



CONSEIL MUNICIPAL N° 07 **SEANCE DU 14 JANVIER 2021**

Le Conseil municipal de la commune de Vaires-sur-Marne, siégeant en session ordinaire, à la salle multi-activités des Pêcheurs, après convocation légale adressée individuellement à chaque conseiller, par Madame Edmonde Jardin, Maire.

Etaient présents

Mme JARDIN, M. DESFOUX Yohann, Mme COULAIS, M. VILCOCQ, Mme PEREIRA DA SILVA, M. RAMIREZ, Mme CHIOCARELLO, M. DESFOUX Didier, Mme BOCH, M. COCHEZ, M. LEGRAND, Mme GATIBELZA, M. FAURE, M. PRILLARD Pierre-Jean, Mme DOLMAYRAC, M. STADTFELD, Mme LEVEILLE, Mme ALEND, Mme SCHAEGIS, M. BROCHE, Mme RECIO, M. WATHLE, Mme OLIER, M. PICART, Mme SAUSSET, M. GODICHE, M. FEDER, M. BUI HUU TAI

Formant la majorité en exercice.

Ont donné procuration

M. MUNOZ	à	M. DESFOUX Yohann
Mme PRILLARD Pauline	à	M. FAURE
Mme RECULET	à	Mme RECIO
Mme MOGENNI	à	M. BUI HUU TAI

Absente : Mme AUDY-SCHMITT

Secrétaire de Séance : M. LEGRAND

* * * * *

Madame Edmonde Jardin, Maire, présente ses vœux au Conseil municipal.

* * * * *

INTERVENTION DE MADAME EDMONDE JARDIN (AGIR ENSEMBLE POUR VAIRES)

« Je voudrais simplement vous informer de la venue du bus régional anti Covid 19 samedi 16 janvier sur le parking de Carrefour Market, pour tous, pour se faire tester sans rendez-vous de 10h à 13h et de 14h à 17h. »

Le procès-verbal du Conseil municipal du 8 décembre 2020 est approuvé à la majorité par 29 voix pour et 3 abstentions (Mme Recio et M. Picart : liste Vaires c'est Vous, et M. Feder : liste Vaires Citoyenne).

1. Installation d'un nouveau Conseiller municipal

VU le Code général des collectivités territoriales, et notamment l'article L2121-4,
VU le Code électoral, et notamment l'article L270,

CONSIDÉRANT que Madame Nathalie Labrousse, conseillère municipale, a présenté sa démission du conseil municipal par un courrier en date du 7 décembre 2020,

CONSIDÉRANT que Monsieur le Préfet de Seine-et-Marne en a été informé par courrier du 10 décembre 2020,

CONSIDÉRANT que Monsieur Jean-Claude Feder, candidat suivant sur la liste « Vaires citoyenne » a été sollicité par courrier de la commune en date du 10 décembre 2020 afin de siéger au conseil municipal et a donné son accord par courrier en date du 19 décembre 2020,

CONSIDÉRANT qu'en conformité avec le code électoral, Monsieur Jean-Claude Feder est désigné afin de remplacer Madame Nathalie Labrousse au conseil municipal de Vaires-sur-Marne,

Après avoir entendu l'exposé du rapporteur, **le Conseil municipal, PREND ACTE** de l'installation de Monsieur Jean-Claude Feder en qualité de conseiller municipal.

Madame Edmonde Jardin, Maire, souhaite la bienvenue au nouveau Conseiller municipal installé.

ALLOCUTION DE MONSIEUR JEAN-CLAUDE FEDER (VAIRES CITOYENNE)

« Bonjour à tous et à toutes, une bonne année.

Je m'appelle Jean-Claude Feder, j'ai 68 ans, je suis retraité et entrepreneur en même temps, juriste de formation.

A l'heure où tant d'événements menacent la démocratie, la démocratie locale est un bien précieux et le fait de me retrouver parmi vous et pour moi un grand honneur.

Représentant de la liste Vaires Citoyenne, je crois profondément aux valeurs de gauche, à l'humanisme et à la justice sociale.

Mais nous sommes ici des démocrates. Je serai un opposant à la majorité actuelle attentif et constructif. Mon ambition est donc de représenter les vairois qui ont voté pour notre liste, pour les projets et les valeurs que nous défendons.

Je vous remercie de votre accueil. »

2. Composition des commissions communales

VU le Code général des collectivités territoriales, et notamment l'article L2121-22,
VU la délibération n°01 du 03 septembre 2020 relative à la composition des commissions communales,

VU la délibération n°01 en date du 14 janvier 2021, relative à l'installation d'un nouveau conseiller municipal,

CONSIDÉRANT que par une délibération n°01 du 03 septembre 2020, le conseil municipal a décidé de créer 9 commissions et a procédé à l'élection de leurs membres,

CONSIDÉRANT que Madame Nathalie Labrousse a présenté sa démission du conseil municipal et qu'elle a été remplacée par Monsieur Jean-Claude Feder,

CONSIDÉRANT que Madame Labrousse était membre des commissions suivantes :

- Santé, culture, associations culturelles et évènementiel
- Patrimoine, environnement, espaces verts, propreté et mobilités
- Petite enfance, logement

CONSIDÉRANT qu'il est nécessaire de la remplacer, au sein de ces commissions communales, par la désignation de Monsieur Jean-Claude Feder,

Après avoir entendu l'exposé du rapporteur, **le Conseil municipal**, après en avoir délibéré, **à l'unanimité, DÉSIGNE** Monsieur Jean-Claude Feder, en remplacement de Madame Nathalie Labrousse, au sein des commissions suivantes :

- Santé, culture, associations culturelles et évènementiel
- Patrimoine, environnement, espaces verts, propreté et mobilités
- Petite enfance, logement

3. Versement d'une subvention pour la participation à l'événement 4L Trophy

VU le Code général des collectivités territoriales,

VU la demande de Madame Laureen Tourneur pour sa participation à l'évènement 4L Trophy,

CONSIDÉRANT que le 4L Trophy constitue le plus grand raid humanitaire étudiant d'Europe. Chaque année, 2 500 étudiants participent à ce parcours de 6 000 kilomètres entre la France, l'Espagne et le Maroc,

CONSIDÉRANT qu'en partenariat avec les associations Enfants du désert et la Croix Rouge Française, les revenus générés par cette manifestation permettent la scolarisation de 25 000 enfants et la fourniture de matériels scolaires et sportifs,

CONSIDÉRANT que Madame Tourneur, résidant à Vaires-sur-Marne, a pour projet de participer à l'édition du 4L Trophy, qui se déroulera du 26 avril au 6 mai 2021,

CONSIDÉRANT qu'afin de soutenir cette action humanitaire menée par une vairoise et de favoriser l'image sportive de la commune, il est opportun d'octroyer une subvention à Madame Tourneur, et qu'en contrepartie de cette subvention, la commune bénéficiera de l'affichage de son logo sur le véhicule participant,

INTERVENTION DE MADAME ISABELLE SAUSSET (VAIRES CITOYENNE)

« Bonsoir Madame le Maire, bonsoir à tous,

Je trouve que cette initiative est une très belle initiative.

Ma question porte plus largement sur les associations vairoises à but humanitaire, qui jusqu'à présent n'avaient pas beaucoup de visibilité, pour savoir si d'autres associations vairoises à but humanitaire pourront bénéficier d'une subvention ou bénéficient peut-être déjà d'une subvention, s'il y a une démarche plus globale au-delà de cette action ponctuelle ? »

REPONSE DE MADAME EDMONDE JARDIN (AGIR ENSEMBLE POUR VAIRES)

« Vous serez avisés du relevé des prochaines commissions sur toutes les associations dites sociales, ou plutôt à caractère purement social.

