CONSEIL MUNICIPAL

Lundi 12 décembre 2022





Approbation PV – CM du 10 octobre 2022

Approbation du procès-verbal du conseil municipal du 10 octobre 2022



Vœu : Répondre à l'augmentation des tarifs de l'électricité pour préserver les services publics



- de soutenir plus fortement et plus durablement les collectivités territoriales pour ne pas laisser leurs budgets exposés aux variations des coûts de l'énergie;
- de rétablir le tarif réglementé de l'électricité et du gaz pour les habitants comme pour les collectivités territoriales en sortant ces biens essentiels des logiques de marché;
- d'indexer l'évolution des prix de l'électricité sur les seuls coûts de production d'EDF.



Point 1 – Pacte de coopération et de solidarité métropolitaines : ajustement de périmètre et constitution de services communs avec Nantes Métropole et les 24 communes membres

Nantes Métropole s'est engagée dès 2001 dans une démarche de mutualisation avec l'ensemble des communes de la métropole. Un premier schéma de coopération et de mutualisation de la Métropole nantaise et des 24 communes a été approuvé lors du conseil métropolitain du 15 décembre 2015.

Par délibération du 17 juillet 2020, le conseil métropolitain a engagé un travail sur l'élaboration d'un nouveau Pacte métropolitain 2021-2026 comportant la mise à l'agenda d'un schéma de coopération et de mutualisation renouvelé.

La commune de Couëron souhaite maintenir son adhésion ou adhérer aux services communs suivants :

- animation du réseau des instructeurs des ADS,
- SIG métropolitain et portail Géonantes (niveau 1 et 2),
- Archives et gestion documentaire (niveau 1),
- animation de la Relation à l'usager.



Les rapports relatifs à la gestion des ressources humaines témoignent de l'application des politiques ressources humaines mises en place dans la collectivité. Ils rassemblent les données sociales permettant de dresser un bilan des ressources humaines et d'apprécier la situation de la collectivité.

Les lignes directrices de gestion, incluant le plan d'égalité professionnelle sont ensuite établies et mises à jour sur la base de ses indicateurs.

- → Rapport social unique 2021
- → Rapport annuel 2021 sur l'Egalite femmes-hommes
- → Lignes directrices de gestion ressources humaines



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

L'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 prévoit l'entrée en vigueur dans la fonction publique territoriale du Rapport Social Unique (RSU) en remplacement du Rapport sur l'Etat de la Collectivité, plus communément appelé bilan social.

Ce rapport rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion qui permettent de formaliser la politique de gestion des ressources humaines. Les lignes directrices de gestion de la ville de Couëron ont été présentées en mars 2021.

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020, « relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique » fixe les conditions et modalités de sa mise en œuvre.

Le RSU permet d'obtenir une photographie à un instant T de la collectivité, c'est un outil de dialogue social et de gestion des RH dans la collectivité.

RAPPORT ANNUEL 2021 SUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES

Les collectivités territoriales sont des actrices essentielles de **l'égalité entre les femmes et les hommes**. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

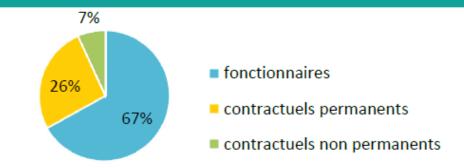
Première loi globale, et texte de mobilisation de toute la société, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes réaffirme le rôle des collectivités territoriales **pour atteindre une égalité effective**. Son article 61 prévoit notamment que chaque collectivité et EPCI à fiscalité propre de plus 20 000 habitants présente dorénavant, chaque année, en amont des discussions budgétaires, un rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes.



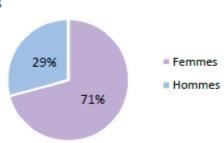
Effectifs

- 465 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021
 - > 311 fonctionnaires
 - > 123 contractuels permanents
 - > 31 contractuels non permanents
- 4 contractuels permanents en CDI

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité



Des effectifs physiques en constante augmentation avec **+ 4 agents** par rapport au 31 décembre 2020 et **+ 10 agents** par rapport à 2019.



Equivalents temps plein rémunéré



- > 275,41 fonctionnaires
- > 82,27 contractuels permanents
- > 19,40 contractuels non permanents

686 286 heures travaillées rémunérées en 2021

		•	•		
Catégori	e A	30,93 ETPR	t		
Catégori	ie B	49,33 ET	PR		
Catégori	ie C			277,42 E	TP

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Taux de féminisation par	Catégorie A	59%
catégorie hiérarchique :	Catégorie B	61%
categorie merarchique .	Catégorie C	73%

Equivalents temps plein rémunérés : + 14.02 ETP en 2 ans, soit environ 2% d'augmentation



Pyramide des âges

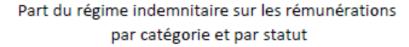


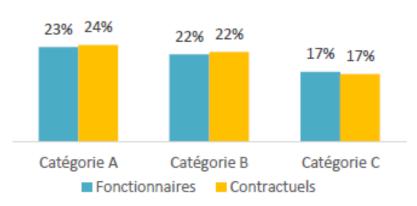
Âge moyen* des agents permanents		Pyramide des âges des agents sur emploi permanent						
Fonctionnaires	47,15						_	
Contractuels permanents	35,18	— de 50 ans et +	9	%			25%	
Ensemble des permanents	43,76	de 30 à 49 ans	14%					34%
Âge moy des agents non		de - de 30 ans		6%		11%		
Contractuels non permanents	36,21			* L'6	_	Hommes 📓	Femmes base des tranc	hes d'âge

34% des fonctionnaires ont plus de 50 ans. Un travail doit être fait sur différents aspects : transfert de compétence, mutation des métiers, recrutement, etc.

Budget et rémunération

- Les charges de personnel représentent 69,09 % des dépenses de fonctionnement
- → La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 18,76 %





- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

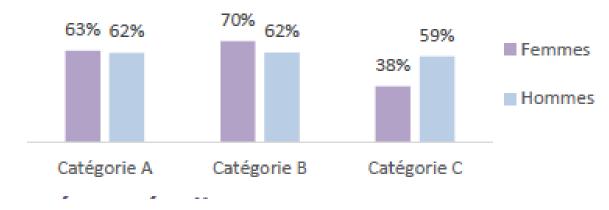
La part du régime indemnitaire des agents a augmenté de plus de 2 points par rapport à 2019 (16.47%), 1 point par rapport à 2020 (17.55%)



Formation

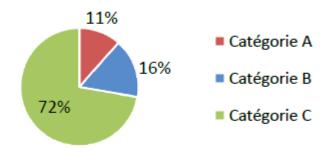
 209 départs en formation concernant des agents permanents

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif



609 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

> Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,4 jour par agent

609 jours de formation en 2021 contre 803 en 2019 – année de référence



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RESSOURCES HUMAINES

L'une des innovations de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion (LDG).

