



MAIRIE
18 Avenue de la Gare
54290 BAYON
Tél : 03 83 72 51 52
secretariat@mairie-bayon.fr
www.mairie-bayon.fr

PROCES-VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL du 9 juin 2023 à 19h00

15 MEMBRES PRÉSENTS SUR 16	Mme CHARROIS Nicole, M. CUNAT Damien, Mme BEURTON Sandrine, M. RAULIN Thomas, Mme DELORME Sylvie, M. DELIEGE Fabrice, Mme PETAT COLLE Annick, M. RUSE Serge, Mme VAUNE Audrey, M. ROUY Christophe, Mme COINTEAUX Chantal, M. LAMOISE Régis, Mme FRANCOIS Vanessa, M. DECLERCQ Ludovic, Mme RAUMEL Karine.
1 MEMBRE(S) EXCUSÉ(S)	Mme LURION Eve-Hélène
0 MEMBRE(S) ABSENT(S)	/
SECRÉTAIRE DE SÉANCE	M. RAULIN Thomas a été désigné par le Conseil municipal (art. L2121-15 du CGCT)

- **Approbation du dernier procès-verbal du conseil municipal**

Le Maire demande aux conseillers s'ils ont bien tous reçu le procès-verbal de la précédente réunion du Conseil Municipal et s'il y a des remarques.

Le Maire soumet le procès-verbal aux voix. **Celui-ci est approuvé à l'unanimité.**

1. Désignation des délégués titulaires et suppléants pour les élections sénatoriales 2023

Fabrice Delière présente ce point et apporte des précisions aux questions posées.

Le bureau électoral est composé par les deux membres du conseil municipal les plus âgés à l'ouverture du scrutin et des deux membres présents les plus jeunes, il s'agit de Mme COINTEAUX Chantal, M. RUSE Serge, Mme FRANCOIS Vanessa et M. RAULIN Thomas.

La présidence du bureau est assurée par le Maire et le secrétariat par M. DELIEGE.

Madame la présidente rappelle l'objet de la séance qui est l'élection des délégués en vue des élections sénatoriales à savoir 5 délégués titulaires et 3 délégués suppléants.

Liste des candidatures en qualité de délégué titulaire et suppléant :

Liste 1

- 1 – Mme CHARROIS Nicole
- 2 – M. CUNAT Damien
- 3 – Mme VAUNE Audrey
- 4 – M. LAMOISE Régis
- 5 – Mme PETAT COLLE Annick
- 6 – M. DECLERCQ Ludovic
- 7 – Mme BEURTON Sandrine
- 8 – M. DELIEGE Fabrice

Après enregistrement des candidatures, il est procédé au vote.

Après dépouillement, les résultats sont les suivants :

- nombre de bulletins : 15
- bulletins blancs ou nuls : 0
- suffrages exprimés : 15
- majorité absolue : 9

Ont obtenu : 15 votes

Liste 1

- 1 – Mme CHARROIS Nicole
- 2 – M. CUNAT Damien
- 3 – Mme VAUNE Audrey
- 4 – M. LAMOISE Régis
- 5 – Mme PETAT COLLE Annick
- 6 – M. DECLERCQ Ludovic
- 7 – Mme BEURTON Sandrine
- 8 – M. DELIEGE Fabrice

La liste 1 ayant obtenu la majorité absolue, sont proclamés :

- Elus en qualité de délégués titulaires pour les élections sénatoriales :
Mme CHARROIS Nicole
M. CUNAT Damien
Mme VAUNE Audrey
M. LAMOISE Régis
Mme PETAT COLLE Annick

- Elus en qualité de délégués suppléants pour les élections sénatoriales :
M. DECLERCQ Ludovic
Mme BEURTON Sandrine
M. DELIEGE Fabrice

Les élus désignés délégués et suppléants ont tous accepté leur désignation.

2. Assemblée générale SPL-XDEMAT et répartition du capital social

Lucas Morand présente ce point et apporte des précisions aux questions posées.