Ça c'est une démarche isolée, effectivement. Mais pour le moment nous n'avons que cette demande.

Il est bien évident qu'en tenant compte de l'esprit de cette attribution de subvention pour ce caractère-là précisément, s'il y avait d'autres demandes avec un caractère identique, on les étudiera.

C'est une opportunité aussi pour la ville que de voir ce projet mener à bien et pouvoir participer à l'élaboration de ce projet qui reste quand même très coûteux et qui n'est pas facile à mener.

Nous avons décidé d'attribuer une subvention de 500 euros qui représente une petite participation sur l'intégralité du projet. »

Après avoir entendu l'exposé du rapporteur, **le Conseil municipal**, après en avoir délibéré, **à l'unanimité, DÉCIDE** d'octroyer une subvention de 500 euros à Madame Laureen Tourneur pour sa participation à l'évènement 4L Trophy, **DIT** que les crédits nécessaires seront inscrits au budget correspondant.

4. Contrats d'apprentissage

VU le code général des collectivités territoriales,

VU le code du travail, et notamment les articles L6211-1 et suivants,

VU la loi n°92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail,

VU la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

VU le décret n°92-1258 du 30 novembre 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage et son expérimentation dans le secteur public,

VU le décret n°93-162 du 2 février 1993 relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial,

VU l'avis du comité technique en date du 5 janvier 2021,

CONSIDÉRANT que l'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 25 ans (sans limite d'âge supérieure d'entrée en formation concernant les travailleurs handicapés) d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration,

CONSIDÉRANT que cette formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre et que ce dispositif présente un intérêt tant pour les jeunes

accueillis que pour les services accueillants, compte tenu des diplômes préparés par les postulants et des qualifications requises par lui,

INTERVENTION DE MADAME ISABELLE SAUSSET (VAIRES CITOYENNE)

« Je ne réagis pas par rapport au contrat d'apprentissage en tant que tel, on avait déjà abordé la question en novembre je crois.

C'est une démarche assez intéressante pour les jeunes, c'est juste que ce qui est présenté, pour moi suscite des questions. Tel que c'est présenté on a l'impression qu'il y a un seul contrat d'apprentissage à la fois aux services techniques et à la police municipale.

Et sur la sécurité des locaux, quels locaux ? Est-ce juste des locaux municipaux ?

Il n'y a pas de précision sur le contenu précis, la durée et l'éventualité d'une pérennisation pour le ou la jeune. »

REPOSE DE MADAME EDMONDE JARDIN (AGIR ENSEMBLE POUR VAIRES)

« Il s'agit d'un seul apprenti. L'usage pour le moment est de passer au Conseil municipal pour demander votre avis à chaque contrat d'apprentissage.

On pourrait effectivement généraliser pour faire en sorte que tous les contrats d'apprentissage ne passent pas par le Conseil municipal, mais que cela devienne une règle d'embauche et de formation.

Là, en l'occurrence, il s'agit d'un jeune qui va avoir bientôt 18 ans, qui va être apprenti et qui œuvrera à la PM et au CTM, et qui a une formation complètement axée sur tout ce qui est sécurité, sécurité des bâtiments, c'est son cursus. »

INTERVENTION DE MADAME ISABELLE SAUSSET (VAIRES CITOYENNE)

« Est-ce qu'il y a un poste à pourvoir qui devrait être pérennisé ? »

REPOSE DE MADAME EDMONDE JARDIN (AGIR ENSEMBLE POUR VAIRES)

« Non. Il n'y a pas de poste à pourvoir. C'est une démarche de formation des jeunes.

Moi, je pense que ça fait partie du rôle des collectivités territoriales que d'offrir - tant qu'elles peuvent - de faire une formation.

Là, il se trouve que c'est un contrat d'apprentissage. La difficulté ce n'est pas tant de prendre des contrats d'apprentissage mais de trouver des maîtres de stage. C'est aussi une complexité, car ce n'est pas aussi évident que ça, mais notre volonté est de pouvoir prendre des apprentis et de les former et si à terme, l'apprenti une fois son diplôme obtenu, veut rester dans la collectivité territoriale et si ça répond à un besoin de la collectivité territoriale, pourquoi pas.

Les jeunes qui demandent des contrats d'apprentissage ne souhaitent pas forcément travailler dans une collectivité territoriale, c'est surtout qu'à l'heure actuelle, c'est compliqué pour les entreprises de les accueillir.

Prendre des jeunes en apprentissage c'est toujours formateur aussi bien pour les équipes en place que pour le jeune qui arrive et qui va se former. »

INTERVENTION DE MADAME ISABELLE RECIO (VIVRE VAIRES)

« En écoutant vos explications, je voudrais savoir si la ville est prête à accueillir des apprentis handicapés ? »

REPOSE DE MADAME EDMONDE JARDIN (AGIR ENSEMBLE POUR VAIRES)

« Oui, tout à fait. »

INTERVENTION DE MADAME ISABELLE RECIO (VIVRE VAIRES)

« Est-ce qu'on peut vous les orienter sans problématique d'accompagnement ? »

REPOSE DE MADAME EDMONDE JARDIN (AGIR ENSEMBLE POUR VAIRES)

« Juste avant le confinement j'avais rencontré un responsable de Pôle Emploi et on avait envisagé le fait de prendre en stage pour commencer, pas forcément en apprentissage, car ils sont en recherchent de maîtres de stage ou d'entreprises d'accueil. C'était prévu et on va travailler au niveau de l'accueil des handicapés et en matière d'apprentissage aussi. »

INTERVENTION DE MADAME ISABELLE RECIO (VIVRE VAIRES)

« Madame le Maire, vous savez qu'il y a une antenne à Torcy qui s'appelle Cap Emploi et qui est spécialisée pour orienter les jeunes handicapés. Je ne pensais pas à Pôle Emploi qui n'a pas vraiment l'objectif de l'accompagnement des personnes handicapés mais plus à Cap Emploi qui est l'antenne la plus proche de chez nous à Torcy. »

REPOSE DE MADAME EDMONDE JARDIN (AGIR ENSEMBLE POUR VAIRES)

*« J'ai reçu la référente de Pôle Emploi qui dispose d'une cellule dédiée au handicap. En ce qui me concerne, elle est tout à fait capable.
De toutes façons l'objectif, Madame Recio, c'est d'accueillir des personnes en situation de handicap qu'elles viennent d'une structure ou d'une autre. Donc si nous pouvons les accueillir, nous les accueillerons sachant que la ville n'a pas de quota d'emploi même non apprenti en situation de handicap. On pouvait aussi envisager d'accueillir des personnes en situation de handicap en apprentissage et sur des emplois pérennes, ce qui n'est pas le cas. »*

Après avoir entendu l'exposé du rapporteur, **le Conseil municipal**, après en avoir délibéré, **à l'unanimité, DÉCIDE** le recours au contrat d'apprentissage, **DÉCIDE** de conclure, dès le 1^{er} février 2021, pour la direction des services techniques et la police municipale, un contrat d'apprentissage relatif à la sécurité des locaux, **DIT** que les crédits nécessaires à cette dépense seront inscrits au budget de l'exercice.

