années. Cependant, au fil des ans et de l'évolution des besoins des usagers notamment, il s'avère que cet emploi n'a plus lieu d'être.

Il convient dorénavant de supprimer l'emploi et d'obtenir un tableau des emplois en cohérence.

Vu le code général de la fonction publique et notamment son article L313-1 ;

Vu le budget ;

Vu le tableau des emplois et des effectifs ;

Vu l'avis favorable du comité social territorial commun ville et CCAS du 20 janvier 2023 ;

Vu l'avis de la commission n°4 « Finances, Affaires générales, Développement économique, Ressources humaines et Numérique » du 26 janvier 2023 ;

Où l'exposé du rapporteur ;

Mesdames, Messieurs,

Je vous demande de bien vouloir,

- **SUPPRIMER** l'emploi permanent tel que proposé dans la présente délibération.
- **APPROUVER** la modification du tableau des emplois permanents de la ville, affectés au service affaires générales, en conséquence.

Le Conseil Municipal procède au vote :

- LE CONSEIL ADOPTE A L'UNANIMITÉ CETTE DÉLIBÉRATION -

L'ordre du jour est à présent épuisé.

Je voulais en profiter pour vous annoncer que nous avons la semaine de l'égalité qui va se dérouler du 6 au 11 mars 2023. Café philo au B612, conférence On en parle, 11 mars, séance de cinéma à La Mouche. Notre équipe a choisit d'avoir un adjoint à l'égalité, ce qui est nouveau, et qui démontrer que nous agissons.

Je vous annonce que la date du prochain conseil municipal est fixée au jeudi 23 mars 2023 à l'occasion duquel nous devrions voter le budget primitif de la ville.

Merci à tous et belle soirée !

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

La secrétaire de séance
Laure LAURENT

23 MARS 2023

Fait à Saint-Genis-Laval, le 23/03/2023

La Maire de Saint-Genis-Laval
Marylène MILLET