Les lignes directrices de gestion visent à :

- → déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEEC
- → fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels
- → favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les lignes directrices de gestion de la ville de Couëron et du CCAS ont été établies en 2021. Il convient donc comme les textes le prévoient de les évaluer et les mettre à jour.

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RESSOURCES HUMAINES

La stratégie est développée autour de 11 thèmes :

Gestion prévisionnelle des effectifs

Temps de travail

Gestion prévisionnelle des emplois

Budget et Rémunérations Gestion prévisionnelle des compétences

Absences

Conditions de travail

Protection sociale et avantages sociaux

Promotion des agents fonctionnaires

Dialogue social

Egalité professionnelle



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RESSOURCES HUMAINES

Les trois actions prioritaires 2023

Le pouvoir d'achat des agents

Le dialogue social et l'installation des nouvelles instances

La gestion prévisionnelle des effectifs

Le Débat d'Orientation Budgétaire (DOB) constitue une étape majeure du cycle budgétaire. Temps privilégié de communication financière et d'échange pour l'assemblée délibérante, il permet d'apporter un éclairage sur le contexte économique et législatif dans lequel s'inscrit la préparation budgétaire. Le rapport d'orientation budgétaire qui vient réglementairement en support à la présente délibération permet précisément d'éclairer les débats quant à la situation financière de la Ville, au travers des indicateurs d'analyse financière les plus pertinents, et quant à la trajectoire financière dessinée pour les années à venir.

Le budget 2023 qui sera voté en janvier prochain en est la traduction concrète. Au travers des nombreux projets qui y figureront, il permettra d'ancrer les projets d'avenir dans une réalité de territoire au service de l'ensemble des Couëronnaises et des Couëronnais.





Orientations budgétaires 2023



Un budget 2023 qui s'articule <u>autour du projet</u> <u>de collectivité 2021-2026</u>, et qui transcrit budgétairement <u>les 6 ambitions politiques</u> qui y sont formulées

Un budget qui s'appuie sur <u>une assise financière</u> solide, mais qui doit intégrer un <u>contexte</u> <u>économique et réglementaire</u> qui contraint les équilibres budgétaires futurs



Croissance	2021	2022	2023
France	+6,8%	+2,6%	+0,5%

Un ralentissement de l'activité économique à prévoir en 2023, laissant augurer un éventuel risque de récession

Inflation	2021	2022	2023
France	+1,6%	+6,2%	+4,2%

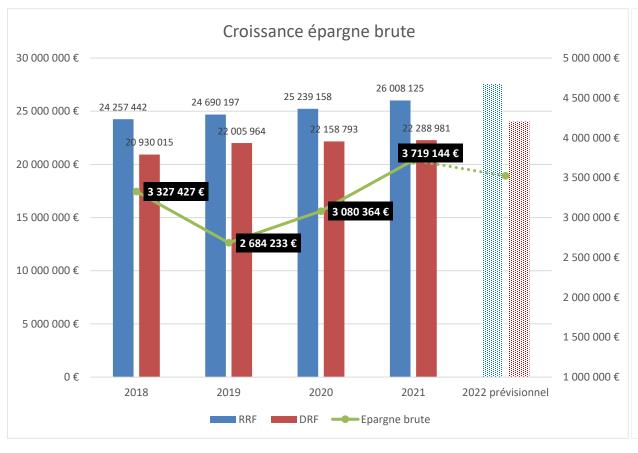
Un pic d'inflation qui s'inscrit dans la durée, sans perspective de stabilisation immédiate

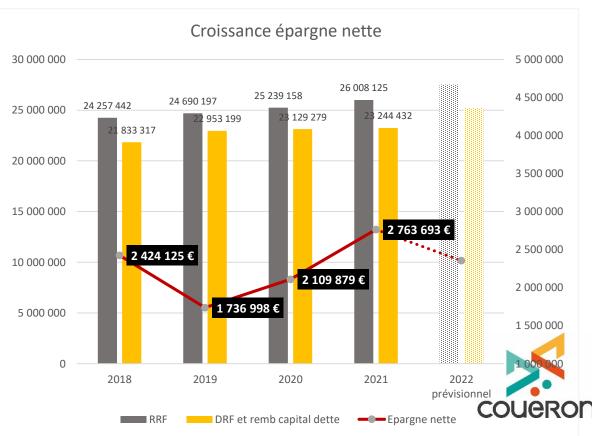
Déficit public (en% du PIB)	2021	2022	2023
France	-8,40%	-4,80%	- 5,00%

La poursuite de la résorption progressive du déficit public et de la dette publique, qui avaient été fortement creusés avec la crise sanitaire

La situation financière de la ville de Couëron

Une situation financière équilibrée et maîtrisée, mais qui incite à la prudence au regard du contexte





Couëron, une ville au service de ses habitants

Couëron, une ville qui favorise l'épanouissement dès le plus jeune âge

Des orientations budgétaires au service du projet de collectivité

Couëron, une ville à la gestion saine et sobre



Couëron, une ville engagée et citoyenne

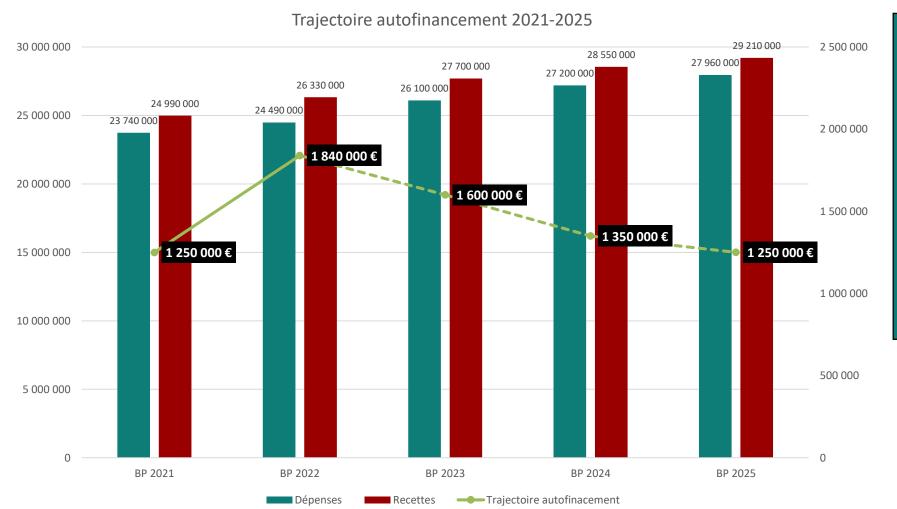




Couëron, une ville active et connectée

Couëron, une ville durable et responsable





Une stratégie financière assise sur la préservation de l'autofinancement, seule gage de la capacité d'action de la Ville