5. Complément au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des agents municipaux

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

VU le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

VU délibération n°01 du 17 décembre 2018 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (FISEEP),

VU les avis du comité technique du 1^{er} décembre 2020, du 5 janvier et du 12 janvier 2021,

CONSIDÉRANT que par une délibération n°01 du 17 décembre 2018, le conseil municipal a décidé la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents de la commune et a fixé ses modalités de mise en œuvre, pour les filières administratives, techniques hors le cadre d'emplois des ingénieurs, animation, la filière culturelle et pour la filière sanitaire et sociale, le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles,

CONSIDÉRANT que depuis, les arrêtés instituant le RIFSEEP pour le cadre d'emplois des ingénieurs relevant de la filière technique et les cadres d'emplois de la filière médico-sociales ont été publiés,

CONSIDÉRANT qu'il appartient ainsi à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, pour ces cadres d'emplois,

CONSIDÉRANT qu'il convient également de modifier les montants maximums du Complément Indemnitaire annuel pour tous les grades relevant du RIFSEEP,

INTERVENTION DE MONSIEUR GILLES PICART (VIVRE VAIRES)

« J'ai une remarque : si on fait un parallèle entre les catégories C et C+, il n'y a pas d'écart entre un C3+ et un C3, alors que dans les autres C2-C1 apparemment il y a à minima 100 voire 200 € d'écart. Y a-t-il une raison ? »

REPOSE DE MADAME EDMONDE JARDIN (AGIR ENSEMBLE POUR VAIRES)

« Le CIA existe depuis deux exercices.

Le calcul qui m'a été proposé afin de le présenter devant votre assemblée était le calcul précédent qui avait été voté par le précédent Conseil municipal et faisait état de montants pour les catégories C de 200 €. Ça s'échelonnait de 200 à 1 750 €, c'est-à-dire avec un rapport de 9 à peu près. Et les montants intermédiaires étaient ceux qui existent actuellement. Quand j'entends les montants intermédiaires, je parle des C2 jusqu'aux B1.

L'étude de ce dossier était difficile. Mon objectif était de pouvoir augmenter les catégories C mais pour autant je ne pouvais réduire les C+ et les B, c'était un petit peu délicat.

Par contre, les A ont fait un gros effort, puisque les catégories A1 par exemple étaient à 1 750 € et sont passées à 1 000 €. Ceci pour permettre une répartition mathématiquement plus équilibrée de cette prime et de pouvoir faire en sorte que le plus possible d'agents de la catégorie C perçoivent 300 € au lieu de 200 €.

Donc les catégories de C3 à C1 ont été augmentées, les catégories de C2 à B1 ont été maintenues et les catégories A ont été diminuées.

C'est une autre répartition de l'enveloppe. »

INTERVENTION DE MONSIEUR GILLES PICART (VIVRE VAIRES)

« Oui, c'est une politique salariale, je ne la discute pas, ni le motif, ni le fondement. Ma remarque, c'est qu'il n'y a pas de différence entre un C3 et un C3+, alors que pour le C2 et le C2+ il y a un écart. C'est peut-être un souci du détail, c'est par pure curiosité. »

REPOSE DE MADAME EDMONDE JARDIN (AGIR ENSEMBLE POUR VAIRES)

« Cet écart existait déjà précédemment dans la précédente grille. Mon objectif était surtout de ne pas diminuer les catégories de C à B et l'écart existant a été maintenu. On a des grilles en C3 mais pas d'agent et un agent en C1.

L'idéal aurait été d'augmenter l'enveloppe de façon magistrale et de faire en sorte que tout le monde ait 1 000 € mais ce n'était pas possible.

Donc il a fallu articuler l'enveloppe autrement. »

INTERVENTION DE MADAME ISABELLE RECIO (VIVRE VAIRES)

« De combien est l'enveloppe exactement ? »

REPOSE DE MADAME EDMONDE JARDIN (AGIR ENSEMBLE POUR VAIRES)

« L'enveloppe est de 61 000 €. L'enveloppe précédente était de 50 500 €.

Compte tenu des critères de notation c'est l'enveloppe qui est définie, mais ce ne sera pas forcément l'enveloppe qui sera attribuée mais compte tenu de l'année difficile qui vient de s'écouler, l'enveloppe a été augmentée.

Le Comité technique a émis un avis favorable. »

Après avoir entendu l'exposé du rapporteur, **le Conseil municipal**, après en avoir délibéré, **à l'unanimité, DÉCIDE** la mise en œuvre des dispositions suivantes :

ARTICLE 1 : Date d'effet

A compter du 1^{er} janvier 2021, il est décidé d'instituer la mise en œuvre du RIFSEEP, selon les modalités fixées dans la présente délibération.

ARTICLE 2 : Les bénéficiaires du dispositif

- Les fonctionnaires titulaires et les stagiaires affiliés à la CNRACL et/ou à l'IRCANTEC, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel régis par les dispositions du décret 88-145 du 15 février 1988 (agents non titulaires de droit public à l'exclusion des agents de droit privé).

ARTICLE 3 : Grades concernés par ce complément

Les nouveaux grades concernés par le complément au RIFSEEP sont :

Filière technique :

- Ingénieur hors classe
- Ingénieur principal
- Ingénieur

Filière sanitaire et sociale :

- Infirmières en soins généraux hors classe
- Infirmières en soins généraux de classe supérieure
- Infirmières en soins généraux de classe normale
- Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle
- Educateur de jeunes enfants de première classe
- Educateur de jeunes enfants de seconde classe
- Auxiliaire de puériculture principal de 1^{ère} classe
- Auxiliaire de puériculture principal de 2^{ème} classe

Article 4-1 : Détermination des groupes de fonctions et des montants maximums pour le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux

INGENIEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS	
Arrêté ministériel du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur (services déconcentrés)			
GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOIS	Montant maxi fixé par la collectivité	Plafonds réglementaires à ne pas dépasser
Groupe 3	Directeur des services techniques	32 130.00 €	32 130.00 €
Groupe 4	Adjoint au directeur des services techniques	25 500.00 €	25 500.00 €

ARTICLE 4-2 : Ventilation des groupes de fonctions au sein du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux

Les emplois sont classés en groupe de fonctions selon les critères suivants :

- Responsabilité d'encadrement direct,
- Niveau d'encadrement dans la hiérarchie,
- Connaissances particulières liées aux fonctions (niveau expert, intermédiaire)
- Niveau de qualification requis,
- Difficulté du poste,
- Ampleur du champ d'action,

Groupe 3 : Les ingénieurs territoriaux associés aux critères suivants :
Direction et coordination de plusieurs services, conduite de dossiers complexes

Groupe 4 : Les ingénieurs territoriaux associés aux critères suivants :
Adjoints aux ingénieurs territoriaux exerçant la direction et la coordination de plusieurs services, conduite de dossiers complexes

ARTICLE 4-3 : Définition de l'enveloppe globale afférente à l'IFSE des ingénieurs territoriaux

Pour l'application de ce paragraphe, seuls sont pris en compte les emplois inscrits au budget et effectivement pourvus. En rapport avec les montants maximums de l'IFSE

ci-dessus indiqués, l'enveloppe globale afférente aux groupes est déterminée comme suit :

Groupe 3 : 32 130.00 €

Groupe 4 : 25 500.00 €

ARTICLE 4-4 : Définition des modalités de répartition des montants indemnitaires par grade à l'intérieur des groupes de fonction pour le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux

INGENIEURS TERRITORIAUX Arrêté ministériel du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur (services déconcentrés)		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS	GRADES	Montant indemnitaire mini fixé par la collectivité	Montant mini réglementaire Par grade
Groupe 3	Ingénieur	15822.48 €	1 750.00 €
Groupe 4	Ingénieur	8913.60 €	1 750.00 €

ARTICLE 4-5 : Détermination des groupes de fonctions et des montants maxi pour le cadre d'emplois des Infirmières

INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour les assistants de services social des administrations de l'état (services déconcentrés)		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	Montant maxi fixé par la collectivité	Plafonds réglementaires à ne pas dépasser
Groupe 4	Coordinatrice de la maison de petite enfance	19 480.00 €	19 480.00 €
Groupe 5	Directrice de l'accueil collectif et de l'accueil collectif et familial	19 480.00 €	19 480.00 €

ARTICLE 4-6 : Ventilation des groupes de fonctions au sein du cadre d'emplois des Infirmiers

Les emplois sont classés en groupe de fonctions selon les critères suivants :

- Responsabilité d'encadrement direct,
- Niveau d'encadrement dans la hiérarchie,
- Connaissances particulières liées aux fonctions (niveau expert, intermédiaire)
- Niveau de qualification requis,
- Difficulté du poste,
- Ampleur du champ d'action,

Groupe 4 : Les infirmières associées aux critères suivants :

Direction et coordination d'un service, conduite de dossiers complexes

Groupe 5 : Les infirmières associées aux critères suivants :

Direction d'une structure, encadrement d'une équipe

ARTICLE 4-7 : Définition de l'enveloppe globale afférente à l'IFSE des Infirmières

Pour l'application de ce paragraphe, seuls sont pris en compte les emplois inscrits au budget et effectivement pourvus. En rapport avec les montants maximums de l'IFSE ci-dessus indiqués, l'enveloppe globale afférente aux groupes est déterminée comme suit :

Groupe 4 : 19 480.00 €

Groupe 5 : 38 960.00 €

ARTICLE 4-8 : Définition des modalités de répartition des montants indemnitaires par grade à l'intérieur des groupes de fonction pour le cadre d'emplois des Infirmiers

INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour les assistants de services social des administrations de l'état (services déconcentrés)		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS	GRADES	Montant indemnitaire mini fixé par la collectivité	Montant mini réglementaire Par grade
Groupe 4	Infirmier	7 089.96 €	2 600.00 €
Groupe 5	Infirmier	4 247.76 €	2 600.00 €

ARTICLE 4-9 : Détermination des groupes de fonctions et des montants maxi pour le cadre d'emplois des Educateurs de jeunes enfants

EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS <u>Arrêté du 17 décembre 2018 pris pour les éducateurs de la protection judiciaire et de la jeunesse</u>		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	Montant maxi fixé par la collectivité	Plafonds réglementaires à ne pas dépasser
Groupe 6	Coordinatrice d'équipe pluridisciplinaire de la petite enfance	14 000.00 €	14 000.00 €

ARTICLE 4-10 : Ventilation des groupes de fonctions au sein du cadre d'emplois des Educateurs de jeunes enfants

Les emplois sont classés en groupe de fonctions selon les critères suivants :

- Responsabilité d'encadrement direct et définition d'actions stratégiques

ARTICLE 4-11 : Définition de l'enveloppe globale afférente à l'IFSE des Educateurs de jeunes enfants

Pour l'application de ce paragraphe, seuls sont pris en compte les emplois inscrits au budget et effectivement pourvus. En rapport avec les montants maximums de l'IFSE ci-dessus indiqués, l'enveloppe globale afférente aux groupes est déterminée comme suit :

Groupe 6 : 70 000.00 €

ARTICLE 4-12 : Définition des modalités de répartition des montants indemnitaires par grade à l'intérieur des groupes de fonction pour le cadre d'emplois des Educateurs de jeunes enfants

<u>EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS</u> Arrêté du 17 décembre 2018 pris pour les éducateurs de la protection judiciaire et de la jeunesse		MONTANTS ANNUELS	
<u>GROUPES DE FONCTIONS</u>	<u>EMPLOIS</u>	Montant mini fixé par la collectivité	Montant mini réglementaire par grade
Groupe 6	Coordinatrice d'équipe pluridisciplinaire de la petite enfance	2 267.28 €	1 550.00 €

ARTICLE 4-13 : Détermination des groupes de fonctions et des montants maxi pour le cadre d'emplois des Auxiliaires de puériculture

<u>AUXILIAIRES DE PUERICULTURE</u> Arrêté du 18 décembre 2015 pris pour les adjoints administratifs des administrations de l'état (services déconcentrés)		MONTANTS ANNUELS	
<u>GROUPES DE FONCTIONS</u>	<u>EMPLOIS</u>	Montant maxi fixé par la collectivité	Plafonds réglementaires à ne pas dépasser
Groupe 3	Auxiliaire de puériculture	10 800 €	10 800.00 €

ARTICLE 4-14 : Ventilation des groupes de fonctions au sein du cadre d'emplois des Auxiliaires de puériculture

Les emplois sont classés en groupe de fonctions selon les critères suivants,

- Autonomie,
- Initiative,
- Habilitations réglementaires,
- Sujétions particulières liées au poste.

Groupe 3 : Les auxiliaires de puériculture associés aux critères suivants :
Exécution, accueil.

ARTICLE 4-15 : Définition de l'enveloppe globale afférente à l'IFSE des Auxiliaires de puériculture

Pour l'application de ce paragraphe, seuls sont pris en compte les emplois inscrits au budget et effectivement pourvus. En rapport avec les montants maximums de l'IFSE ci-dessus indiqués, l'enveloppe globale afférente aux groupes est déterminée comme suit

Groupe 3 : 118 800.00 €

ARTICLE 4-16 : Définition des modalités de répartition des montants indemnitaires par grade à l'intérieur des groupes de fonction pour le cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture

<u>AUXILIAIRES DE PUERICULTURE</u> Arrêté du 18 décembre 2015 pris pour les adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés)		<u>MONTANTS ANNUELS</u>	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	Montant mini fixé par la collectivité	Montant mini réglementaire Par grade
Groupe 3	Agent chargé de la petite enfance	2 099.04 €	1 600.00 €

ARTICLE 4-17 : Maintien du régime indemnitaire antérieur

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

Les agents relevant des cadres d'emploi énumérés ci-dessus conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant la mise en place du RIFSEEP, au titre de l'IFSE.

ARTICLE 4-18 : Prise en compte de l'expérience professionnelle donnant lieu à réexamen de l'IFSE

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

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion,

- d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
• Au moins tous les 3 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

ARTICLE 4-18 : Périodicité et modalité de versement de l'IFSE

L'IFSE est versée mensuellement. Le montant de l'IFSE suit le sort des éléments obligatoires de la rémunération.

ARTICLE 4-19 : Modalités de maintien de l'IFSE en cas d'indisponibilité physique

L'IFSE est réduit en cas d'indisponibilité physique (maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie), selon les modalités suivantes :

60% pour les catégories A de l'IFSE de référence

60% pour les catégories C de l'IFSE de référence

En ce qui concerne le temps partiel thérapeutique, l'IFSE sera versée selon la quotité du temps de travail.

L'IFSE est maintenue en cas de congés de maternité, paternité, adoption, d'accueil de l'enfant.

ARTICLE 4-20 : Exclusivité de l'IFSE

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

ARTICLE 4-21 : Attribution

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté appliquant les dispositions de la présente décision.

En application de l'article 88 de la loi 26 janvier 1984, il est maintenu aux fonctionnaires concernés à titre individuel, le montant antérieur détenu s'il est plus favorable que l'IFSE appliqué au 1^{er} janvier 2021.

Article 5 : Dispositions relatives au Complément Indemnitaire Annuel

Considérant qu'un complément indemnitaire annuel pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques.