Une dynamique soutenue des recettes pour consolider les équilibres et financer le programme d'investissement

Une croissance autour de +5% entre 2022 et 2023 :

- **Une dynamique fiscale importante,** assise sur la seule revalorisation des valeurs locatives par les services fiscaux, sans augmentation des taux de fiscalité par la Ville
- Un partenariat consolidé avec la Métropole et la CAF dans le cadre de nouveaux dispositifs contractuels : pacte financier de solidarité métropolitain (NM) et convention territoriale globale (CAF)
- Un abondement modéré des dotations versées par l'Etat
- **Une évaluation prudentielle des recettes tarifaires** dans l'attente d'une revisite plus globale de la politique tarifaire initiée en 2023

Une dynamique rehaussée des dépenses de fonctionnement, permettant d'intégrer l'inflation et la déclinaison des actions du projet de collectivité

La concrétisation d'un plan pluriannuel d'investissement 2021-2026 de 30 M€





<u>Une croissance entre +6% et +7% entre 2022 et 2023 :</u>

- Abondement marqué des budgets des services (charges générales et de gestion courante) : +4,70%
- Progression soutenue des charges de personnel :
 +7,2%
- Consolidation des subventions versées
- Stabilisation des autres contributions financières

Plus de 5 millions d'euros prévus en 2023 (hors reports)

- Halle de tennis/padel au complexe René Gaudin
- Plan de performance énergétique des bâtiments
- Etude de réhabilitation du DOJO
- Maison des services publics
- Périscolaire école Paul Bert
- Renouvellement de la flotte automobile
- Poursuite de la SNUMEC

Point 4 – Admission en non-valeur de créances irrécouvrables et de créances éteintes 2022 – budget principal

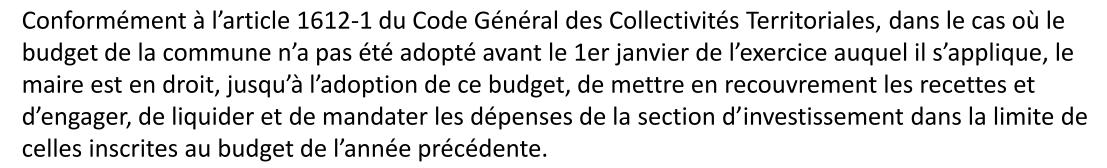
A l'issue de chaque exercice comptable, certaines créances de la Ville demeurent irrécouvrables, même après plusieurs procédures de recouvrement.

- Les admissions en non-valeur de créances irrécouvrables : 6 886,96 €.
- Les créances éteintes : 974,85 €.

Il est donc proposé au conseil municipal d'admettre en non valeur les montants ci-dessus, en cohérence avec les propositions du Trésorier Payeur.



Point 5 – Dépenses d'investissement 2023 – autorisation de mandatement avant le vote du budget 2023



Chapitre – Libellé	Crédits ouverts en 2022 (BP+BS+DM)	Montant maximum autorisé avant le vote du BP 2023
Chapitre 20 – Immobilisations incorporelles	122 450,00 €	30 612,50 €
Chapitre 21 – Immobilisations corporelles	3 686 050,00 €	921 512,50 €
Chapitre 23 – Immobilisations en cours	3 246 500,00 €	811 625,00 €

Point 6 – Dotation de soutien à l'investissement local (DSIL) 2023 et fonds vert – demande de subvention pour le programme de travaux 2023 d'amélioration de la performance énergétique des bâtiments

Le projet de loi de finances pour 2023 reconduit le soutien à l'investissement des communes et de leurs groupements, au travers de **la Dotation de soutien à l'investissement local (DSIL)**, dont le montant s'établit à 570 M€ pour 2023, ainsi que **d'un « fonds vert »** porté à 2 milliards d'euros.

Ces dispositifs ont vocation à accélérer la transition écologique dans les territoires et prioriseront les projets relevant notamment de l'amélioration de la performance énergétique des bâtiments publics, de leur adaptation au changement climatique et de l'amélioration du cadre de vie.

Il est proposé au conseil municipal d'autoriser une demande de subvention au titre de la DSIL 2023 et du « fonds vert » pour les projets d'amélioration énergétique des bâtiments concourant à la maîtrise des consommations d'énergie des équipements scolaires, sportifs, culturels et administratifs. Plus spécifiquement sur 2023 :

- réfection de toitures et isolation multi sites,
- réfection des menuiseries du bâtiment de restauration de l'Erdurière,
- remplacement des chaufferies et ECS de l'école Aristide Briand et du stade Hauray,
- remplacement des éclairages du gymnase René Gaudin.



Point 7 – Dotation de soutien à l'investissement local (DSIL) 2023 – demande de subvention pour les travaux de réhabilitation et extension d'une halle de tennis et de padel sur le complexe sportif René Gaudin

De la même manière, au regard du montant de l'opération projetée, de son caractère parfaitement structurant en matière d'équipements sportifs sur le territoire, et de l'avancée opérationnelle des travaux (livraison de l'équipement au cours du 2ème trimestre 2023), il est proposé de soumettre le projet de réhabilitation et extension de la halle de tennis et de padel sur le complexe René Gaudin au titre du dispositif visé en objet.

En conséquence, il est ainsi demandé au conseil municipal d'autoriser la demande de subvention correspondante, sur la base d'un montant de subvention de 618 950 €, pour un coût global de travaux fixé à 2 528 400 € HT.



Point 8 – Règlements de fonctionnement et projets d'établissements des structures petite enfance – ajustements – multi-accueil la Maison des fripouilles et multi-accueil les Cabanes des loulous

L'évolution permanente de la réglementation impacte de fait les règlements de fonctionnement et les projets d'établissements des multi-accueils.

Ainsi, l'article R2324-43-2 du décret du 30 août 2022 apporte des précisions quant aux conditions d'encadrement lors des sorties (taux d'encadrement, diplôme exigé, participation des parents).

Par ailleurs, le caractère confidentiel et personnel du carnet de santé de l'enfant est affirmé. Aussi, les parents sont désormais invités à le conserver par devers eux et à le présenter régulièrement, ou à apporter une photocopie pour justifier des vaccinations de l'enfant.



Point 8 – Règlements de fonctionnement et projets d'établissements des structures petite enfance – ajustements – multi-accueil la Maison des fripouilles et multi-accueil les Cabanes des loulous

Des **pièces annexes** viennent compléter les projets de fonctionnement et d'établissement des structures. Ces documents feront l'objet d'affichage dans les locaux et seront tenus à la disposition des parents :

- La Charte nationale d'accueil du jeune enfant et la Charte nationale de soutien à la parentalité
- Le Plan Particulier de Mise en Sûreté
- Les protocoles médicaux
- Les pathologies imposant l'éviction de l'enfant
- Les numéros des services d'urgence
- La procédure concernant la déclaration d'une information préoccupante auprès du Département
- Le projet de développement durable du service petite enfance



Point 9 – Agrément au titre de l'engagement de Service Civique : renouvellement

Suite à l'ouverture du Quai en 2019 et en cohérence avec son projet en direction des 16/25 ans, la ville de Couëron a souhaité accueillir et accompagner deux volontaires en service civique sur une mission intitulée : « Aller à la rencontre des jeunes sur le territoire » (cf- délibération n° 2019-51 du conseil municipal du 24 juin 2019).

L'agrément obtenu, deux volontaires ont été accueillis avec pour tutrice d'accueil une animatrice jeunesse (agent de la collectivité).

En mars 2020, la crise sanitaire et ses nombreuses fermetures sont venues freiner le bon déroulement des volontariats, même si l'accompagnement s'est finalement poursuivi de manière dématérialisée.

Cette période particulière a contraint à mettre en sommeil une partie du projet d'intervention du Quai, dont l'accueil de volontaires en service civique. L'année 2021-2022 a permis de reposer le plan d'actions dans un dialogue nourri avec les acteurs jeunesse du territoire.



Point 9 – Agrément au titre de l'engagement de Service Civique : renouvellement

Le projet « Le Quai » ayant été reposé, la Ville souhaite désormais renouveler son premier agrément arrivé à terme en juillet 2022.

Dans ce cadre, à compter de janvier 2023, elle projette l'accueil en simultané de deux volontaires sur une base de 7 mois chacun sur une mission « Favoriser et valoriser l'expression et l'engagement des jeunes ».



Point 10 – RIFSEEP / CIA: modification des conditions de mise en œuvre du complément indemnitaire annuel

Actuellement le complément indemnitaire annuel se compose de quatre motifs :

- → réalisation de formations en interne, non prévues dans le profil du poste occupé ;
- mission d'assistant de prévention, non prévue dans le profil du poste occupé, attente de cadre d'application non mise en place actuellement;
- → encadrement d'un emploi aidé, service civique, stagiaire d'une durée de stage supérieure à un mois (consécutif ou non), d'une mission de travaux d'intérêt général (hors apprentissage, par ailleurs valorisé par une NBI);
- → compensation d'une absence temporaire de travail du fait d'une vacance de poste, sous réserve qu'elle soit actée par la direction de la collectivité et d'une durée comprise entre un et six mois ;
- → expérience d'une durée de 20, 30 ou 35 ans, selon les critères d'attribution des médailles d'honneur du travail.

Il convient de proposer de nouvelles évolutions au dispositif, d'une part pour prendre en compte les agents contractuels encadrants des apprentis et d'autre part pour faire évoluer les modalités d'attribution.

Point 10 – RIFSEEP / CIA: modification des conditions de mise en œuvre du complément indemnitaire annuel

LES AGENTS CONTRACTUELS ACCOMPAGNANT DES APPRENTIS

Conformément aux conditions générales d'attribution de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), seuls les agents titulaires ou stagiaires sont éligibles à ce complément de rémunération. A ce titre, les fonctionnaires, titulaires ou stagiaires, exerçant les fonctions de maître d'apprentissage sont rémunérés par une NBI de 20 points. Les agents non titulaires sont quant à eux exclus du dispositif et n'ont donc pas de valorisation équitable dans le cadre de l'encadrement des apprentis.

Aussi, il est proposé de faire évoluer le motif d'attribution du CIA de la manière suivante :

Encadrement d'un emploi aidé, service civique, stagiaire d'une durée de stage supérieure à un mois (consécutif ou non), d'une mission de travaux d'intérêt général (hors apprentissage, par ailleurs valorisé par une NBI)

Encadrement d'un emploi aidé, **apprenti**, service civique, stagiaire d'une durée de stage supérieure a un mois (consécutif ou non), d'une mission de travaux d'intérêt général (hors apprentissage **pour les agents titulaires**, par ailleurs valorisé par une NBI)



Point 10 – RIFSEEP / CIA: modification des conditions de mise en œuvre du complément indemnitaire annuel

MODIFICATION DES RÈGLES D'ATTRIBUTION

Visant un principe d'égalité de traitement et de valorisation du service rendu à la collectivité, il convient de proposer la suppression de l'obligation de présence dans la collectivité. Ainsi, les modalités d'attribution sont modifiées par la suppression des mentions :

- « Seuls les agents présents au moment du versement du CIA bénéficient de la prime. Les agents partis ne sont donc pas concernés – mise en place à partir du versement CIA 2021 (en 2022) »;
- « Les agents doivent avoir été présents avant la vacance et jusqu'au versement du CIA. ».

Il est entendu que ces règles sont applicables sur l'ensemble du périmètre du CIA.

Le référentiel créé avec l'ensemble des modalités est présenté en annexe.



Point 11 – Attribution de chèques cadeau pour les agents de la police municipale au titre des médailles d'honneur du travail

Dans le cadre de la valorisation de l'expérience professionnelle d'une durée de 20, 30 ou 35 ans, selon les critères d'attribution des médailles d'honneur du travail, les agents territoriaux de la ville de Couëron et du CCAS bénéficient d'une valorisation financière au titre du Complément indemnitaire annuel (CIA).

Les agents de la police municipale, appartenant au cadre d'emploi des policiers municipaux, n'ont à ce jour pas encore basculé sous le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'expérience professionnelle (RIFSEEP), aussi ils ne peuvent prétendre au versement du CIA pour la valorisation de leur expérience professionnelle.

Par équité de traitement entre tous les agents, il est proposé l'octroi d'un bon cadeau aux agents de police municipale, sur la même base que le CIA :

Expérience de 20 ans (médaille d'argent) : 170 €

Expérience de 30 ans (médaille de vermeil) : 250 €

Expérience de 35 ans (médaille d'or) : 350 €.

L'attribution est effectuée sous réserve de l'attribution de la médaille du travail.



Point 12 - Titres restaurant - modification

Le règlement de titres restaurant a été mis à jour au 1er janvier 2022 afin d'intégrer les nouveaux régimes de travail mis en place.

Lors de cette mise à jour, le cadre d'octroi des titres restaurant s'effectuait, comme auparavant, en attribuant à chaque agent un nombre de titres restaurant en fonction de la fourchette de taux d'emploi dans laquelle il se trouvait.