L'autorité territoriale arrête le montant du CIA déterminé, en tenant compte des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères suivants :

- L'investissement personnel,
- La prise d'initiative,
- Les résultats professionnels obtenus eu égard aux objectifs fixés dans l'année,
- Les qualités relationnelles,
- La manière de servir,

Chacun de ces critères sera évalué selon les cotations suivantes :

- Insuffisants ou non atteints : 0 points
- Acquis, Atteints partiellement : 10 points
- Maîtrisé, Atteints : 20 points

La totalité du nombre de points déterminera le montant individuel à octroyer :

- 0 point = pas de CIA
- 100 points = 100% du montant du CIA

ARTICLE 5-1 : La détermination des groupes de fonctions et des montants maximums

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la fonction publique d'Etat.

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation ci-dessus.

L'entretien professionnel pris en compte sera celui de l'année N pour un versement du CIA au plus tôt en janvier de l'année N+1. Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre et peuvent être compris entre 0 et 100% du montant maximal.

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

Cotation	Plafond CIA
A1	1000,00 €
A2	1000,00 €
A3	1000, 00 €
B1	800, 00 €
B2	700,00 €
B3	600, 00 €
C1+	500, 00 €
C2+	400, 00 €
C3+	300, 00 €
C1	300, 00 €
C2	300, 00 €
C3	300,00 €

ARTICLE 5-2 : définition de l'enveloppe globale afférente au CIA

Pour l'application de ce paragraphe, seuls sont pris en compte les emplois inscrits au budget et effectivement pourvus. En rapport avec les montants maximums du CIA ci-dessus indiqués, l'enveloppe globale afférente aux groupes est déterminée comme suit :

➤ **Catégorie A**

11 000.00 €

➤ **Catégorie B**

B1 : 800.00 €

B2 : 2 100.00 €

B3 : 3 000.00 €

➤ **Catégorie C+**

C1+ : 500.00 €

C2+ : 2 400.00 €

C3+ : 300.00 €

➤ **Catégorie C**

41 400.00 €

ARTICLE 5-4 : Exclusivité du CIA

Le C.I.A est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir, légalement cumulables.

Les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget.

DIT que les dispositions de la présente délibération entreront en vigueur en date du 1^{er} janvier 2021, **AUTORISE** Madame le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis par la délibération du 17 décembre 2018 et de la présente délibération.

6. Mise en œuvre du télétravail

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

VU la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, et notamment l'article 133,

VU le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,

VU le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature,
VU le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature,
VU les avis du comité technique en date du 1^{er} décembre 2020 et du 5 janvier 2021,

CONSIDÉRANT que le télétravail est un mode d'organisation du travail dont l'objectif est de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle et que le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 détermine ses conditions d'exercice : quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail, nécessité d'une demande de l'agent, mentions que doit comporter l'acte d'autorisation. Sont exclues du champ d'application dudit décret les autres formes de travail à distance (travail nomade, travail en réseau...),

CONSIDÉRANT que le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication,

CONSIDÉRANT que l'autorisation de télétravail est délivrée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail et qu'elle peut prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois ainsi que l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an dont l'agent peut demander l'utilisation à l'autorité responsable de la gestion de ses congés,

CONSIDÉRANT qu'un agent peut, au titre d'une même autorisation, mettre en œuvre ces différentes modalités de télétravail,

CONSIDÉRANT que la quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine ou à 12 jours par mois. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine ou à 8 jours par mois,

CONSIDÉRANT que par dérogation, les fonctions pourront être exercées sous la forme de télétravail plus de 3 jours par semaine dans les cas suivants :

- pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ; cette dérogation est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ;
- lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site,
- lors d'une situation de crise sanitaire, ou autre, selon le principe de protection des agents,

CONSIDÉRANT que les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation,

CONSIDÉRANT que l'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, ainsi que de la maintenance de ceux-ci, mais n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail,

CONSIDÉRANT que dans le cas où la demande est formulée par un agent en situation de handicap, l'autorité territoriale met en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées,

notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées à ce titre par l'employeur,

CONSIDÉRANT que lorsqu'un agent demande l'utilisation des jours flottants de télétravail ou l'autorisation temporaire de télétravail en raison d'une situation exceptionnelle, l'autorité territoriale peut autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent,

CONSIDÉRANT qu'aucun candidat à un emploi ne peut être incité à accepter un poste sous condition d'exercer en télétravail, aucun emploi ne peut être réservé à un agent en télétravail, ni sous condition de ne pas demander à télétravailler,

CONSIDÉRANT que tout refus d'une demande initiale ou de renouvellement de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration peut faire l'objet d'une saisine de la CAP par le fonctionnaire ou de la CCP par l'agent contractuel,

INTERVENTION DE MONSIEUR JEAN-CLAUDE FEDER (VAIRES CITOYENNE)

« Est-ce qu'on pourrait avoir quelques précisions sur les visites de contrôle parce que j'ai cru comprendre que dans le cadre du télétravail on s'autorisait à intervenir au domicile pour contrôler, à l'article 5 si j'ai bien compris. »

REPONSE DE MADAME EDMONDE JARDIN (AGIR ENSEMBLE POUR VAIRES)

« Les conditions de travail. »

INTERVENTION DE MONSIEUR JEAN-CLAUDE FEDER (VAIRES CITOYENNE)

« Je trouve cela un peu ambigu. »

REPONSE DE MADAME EDMONDE JARDIN (AGIR ENSEMBLE POUR VAIRES)

« Je pense que toutes les entreprises qui appliquent le télétravail vérifient si leurs salariés travaillent dans de bonnes conditions et ont les moyens de travailler et de remplir leurs missions. »

INTERVENTION DE MONSIEUR JEAN-CLAUDE FEDER (VAIRES CITOYENNE)

« Avec l'accord des salariés. »

REPONSE DE MADAME EDMONDE JARDIN (AGIR ENSEMBLE POUR VAIRES)

« Comme c'est à leur domicile, ça ne peut être qu'avec l'accord du salarié. »

INTERVENTION DE MONSIEUR JEAN-CLAUDE FEDER (VAIRES CITOYENNE)

« S'ils ne donnent pas leur accord ? »

REPONSE DE MADAME EDMONDE JARDIN (AGIR ENSEMBLE POUR VAIRES)

« Justement quand on met en place un règlement, ça veut dire qu'il y a l'accord du salarié à travailler en télétravail et il s'engage à respecter le contrat. »

INTERVENTION DE MONSIEUR JEAN-CLAUDE FEDER (VAIRES CITOYENNE)

« Ce sont les modalités de contrôle qui m'interrogent. »

REPONSE DE MADAME EDMONDE JARDIN (AGIR ENSEMBLE POUR VAIRES)

« Je pense qu'il y aura une vérification, mais on n'est pas là pour faire du flicage non plus. »

INTERVENTION DE MONSIEUR JEAN-CLAUDE FEDER (VAIRES CITOYENNE)

« Justement c'était ma question. »

REPONSE DE MADAME EDMONDE JARDIN (AGIR ENSEMBLE POUR VAIRES)

« Non. On ne vérifie que les conditions de travail et si effectivement le travail peut être effectué correctement, et aussi bien pour l'agent d'ailleurs. »

INTERVENTION DE MONSIEUR JEAN-CLAUDE FEDER (VAIRES CITOYENNE)

« Je suis un petit peu réservé sur ce point. »

REPONSE DE MADAME EDMONDE JARDIN (AGIR ENSEMBLE POUR VAIRES)

« Ce point, comme il est indiqué dans la délibération, sera peut-être amené à être modifié et sera tout particulièrement suivi en Comité technique et on fera des bilans régulièrement de façon à suivre l'évolution de ces nouvelles pratiques qui sont mises en place actuellement. »