Afin de mieux correspondre à la réalité, il est proposé d'effectuer l'octroi au réel du taux d'emploi avec un arrondi au plus proche. Aussi le tableau d'octroi en page 3 du règlement est modifié.

Nouveau tableau « Titre restaurant en fonction du taux d'emploi ».



Point 13 - Agents recenseurs 2023 - création des postes et rémunération

L'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) procède périodiquement à des opérations générales ou partielles de recensement de la population. La responsabilité de l'exécution de ces opérations relève de la compétence du maire, notamment en ce qui concerne la mise en œuvre des moyens en personnels nécessaires.

Depuis 2004, le recensement des communes de plus de 10 000 habitants a lieu chaque année auprès d'un échantillon représentatif de 8 % des logements par an. En 2023, cette opération se déroulera entre le 19 janvier et le 25 février.

Considérant que pour l'année 2023, environ 878 habitations principales seront à recenser, il est nécessaire de procéder au recrutement d'une équipe de trois agents recenseurs sur la période s'étendant du 4 janvier au 28 février 2023, incluant les droits à congés.

La rémunération des agents recenseurs est fonction du nombre de logements recensés et s'élève à 14 € brut par logement.

37

Point 14 – Revalorisation de la participation employeur pour la mutuelle prévoyance

La prévoyance Collecteam, dont l'assureur est A2VI, a informé la ville de Couëron d'une **revalorisation des cotisations de 12 % à compter du 1er janvier 2023** (après une revalorisation de 18 % au 1^{er} janvier 2022).

Chaque agent adhérent à ce contrat bénéficie aujourd'hui d'une participation employeur à hauteur de 16 € pour un temps complet (13 € en 2020).

Ce montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Considérant l'intérêt que présente **l'amélioration de la protection sociale** des agents territoriaux en matière de prévoyance, le Ville a souhaité **augmenter la participation de la collectivité de 2 €**, la portant à **18 € brut par mois et par agent** adhérant au contrat (pour un temps complet).

Pour rappel, cette participation vient en déduction de la cotisation due par l'agent, sans pouvoir excéder le montant de cette cotisation.



Par Décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale, le CET est applicable aux agents titulaires et contractuels occupant un emploi permanent, justifiant d'un an de service y compris ceux qui sont sur un temps annualisé.

A ce jour, la ville de Couëron et le CCAS ont fait le choix de ne pas permettre la monétisation du CET. Le CET peut ainsi être alimenté en journée ou demi-journée à hauteur de 60 jours maximum.

Lors d'un départ en cas de mutation, détachement, disponibilité, congé parental et mise à disposition, l'agent conserve ses droits à congés acquis au titre du CET.

Depuis plusieurs années maintenant, les agents quittant la collectivité bénéficient d'un CET actif. Le choix de la collectivité est alors soit de les solder avant départ, ce qui occasionne un départ anticipé de l'agent, soit de demander la récupération des jours CET à la collectivité accueillant, mais celle-ci n'a pas obligation de reprise.

La collectivité souhaite mettre en place une monétisation du Compte épargne temps.

Dans le même temps, il est intéressant d'intégrer une prise en compte des jours au régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP).

La délibération relative aux modalités d'utilisation du CET doit acter la possibilité pour les agents d'opter pour une monétisation des jours placés sur leur compte dans le cadre convenu par la ville de Couëron et le CCAS. Si celle-ci n'est pas expressément prévue, les jours accumulés sur le CET ne pourront être utilisés que sous forme de congés.

Aussi, les nouvelles modalités de traitement du CET s'exerceraient comme suit :



a. Pour les agents partant de la collectivité

Sous réserve de la validation de la ville de Couëron et du CCAS, pour les agents partants de la collectivité par voie de mutation, intégration directe ou détachement :

- > si au départ de l'agent, le nombre de jours est **inférieur ou égal à 15 jours,** il ne peut utiliser les droits ainsi épargnés que sous forme de congés annuels ;
- ➤ si ce nombre est **supérieur à 15 jours**, l'agent ne peut utiliser les 15 premiers jours que sous la forme de congés annuels et doit exercer une option, au plus tard 1 mois à compter de la date du courrier informant du départ, pour les jours dépassant ce seuil et dans les proportions qu'il souhaite :
 - > s'il est **fonctionnaire affilié à la CNRACL** : l'agent peut opter pour le maintien des jours sur le CET, pour leur utilisation en jours de congés, pour leur indemnisation ou pour la prise en compte au titre du RAFP ;
 - > s'il est fonctionnaire affilié au régime général de sécurité sociale ou contractuel de droit public : l'agent peut opter, pour le maintien des jours sur le CET pour leur utilisation en jours de congés ou pour leur indemnisation.

Cette décision peut être dialoguée avec l'administration d'origine et d'accueil afin de s'entendre sur les modalités de transfert de l'agent. A savoir que les jours CET repris par la collectivité peuvent faire l'objet d'une convention apportant indemnisation des jours repris par la collectivité d'accueil.

Ce régime ainsi mis en place permettrait d'indemniser directement l'agent plutôt que la collectivité d'accueil.

Le montant de l'indemnisation forfaitaire est fixé en fonction de la catégorie hiérarchique à laquelle appartient l'agent :

> Catégorie A : 135 euros par jour

Catégorie B : 90 euros par jour

Catégorie C : 75 euros par jour.



b. Pour tous les agents fonctionnaires CNRACL

L'agent a plusieurs solutions :

- ➢ si au 31 décembre, le nombre de jours inscrits sur son CET est inférieur ou égal à 15 jours, il ne peut utiliser les droits ainsi épargnés que sous forme de congés annuels, le CET est donc alimenté du nombre de jours de congés validé par la collectivité;
- ➤ si ce nombre est **supérieur à 15 jours** (du 16ème au 60ème jour), l'agent ne peut utiliser les 15 premiers jours que sous la forme de congés annuels et doit exercer une option, au plus tard au 31 janvier de l'année suivante, pour les jours dépassant ce seuil, et dans les proportions qu'il souhaite :
 - > s'il est **fonctionnaire affilié à la CNRACL** : l'agent peut opter pour le maintien des jours sur le CET, pour leur utilisation en jours de congés ou pour la prise en compte au titre du RAFP ;
 - > s'il est fonctionnaire affilié au régime général de sécurité sociale ou contractuel de droit public : l'agent peut opter, pour le maintien des jours sur le CET, pour leur utilisation en jours de congés.

Pour les jours de congé pris en compte pour la RAFP, ils sont convertis en points.

Le nombre de points est calculé à partir du montant de l'indemnité qui est versée quand l'indemnisation des jours épargnés est demandée, divisé par la valeur d'achat du point retraite :

A: 103 points,

B: 69 points,

C: 57 points.

Montants au 01/01/2021

Sur ces modalités, la Ville et le CCAS de Couëron souhaitent appliquer l'indemnisation ou la prise en compte au titre du RAFP pour les agents partants de la collectivité par voie de mutation, intégration directe ou détachement et la prise en compte au titre du RAFP pour les agents pouvant y bénéficier.

Le référentiel a été mis à jour avec ces modalités.



Point 16 – Temps de travail des agents - évolution du périmètre du forfait jours

Le forfait jours consiste à définir un nombre de jours minimum travaillés par an, en contrepartie duquel les agents concernés peuvent bénéficier de jours RTT.

Mis en application au 1^{er} janvier 2022, il convient de **proposer une modification du périmètre d'application du forfait jours.** En effet, le cadre exhaustif proposé initialement ne permet pas d'effectuer la modification des régimes de travail en cours d'année, notamment en cas de mutation.

Nouveau périmètre proposé :

- ➤ les membres du comité de direction soit le.la directeur.trice général.e des services, le.la directeur.trice général.e adjoint.e, les directeurs.trices, le.la responsable du secrétariat général et de la coopération intercommunale, le.la responsable transition écologique et dialogue citoyen,
- le.la collaborateur.trice de cabinet,
- l'ensemble des responsables de service,
- > certains personnels occupant des fonctions des missions particulières tels le.la chef.fe de projets infrastructure et l'administrateur.trice système et réseaux.

Il est à noter que l'application de ce régime est discutée avec l'agent au moment de sa prise de poste.

Point 17 - Convention avec le comité des œuvres sociales local – avenant n°1

L'action sociale au profit de leurs agents est organisée par la Ville et le CCAS via une adhésion au Comité National Action Sociale (CNAS) et une subvention accordée au COS local.

La convention avec le Comité des œuvres sociales arrive à son terme le 31 décembre 2022. Dans ce même temps la Ville débute un travail de refonte des conventions avec les associations notamment par la mise en place de Convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens relative à l'octroi d'une subvention de fonctionnement (dite CPOM). Des réunions doivent avoir lieu d'octobre 2022 à janvier 2023, la finalisation du projet étant souhaitée pour une présentation en conseil municipal de juin 2023.

Considérant ce calendrier, il est entendu qu'un avenant à la convention doit être effectué sur la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023.

Cette nouvelle période permettra notamment de mettre en place l'accompagnement nécessaire du COS sur les nouvelles modalités exprimées par cette convention.

La date de fin de convention serait reportée au 31 décembre 2023.



Point 18 - Recrutement et rémunération des vacataires pour l'exercice 2023

Le décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale introduit dans le décret du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de droit public une définition des vacataires, pour les exclure du champ d'application du décret du 15 février 1988.

Ainsi, l'article 1er du décret du 15 février 1988 indique que « les dispositions du présent décret ne sont [...] pas applicables aux agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés ».

Ces trois critères font écho et reprennent la jurisprudence administrative, ainsi que diverses réponses ministérielles, et permettent de dégager les critères distinctifs du vacataire :

- > la spécificité : le vacataire est recruté pour exécuter un acte déterminé ;
- ▶ l'absence de continuité dans le temps : l'emploi ne correspond pas à un besoin permanent de la collectivité ;
- > la rémunération : elle est attachée à l'acte.

Point 18 - Recrutement et rémunération des vacataires pour l'exercice 2023

La ville de Couëron, pour répondre à des besoins ponctuels, souhaite faire appel à des vacataires pour la direction de la culture, du sport et des initiatives locales, dont les postes visés sont :

Service	Besoin	Taux horaire	
Culture et patrimoine	Agent de médiathèque	Smic horaire	
Culture et patrimoine	Surveillant d'exposition	Smic horaire	
Culture et patrimoine	Agent d'accueil et de billetterie	Smic horaire	
Education	Surveillance d'étude	Smic horaire	
Petite enfance	Psychologue – N1	42 € nets par heure	
Petite enfance	Psychologue – N2	50 € nets par heure	
Petite enfance	Psychologue – N3	60 € nets par heure	
Sports - piscine	Maitre-nageur sauveteur - N3	16 € nets par heure	
Sports - piscine	Maitre-nageur sauveteur - N2	15 € nets par heure	
Sports - piscine	Maitre-nageur sauveteur - N1	14 € nets par heure	
Sports - piscine	Surveillant de baignade - N3	14 € nets par heure	
Sports - piscine	Surveillant de baignade - N2	13 € nets par heure	
Sports - piscine	Surveillant de baignade - N1	12 € nets par heure	
Vie associative et initiatives locales	Manutentionnaire	Smic horaire	
Vie associative et initiatives locales	Régisseur	18 € nets par heure	



Point 19 - CAAP OUEST - adhésion et convention 2023

CAAP Ouest est une association intermédiaire à but non lucratif conventionnée par les services de l'Etat. Structure d'information, d'accueil, d'orientation et d'évaluation des compétences des personnes, elle peut intervenir dans l'ensemble des secteurs d'activités et mettre à disposition des salariés pour tout type d'emploi (hors travaux dangereux), sur un territoire précisé dans la convention qu'elle signe avec l'Etat.

Contribuant à la politique d'insertion professionnelle de la ville de Couëron, l'association CAAP OUEST est, à ce titre, sollicitée, depuis un an, dans le cadre de renforts, remplacements des personnels et/ou vacances de poste dans l'attente de recrutements pérennes.

Dans ce cadre, il est proposé de poursuivre l'adhésion à CAAP OUEST. La cotisation pour 2023 est évaluée à 17 €. Elle permettra à la Ville de solliciter l'association pour la mise à disposition de personnel dans le cadre d'une convention.