Après avoir entendu l'exposé du rapporteur, **le Conseil municipal**, après en avoir délibéré, **à la majorité par 31 voix pour et 1 abstention (Vaires Citoyenne : M. Feder)**, **DÉCIDE** que les modalités de mise en œuvre du télétravail sont les suivantes :

Article 1 : Activités éligibles au télétravail

Les activités éligibles au télétravail sont les suivantes :

Directeur général des services :

Directeur(trice) général des services : 1 à 3 jours par semaine

Assistant(e) du DGS : 1 à 3 jours par semaine

Chargé(e) de Mission : 1 à 3 jours par semaine

Secrétariat général :

Collaborateur(trice) du Maire : 1 à 3 jours par semaine

Assistant(e) du maire : 1 à 3 jours par semaine

Assistant(e) des élus : 1 à 3 jours par semaine

Service Informatique :

Les 2 agents : 1 à 3 jours par semaine

Direction des services techniques :

Directeur (trice) des services techniques : 1 à 3 jours par semaine

Adjoint(e) au Directeur(trice) de service techniques : 1 à 3 jours par semaine

Responsable des espaces verts, bâtiments, voirie : 1 jour par semaine

Agent(e) en charge des contrats : 1 jour par semaine

Assistant(e) du Directeur(trice) des services techniques : 1 à 3 jours par semaine

Assistante(e) de l'adjoint(e) au directeur (trice) des services techniques : 1 à 3 jours par semaine

Assistant (e) chargé de l'urbanisme : 1 jour par semaine

Secrétaire administratif(e) : 1 à 3 jours par semaine

Direction des affaires familiales et sociales

Directeur (trice) des affaires familiales et sociales : 1 à 3 jours par semaine

Coordinatrice de la maison de la petite enfance : 1 jour par semaine

Directeur (trice) de l'accueil collectif : 1 jour par semaine

Directeur(trice) de l'accueil collectif et familial : 1 jour par semaine

Responsable du RAM : 1 à 2 jours par semaine

Accueil centralisé :

Responsable du service : 1 jour par semaine

Agents(es) d'Etat-Civil-Elections : 1 jour par semaine

Agent(e) chargé(e) du logement : 1 jour par semaine

Agent(e) social : 1 jour par semaine

Régie : 1 jour par semaine

Direction des affaires scolaires

Directeur(trice) des affaires scolaires : 1 à 3 jours par semaine

Responsable Intendance : 1 à 3 jours par semaine

Assistant(e) des affaires scolaires : 1 à 3 jours par semaines

Direction des finances

Directeur(trice) des finances : 1 à 3 jours par semaine

Adjoint(e) Directeur (trice) des finances : 1 à 3 jours par semaine

Gestionnaire comptable : 1 à 3 jours par semaine

Direction des ressources humaines

Directeur(trice) des ressources humaines : 1 à 3 jours par semaine

Adjoint(e) Directeur(trice) des ressources humaines : 1 à 3 jours par semaine

Gestionnaires paie-carrières : 1 à 3 jours par semaine

Assistant(e) ressources humaines : 1 à 3 jours par semaine

Direction de la Vie locale

Directeur(trice) de la Vie locale : 1 jour par semaine

Référent(e) de la culture : 1 jour par semaine

Responsable des festivités : 1 jour par semaine

Référent(e) de la vie associative : 1 jour par semaine

Responsable des sports : 1 jour par semaine

Direction Enfance-Jeunesse

Directeur(trice) de l'Enfance-Jeunesse : 1 à 3 jours par semaine

Assistant(e) : 1 à 3 jours par semaine

Direction des affaires générales

Directeur(trice) des affaires générales : 1 à 3 jours par semaine

Chargé(e) de mission : 1 à 3 jours par semaine

Agent en charge des marchés publics : 1 à 3 jours par semaine

Assistant(e)s administratif(ve) : 1 à 3 jours par semaine

Archiviste : 1 jour par semaine

Par exception, les activités suivantes ne peuvent être assurées en télétravail :

- Nécessité d'assurer un accueil ou une présence physique dans les locaux de la collectivité
- Accomplissement de travaux nécessitant l'utilisation en format papier de dossiers de tous types ou nécessitant des impressions ou manipulations en grand nombre ;
- Accomplissement de travaux portant sur des documents confidentiels ou des données à caractère sensible, dès lors que le respect de la confidentialité de ces documents ou données ne peut être assuré en-dehors des locaux de travail ;
- Toute activité professionnelle supposant qu'un agent exerce hors des locaux de la collectivité, notamment pour les activités nécessitant une présence sur des lieux particuliers (exemple : la police municipale)

L'inéligibilité de certaines activités au télétravail, si celles-ci ne constituent pas la totalité des activités exercées par l'agent, ne s'oppose pas à la possibilité pour l'agent d'accéder au télétravail dès lors qu'un volume suffisant d'activités télétravaillables peuvent être identifiées et regroupées.

Article 2 : locaux mis à disposition pour l'exercice du télétravail

Le télétravail a lieu exclusivement au domicile de l'agent ou dans un autre lieu privé.

L'acte individuel (arrêté pour les fonctionnaires ou avenant au contrat pour les agents contractuels) précise le ou les lieux où l'agent exerce ses fonctions en télétravail.

Article 3 : règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et des protections des données

La mise en œuvre du télétravail nécessite le respect de règles de sécurité en matière informatique.

L'agent en situation de télétravail s'engage à utiliser le matériel informatique qui lui est confié dans le respect des règles en vigueur en matière de sécurité des systèmes d'information.

Le télétravailleur doit se conformer à l'ensemble des règles en vigueur au sein de son service en matière de sécurité des systèmes d'information et en particulier aux règles relatives à la protection et à la confidentialité des données et des dossiers en les rendant inaccessibles aux tiers.

Par ailleurs, le télétravailleur s'engage à respecter la confidentialité des informations obtenues ou recueillies dans le cadre de son travail et à ne pas les utiliser à des fins personnelles.

Seul l'agent visé par l'acte individuel peut utiliser le matériel mis à disposition par l'administration.

Les données à caractère personnel ne peuvent être recueillies et traitées que pour un usage déterminé et légitime, correspondant aux missions de la collectivité.

L'agent en télétravail ne rassemble ni ne diffuse de téléchargement illicite via l'internet à l'aide des outils informatiques fournis par l'employeur. Il s'engage à réserver l'usage des outils informatiques mis à disposition par l'administration à un usage strictement professionnel.

Chaque agent en télétravail se conformera à la charte informatique de la Ville.

Article 4 : règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé

L'employeur est responsable de la protection de la santé et de la sécurité professionnelles du télétravailleur.

L'agent en télétravail est soumis à la même durée du travail que les agents au sein de la collectivité ou de l'établissement. La durée du travail respecte les garanties minimales prévues à l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

L'agent assurant ses fonctions en télétravail doit effectuer les mêmes horaires que ceux réalisés habituellement au sein de la collectivité.

Durant le temps de travail l'agent est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Par ailleurs, l'agent n'est pas autorisé à quitter son lieu de télétravail pendant ses heures de travail. Si l'agent quitte son lieu de télétravail pendant ses heures de travail sans autorisation préalable de l'autorité territoriale, il pourra faire l'objet d'une procédure disciplinaire pour manquement au devoir d'obéissance hiérarchique.

L'agent pourra également se voir infliger une absence de service fait pour le temps passé en dehors de son lieu de télétravail.

L'agent télétravailleur bénéficie de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres agents.

Les agents travaillant à leur domicile sont couverts pour les accidents survenus à l'occasion de l'exécution des tâches confiées par l'employeur. Tout accident intervenant en dehors du lieu de télétravail pendant les heures normalement travaillées ne pourra donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service. Le télétravailleur s'engage à déclarer tout accident survenu sur le lieu de télétravail. La procédure classique de traitement des accidents du travail sera ensuite observée.

L'agent télétravailleur bénéficie de la médecine préventive dans les mêmes conditions que l'ensemble des agents.

Le poste du télétravailleur fait l'objet d'une évaluation des risques professionnels au même titre que l'ensemble des postes de travail du service. Il doit répondre aux règles de sécurité et permettre un exercice optimal du travail.

Les risques liés au poste en télétravail sont pris en compte dans le document unique d'évaluation des risques.

Article 5 : modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité

Les membres du comité peuvent réaliser une visite des locaux où s'exerce le télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité, dans les limites du respect de la vie privée. Ces visites concernent exclusivement l'espace de travail dédié aux activités professionnelles de l'agent et, le cas échéant, les installations techniques y afférentes.

Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, ces visites sont subordonnées à l'information préalable de l'agent en télétravail en respectant un délai de prévenance de 10 jours, et à l'accord écrit de celui-ci.

Les missions du CHSCT doivent donner lieu à un rapport présenté au comité.

Article 6 : modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail

L'agent en télétravail est soumis aux mêmes horaires et au même nombre d'heures qu'en présentiel.

Pour rappel, la réalisation d'heures supplémentaires est soumise à autorisation préalable du chef de service.

L'accès aux serveurs est possible de 08 h 00 à 20 h 00.

Article 7 : modalités de prise en charge des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail

Il est mis à la disposition des agents autorisés à exercer leurs fonctions en télétravail les outils de travail suivants :

- ordinateur portable ;
- téléphone portable ;
- accès à la messagerie professionnelle ;
- accès aux logiciels indispensables à l'exercice des fonctions ;

Toutefois, l'autorité territoriale pourra autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent lorsque :

- le télétravail est accordé sur des jours flottants
- le télétravail est accordé temporairement en raison d'une situation exceptionnelle.

La collectivité fournit, installe et assure la maintenance de ces équipements.

Lorsque le télétravail a lieu au domicile de l'agent, ce dernier assure la mise en place des matériels et leur connexion au réseau.

Afin de pouvoir bénéficier des opérations de support, d'entretien et de maintenance, il appartient au télétravailleur de rapporter les matériels fournis, sauf en cas d'impossibilité de sa part.

A l'issue de la durée d'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail, l'agent restitue à l'administration les matériels qui lui ont été confiés.

Article 8 : Modalités et durée de l'autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail

L'agent souhaitant exercer ses fonctions en télétravail adresse une demande écrite à l'autorité territoriale qui précise les modalités souhaitées de télétravail (télétravail régulier ou temporaire, jours fixes ou jours flottants, quotité hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, lieu d'exercice des fonctions en télétravail).

Lorsque l'agent souhaite exercer le télétravail à son domicile ou dans un autre lieu privé, il joint à sa demande :

- une attestation de l'assurance auprès de laquelle il a souscrit son contrat d'assurance multirisques habitation précisant qu'elle couvre l'exercice du télétravail au (x) lieu (x) défini (s) dans l'acte individuel
- une attestation précisant qu'il dispose d'un espace de travail adapté et qu'il travaille dans de bonnes conditions d'ergonomie ;
- une attestation sur l'honneur attestant qu'il dispose de moyens d'émission et de réception de données numériques compatibles avec son activité professionnelle. En cas de doute, le service informatique se déplacera à domicile pour vérifier la connexion internet.

Au vu de la nature des fonctions exercées et de l'intérêt du service, le Maire apprécie l'opportunité de l'autorisation de télétravail. Une réponse écrite est donnée à la

demande de télétravail dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de sa réception.

En cas de changement de fonctions, une nouvelle demande doit être présentée par l'intéressé.

Chaque autorisation fera l'objet d'une période d'adaptation d'une durée de 1 mois maximum.

En dehors de la période d'adaptation, il peut être mis fin au télétravail, à tout moment et par écrit, à l'initiative du Maire ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois. Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative du Maire, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée. Pendant la période d'adaptation, ce délai est ramené à un mois.

Le refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être précédés d'un entretien, motivés et peuvent faire l'objet d'un avis de la commission administrative paritaire ou de la commission consultative paritaire à l'initiative de l'agent.

Lors de la notification de l'autorisation, est remis à l'agent un document d'information sur sa situation professionnelle précisant notamment les dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail prévus, ainsi que les matériels mis à sa disposition pour l'exercice des fonctions à distance.

De plus, il doit lui être communiqué un document faisant état des règles générales contenues dans la présente délibération, ainsi qu'un document l'informant de ses droits et obligations en matière de temps de travail, d'hygiène et de sécurité.

PRÉCISE que ces dispositions pourront être modifiées en fonction de l'évaluation de la mise en œuvre du dispositif dans les mois à venir et après la crise sanitaire.

7. Tableau des effectifs

VU le Code général des collectivités territoriales,

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment l'article 34,

VU le tableau des effectifs,

CONSIDÉRANT que la directrice des affaires sociales et familiales a vu son périmètre d'actions étendu avec la mise en œuvre d'un guichet unique et l'intégration du service des affaires générales et qu'il est ainsi nécessaire de créer un poste d'assistante à la directrice des affaires sociales et familiales,

CONSIDÉRANT qu'il convient également de créer un poste de rédacteur principal de 2^{ème} classe sur le poste vacant du directeur du centre socio-culturel,

CONSIDÉRANT qu'afin de lutter efficacement contre la propagation de la pandémie de Covid-19, la commune de Vaires-sur-Marne a mis en place une unité mobile de dépistage composé de professionnels de la santé, et qu'afin d'en assumer les tâches administratives, il est nécessaire de créer un poste d'adjoint administratif,

CONSIDÉRANT qu’afin d’assurer les tâches administratives liées à l’activité du centre municipal de santé, il est nécessaire de créer un poste d’assistante administrative au grade d’adjoint administratif à temps complet, au 15 janvier 2021,

CONSIDÉRANT que compte tenu de la nécessité de renforcer le service communication, composé de deux agents de catégorie C, il est nécessaire de créer un poste d’adjoint administratif à temps complet à compter du 15 janvier 2021,

CONSIDÉRANT que compte tenu des tâches administratives à accomplir au sein de la police municipale, il est nécessaire de créer un poste d’adjoint administratif à temps complet à compter du 15 janvier 2021,

CONSIDÉRANT que compte tenu de l’organisation de la restauration scolaire et des exigences du protocole sanitaire lié à la pandémie de Covid-19, il est nécessaire de procéder à la création des trois postes suivants :

- un poste à 19h hebdomadaires,
- un poste à 20h hebdomadaires,
- un poste à 25h30 hebdomadaires,

CONSIDÉRANT que compte tenu de l’intégration dans la filière technique d’un agent relevant de la filière administrative afin de se mettre en adéquation avec les missions exercées, il est nécessaire de créer un poste d’adjoint technique principal de 2^{ème} classe à temps complet à compter du 1^{er} février 2021, et de supprimer un poste d’adjoint administratif à temps complet au 1^{er} février 2021,

INTERVENTION DE MADAME ISABELLE RECIO (VIVRE VAIRES)

« Le recrutement du chargé de mission que vous nous avez fait voter la dernière fois n’est plus à l’ordre du jour ? Présenté par la fédération des centres socioculturels avec une convention de mise à disposition d’un employé ? »