Point 20 – Tableau des effectifs – modification



Effectif budgétaire : 466 postes (468)

dont temps non complets: 206 (209)

Equivalents Temps complet: 394,78 (390,53)

Effectifs pourvus (permanents): 366,80 (365,80)

Effectifs pourvus en ETP: 332,94 (331,02)

Effectifs non pourvus par des permanents : 98 (102)

Effectifs non pourvus: 36 (39)

Accroissements temporaires

Effectif budgétaire : 25 postes

dont temps non complets: 14

Au 10 octobre 2022, date de dernière modification du tableau en conseil municipal, le nombre de postes était de 468 postes créés dont 39 postes non pourvus



Point 20 – Tableau des effectifs – modification

Postes permanents — création

Service concerné	Intitulé du poste	Grade actuel	Quotité de travail actuelle	Motif de la transformation	Conséquence	Nouveau grade	Nouvelle quotité de travail
Education	Animateur péri-éducatif	-	-	Augmentation des besoins du service	Création de 2 postes	Adjoint d'animation	11.07h (2 postes)

POSTES PERMANENTS — TRANSFORMATION

Service concerné	Intitulé du poste	Grade actuel	Quotité de travail actuelle	Motif de la transformation	Conséquence	Nouveau grade	Nouvelle quotité de travail
Lecture publique	Médiateur des actions culturelles	Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	TC	Départ de l'agent en poste et recrutement sur un autre grade Création du poste et suppression de l'ancien poste après avis du comité Technique Comité Technique Création du poste et suppression de l'ancien poste après avis du patrimoine	· •	ТС	
Sports	Gardien d'équipements sportifs	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	Départ de l'agent en poste et recrutement sur un autre grade Création du poste et suppression de l'ancien poste après avis du Comité Technique		Adjoint technique	TC	

Point 20 – Tableau des effectifs – modification

ACCROISSEMENTS TEMPORAIRES D'ACTIVITÉ

Par ailleurs les besoins des services nécessitent la création des postes suivants en accroissement temporaire d'activité:

Service concerné Motif		Durée et période	Grade	quotité de travail
Restauration et entretien	Renfort lié aux absences syndicales	Du 1 ^{er} janvier 2023	Adjoint	5.70
ménager	d'un agent titulaire	au 31 décembre 2023	technique	

Point 21 – Congrès des maires 2022 – mandat spécial – prise en charge des dépenses des élus

L'association des Maires de France (AMF) a organisé du 21 au 24 novembre 2022, le 104ème Congrès des Maires et Présidents d'intercommunalité de France, au parc des expositions de la Porte de Versailles à Paris.

Une délégation de quatre élus a participé à ce temps fort les 23 et 24 novembre 2022 :

- Mme Carole Grelaud, Maire
- M. Ludovic Joyeux, Adjoint
- M. Michel Lucas, Adjoint
- M. Jean-Michel Eon, Adjoint.

Il convient donc d'autoriser, dans le cadre d'un mandat spécial, la prise en charge forfaitaire, et sur justificatifs, des dépenses d'hébergement et de restauration (110 € pour l'hébergement et 17,50 € pour l'indemnité de repas), ainsi que des frais de transport engagés pour ces quatre élus.

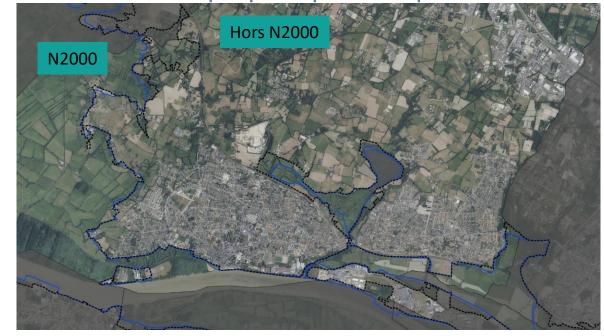
Point 22 – Natura 2000 – projet de mise à jour du périmètre

- Objectifs Natura 2000 : préserver la diversité biologique des milieux et des espèces, tout en tenant compte des exigences : économiques, sociales, culturelles et locales
- Pourquoi réviser le périmètre : demande des partenaires, redonner une cohérence (parcelles coupées, zones urbanisées...), donner les moyens de protéger les zones à fort potentiel

• Méthode :

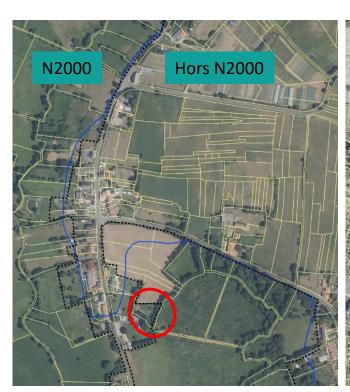
- 1 Fusion de la ZSC et ZPS
- 2 Ajout de zones basses de marais et suppression de zones hautes
- 3 Ajout de zones à enjeux écologiques
- 4 Respect des limites parcellaires
- 5 Respect de limites physiques
- 6 Ajout de parcelles publiques et/ou protégées
- 7 Ajout de parcelles sur demande de collectivités ou propriétaires
- 8 Suppression de zones urbanisées