REPONSE DE MADAME EDMONDE JARDIN (AGIR ENSEMBLE POUR VAIRES)

« On a bien voté ça, mais là on va réembaucher un responsable de centre socioculturel. »

INTERVENTION DE MADAME ISABELLE RECIO (VIVRE VAIRES)

« D’accord, merci. La convention est donc caduque. »

REPONSE DE MADAME EDMONDE JARDIN (AGIR ENSEMBLE POUR VAIRES)

« Pour le moment oui, elle ne sera pas mise en œuvre. »

Après avoir entendu l’exposé du rapporteur, **LE CONSEIL MUNICIPAL**, Après en avoir délibéré, **A l’unanimité, DÉCIDE** pour la direction des affaires sociales et familiales : la création d’un poste d’Adjoint administratif à temps complet au 15 janvier 2021, **DÉCIDE** pour le centre socioculturel : la suppression d’un poste d’animateur principal de 1^{ère} classe au 15 janvier 2021, la création d’un poste de rédacteur principal de 2^{ème} classe au 15 janvier 2021, **DÉCIDE** pour le service communication : la création d’un poste d’adjoint administratif à temps complet à compter du 15 janvier 2021, **DÉCIDE** pour la police municipale : la création d’un

poste d'adjoint administratif à temps complet à compter du 15 janvier 2021, **DÉCIDE** pour la direction scolaire : la création d'un poste d'adjoint technique à temps non complet de 19 heures hebdomadaires à compter du 15 janvier 2021, la création d'un poste d'adjoint technique à temps non complet de 20 heures hebdomadaires à compter du 15 janvier 2021, la création d'un poste d'adjoint technique à temps non complet de 25h30 heures hebdomadaires à compter du 15 janvier 2021, **DÉCIDE** pour le service informatique : la création d'un poste d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe à temps complet au 1^{er} février 2021, la suppression d'un poste d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe à temps complet au 1^{er} février 2021, **DÉCIDE** pour l'unité de dépistage du Covid-19 : la création d'un poste d'adjoint administratif à temps non complet de 28 heures hebdomadaires, pour 1 mois, **Et à la majorité par 27 voix pour et 5 abstentions (Liste Vivre Vaires), DÉCIDE** pour le centre municipal de santé : la création d'un poste d'adjoint administratif à temps complet, à compter du 15 janvier 2021.

8. Divers

❑ Décision du 18 novembre 2020

Modification régie d'avances « action jeunesse », relative à l'ajout d'une dépense. Cette décision permet désormais à la régie de régler des dépenses concernant les outils de communication dématérialisés.

❑ Décision du 4 décembre 2020

Conclusion d'un marché entre la commune de Vaires-sur-Marne et le cabinet Paysage Sport Conseil, 44 rue de Thymerais – 78570 ANDRESY. Ce marché a pour objet l'assistance à la commune dans le cadre d'une étude pour la rénovation des terrains de sports du stade Roger Sauvage.

Celui-ci est conclu pour une période de 15 semaines et pour un montant annuel de 16900,00 euros HT.

❑ Décision du 18 décembre 2020

Demande d'une subvention au titre de la Dotation d'Equipement des Territoires Ruraux de l'année 2021 pour la réhabilitation du pavillon Louis XIII, l'extension et l'aménagement du restaurant scolaire Jacques Rouquet et de l'école élémentaire Paul Bert, dont les montants sont respectivement estimés à 1 440 000 euros HT, 298 043 euros HT et 316 335 euros HT.

INTERVENTION DE MONSIEUR GILLES PICART (VIVRE VAIRES)

« J'ai une question relative à la décision du 4 décembre 2020.

Pouvez-vous préciser un peu plus la mission du Cabinet Paysage Sport concernant la rénovation du stade Roger Sauvage. »

REPONSE DE MADAME EDMONDE JARDIN (AGIR ENSEMBLE POUR VAIRES)

« C'est un cabinet d'étude qui œuvre sur la reconfiguration du terrain de sport en intégralité et ce cabinet a été sollicité avant notre arrivée. Donc je pense que vous êtes au courant de ce dossier. »

INTERVENTION DE MADAME ISABELLE RECIO (VIVRE VAIRES)

« Oui. Je pense que c'est le même prestataire d'ailleurs. Il avait déjà rendu son rapport. Pourquoi une décision supplémentaire que vous avez donc signée le 4 décembre ? »

REPONSE DE MADAME EDMONDE JARDIN (AGIR ENSEMBLE POUR VAIRES)

« Ce n'est pas une décision supplémentaire, mais un complément d'étude. »

REPONSE DE MONSIEUR DIDIER DESFOUX (AGIR ENSEMBLE POUR VAIRES)

« Une étude avait été faite sur la transformation du terrain de foot en terrain synthétique.

On s'est aperçu qu'il était nécessaire également d'avoir une étude sur l'ensemble du devenir du parc Roger Sauvage parce qu'il y avait également une demande d'éclairage sur différents terrains de sport, donc cela impactait sur l'usage de l'ensemble de ces terrains.

On s'est aperçu également qu'il manquait à Vaires sur Marne potentiellement une piste d'athlétisme qui serait bien utile à terme.

Donc il est nécessaire de réfléchir non pas que pour le terrain de foot mais pour tous les autres terrains et différents usages nécessaires à installer dans ces espaces, ce qui permet d'avoir une vue d'ensemble et une perspective sur plusieurs années.

Je ne parle pas d'investissement mais de ce qu'il est souhaitable de faire sur les 5 ou 6 ans à venir voire plus. C'est pour cette raison qu'on a demandé un complément d'étude sur ce volet-là, car il est très intéressant de mettre en perspective l'ensemble de ces aménagements. »

INTERVENTION DE MADAME ISABELLE RECIO (VIVRE VAIRES)

« Merci de votre réponse. Je voulais juste savoir si vous aviez bien la totalité du dossier parce qu'en effet, si vous me confirmez parce que je ne me rappelle pas de tous les prestataires si c'est bien le même prestataire, il avait bien fait l'étude globale c'est-à-dire avec la piste, éventuellement le choix sur plusieurs terrains. Donc je suis étonnée que vous sollicitiez un nouveau complément d'étude puisqu'il y a avait déjà une étude globale. »

REPONSE DE MONSIEUR DIDIER DESFOUX (AGIR ENSEMBLE POUR VAIRES)

« Je ne sais pas vous répondre là-dessus. On a pris la présentation qui nous a été faite et on a demandé un complément notamment sur les études. Je ne sais ce qui vous a été présentée. Mais cette partie-là n'était pas intégrée.

En tous les cas, nous, nous demandons une réflexion sur l'ensemble des terrains et sur une perspective à beaucoup plus long terme que ce qui était prévu dans l'étude initiale. Ça c'est très clair. »

INTERVENTION DE MONSIEUR GILLES PICART (VIVRE VAIRES)

« Monsieur Desfoux, effectivement, je vous confirme, cette première étude avait été menée, initialement il y avait bien cette perspective d'évolution, terrain synthétique, rénovation de l'éclairage et la perspective d'une piste d'athlétisme, mais je ne sais pas la finesse du dossier, je ne sais pas les différences entre le dossier du jour et ce qui avait été établi précédemment. Je vous remercie. »

Informations diverses

INTERVENTION DE MADAME EDMONDE JARDIN (AGIR ENSEMBLE POUR VAIRES)

*« Je vous informe que deux centres de vaccination sont ouverts, l'un à Chelles et l'autre à Pontault-Combault, à partir de lundi.
Les informations sont disponibles en mairie. »*

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 18h59.