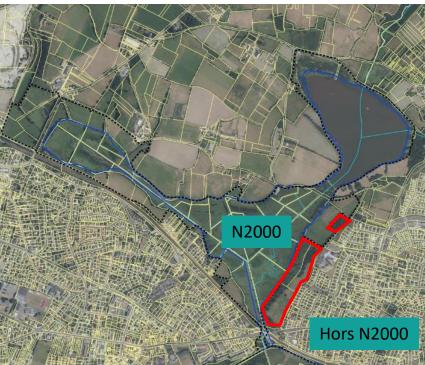
Périmètre proposé par le département

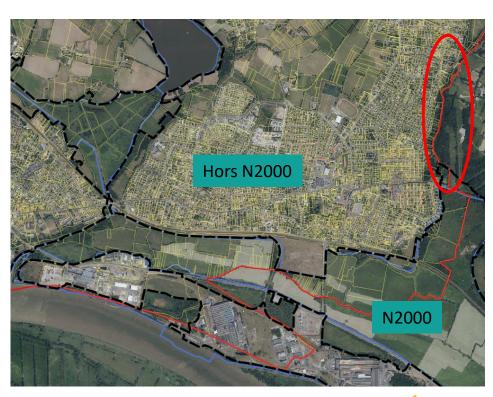


Point 22 – Natura 2000 – projet de mise à jour du périmètre









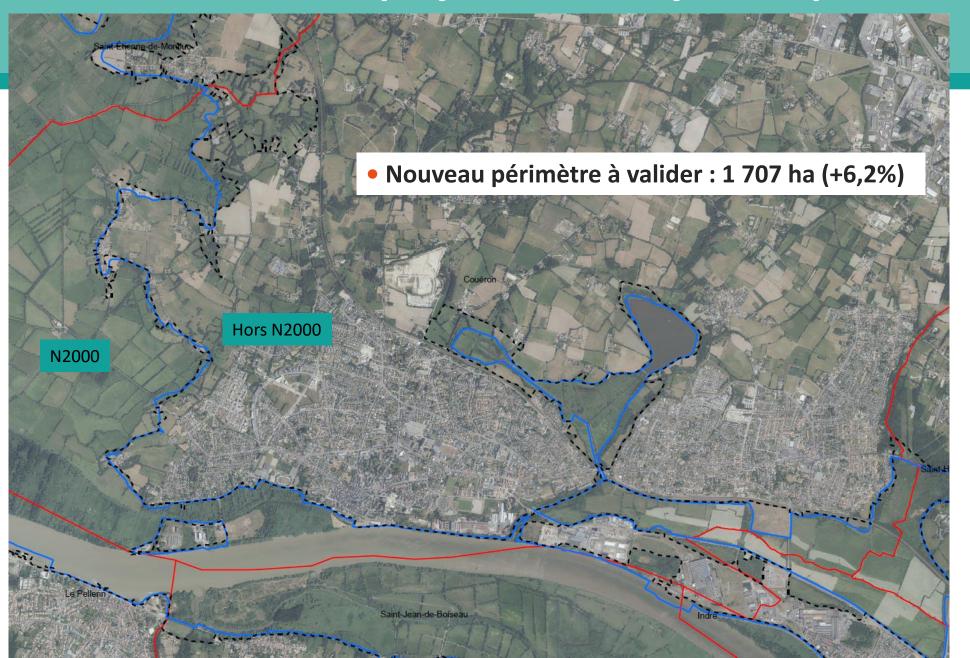








Point 22 – Natura 2000 – projet de mise à jour du périmètre





Point 23 – ZAC de la Métairie phase 4 – transfert de propriété au profit de la Ville

Suite à l'aménagement de la phase 4 de la ZAC de la Métairie, la propriété de certains équipements doit être aujourd'hui transférée dans le patrimoine privé de la Ville.

Il s'agit des **espaces verts**, tels qu'ils figurent *en vert sur le plan ci-dessous*, situés dans la continuité de ceux de la phase 3.

Le foncier concerné fera l'objet d'un acte notarié de cession gratuite.

Les voiries ainsi que le bassin d'orage et son accès (de compétence métropolitaine) seront pour leur part transférés dans le patrimoine de Nantes Métropole (en mauve sur le plan).

Il convient de **valider le périmètre des espaces verts** de la phase 4 devant intégrer le patrimoine privé communal.



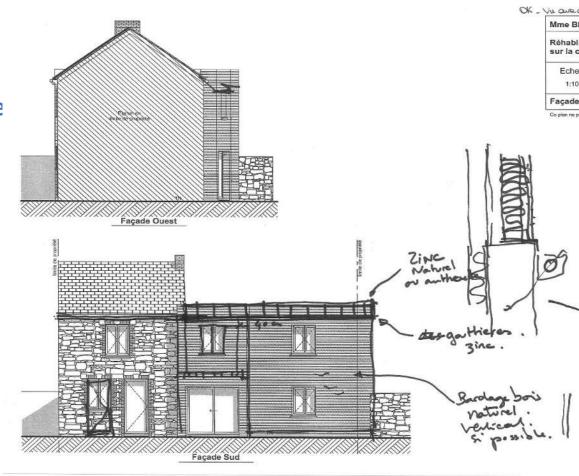
Point 24 — Groupement de commandes des communes de Bouaye, Bouguenais, Couëron, La Chapelle s/Erdre, Le Pellerin, Les Sorinières, Mauves s/Loire, Nantes, Orvault, St Sébastien s/Loire et Vertou pour des prestations de conseils en architecture – avenant n°1

La ville de Couëron bénéficie d'une mission d'architecteconseil exercée par Madame Karine Olivier de l'agence PO architectes, à concurrence d'une permanence le 3^{ème} jeudi de chaque mois.

Le groupement de commandes est constitué pour une durée de 2 ans renouvelable une fois pour la même durée.

La prestation est censée prendre fin le 26 août 2023.

Dans l'attente d'un bilan consolidé de cette prestation de conseils en architecture et en urbanisme, il est proposé de proroger sa durée jusqu'au 31 décembre 2023.





Point 25 — Convention de participation financière pour la réalisation d'une étude de stratégie et de programmation du renouvellement urbain du centre-ville de Couëron

La ville de Couëron, en collaboration avec Nantes Métropole, initie une étude de stratégie et de programmation du renouvellement urbain de son centre-ville.

Cette étude permettra d'imaginer le centre-ville de demain.

Elle se fonde sur une approche globale (identité et patrimoine, habitat, commerces et services, espaces publics, mobilités, nature en ville...), afin de répondre aux besoins et aux aspirations des Couëronnais et d'intégrer les enjeux de transition écologique.

Elle précisera les **projets à mener sur la centralité**. Certains secteurs sont d'ores et déjà identifiés tels que les îlots Langevin, ilot Boule d'Or-Place Gide, l'ilot de la Poste, ou Rives de Loire.



Point 25 – Convention de participation financière pour la réalisation d'une étude de stratégie et de programmation du renouvellement urbain du centre-ville de Couëron

Cette étude a été confiée à la société Super 8, mandataire d'un groupement constitué des sociétés Intencité, Arcadis ESG, Bureau Olivier Caro (BOC), Radar et Biotope, pour un montant total de 103 662,50 € HT soit 124 395,00 € TTC.

La présente convention propose le financement de 50% du coût de l'étude par la ville de Couëron, soit 62 197,50€ TTC.

Le versement à Nantes Métropole s'effectuerait en deux temps :

- un acompte de 31 250 € TTC en juin 2023
- le solde au rendu final de l'étude, premier semestre 2024.



Point 26 - Etat récapitulatif annuel des indemnités versées aux élus couëronnais en 2022 - information

La loi relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique du 27 décembre 2019 a introduit dans le Code Général des Collectivités Territoriales (C.G.C.T.) de nouvelles dispositions en matière de transparence de la vie publique, applicables à toutes les communes et tous les EPCI à fiscalité propre.

L'article L. 2123-24-1-1 du C.G.C.T. impose aux communes d'établir un état retraçant les indemnités de toute nature au titre de tout mandat exercé en leur sein. L'état annuel doit également présenter les indemnités que reçoivent les élus locaux au titre de tout mandat et de toutes fonctions exercées : au sein de tout syndicat mixte, sociétés d'économie mixte locales, sociétés publiques locales, sociétés d'économie mixte à opération unique et de leurs filiales.

La ville de Couëron est représentée au sein de société d'économie mixte locale ou de société publique locale mais les élus municipaux qui y siègent ne perçoivent pas d'indemnités à ce titre.

Point 27 – Décisions municipales et contrats - information

Conformément à l'article L. 2122-22 du Code Général des Collectivités Territoriales et à la délibération n°2020-24 du 3 juillet 2020, le conseil municipal a délégué à Madame le Maire, pour la durée de son mandat, une partie de ses attributions en la chargeant de prendre les décisions qui s'imposent à l'égard de toutes les matières énumérées à l'article L. 2122-22 susvisé.

Sont portées à connaissance du conseil municipal, l'ensemble des décisions municipales prises par Madame le Maire en son nom depuis la dernière séance du conseil municipal.



Bonne soirée