La société publique locale dénommée SPL-Xdemat, a été créée le 27 février 2012 par les Départements de l'Aube, des Ardennes et de la Marne, en vue de fournir à ses actionnaires, des prestations liées à la dématérialisation.

La Mairie de Bayon a adhéré à la société ainsi que les Départements de la Haute-Marne, de l'Aisne, de la Meuse, des Vosges, et de Meurthe-et-Moselle, de nombreuses communes et plusieurs groupements de collectivités situés sur le territoire des 8 départements.

Mi-mars 2023, SPL-Xdemat comptait 3 184 actionnaires.

Chaque année, conformément à l'article 225-100 du code du commerce, l'Assemblée générale de la société doit se réunir avant fin juin, pour approuver les comptes de l'année précédente et affecter le résultat, après présentation des rapports du Commissaire aux comptes.

À l'occasion de cette réunion, d'autres points peuvent lui être présentés tels qu'un point sur les mandats des commissaires aux comptes ou l'adoption d'une nouvelle version du règlement intérieur.

Depuis 2020, il a été décidé d'ajouter à ces points, l'examen de la répartition du capital social suite aux adhésions et sorties intervenues depuis la dernière assemblée.

En effet, tout au long de l'année, de nouvelles collectivités locales ou de nouveaux groupements de collectivités souhaitent devenir actionnaires de la société et achètent à ce titre une action de la société, modifiant la répartition de son capital social. Il arrive également que certains actionnaires décident de sortir de la société et revendent leur action, suite à leur disparition administrative ou faute d'utilisation des outils mis à leur disposition.

Ainsi, depuis fin avril 2022, 177 actions ont été vendues à des collectivités ou groupements de collectivités pour leur entrée au sein de SPL-Xdemat et 17 ont été rachetées pour permettre à 17 actionnaires d'en sortir. Ces transferts d'actions ont eu pour conséquence de modifier la répartition du capital social. Le capital social, divisé en 12 838 actions, est désormais réparti comme suit :

- le Département de l'Aube : 6 559 actions soit 51,09 % du capital social,
- le Département de l'Aisne : 702 actions soit 5,47 % du capital social,
- le Département des Ardennes : 282 actions soit 2,20 % du capital social,
- le Département de la Marne : 563 actions soit 4,39 % du capital social,
- le Département de la Haute-Marne : 269 actions soit 2,09 % du capital social,
- le Département de Meurthe-et-Moselle : 342 actions soit 2,66 % du capital social,
- le Département de la Meuse : 514 actions soit 4,00 % du capital social
- le Département des Vosges : 367 actions soit 2,86 % du capital social,
- les communes et groupements de communes : 3 240 actions soit 25,24 % du capital social.

Cette nouvelle répartition détaillée dans la liste des actionnaires annexée à la présente, sera soumise à l'approbation de l'Assemblée générale.

Or, selon l'article L. 1524-1 du Code général des collectivités territoriales, applicable aux sociétés publiques locales, « à peine de nullité, l'accord du représentant d'une collectivité territoriale (...) sur la modification portant sur (...) la composition du capital (...) ne peut intervenir sans une délibération préalable de son assemblée délibérante approuvant la modification ».

Il convient donc d'approuver la nouvelle répartition du capital social de la société SPL-Xdemat et d'autoriser le représentant de la collectivité à voter la résolution correspondante lors de la prochaine Assemblée générale de la société.

Le Conseil municipal, à l'unanimité :

- approuve la nouvelle répartition du capital social de la société publique locale dénommée SPL-Xdemat, divisé en 12 838 actions, à savoir :

- le Département de l'Aube : 6 559 actions soit 51,09 % du capital social,
 - le Département de l'Aisne : 702 actions soit 5,47 % du capital social,
 - le Département des Ardennes : 282 actions soit 2,20 % du capital social,
 - le Département de la Marne : 563 actions soit 4,39 % du capital social,
 - le Département de la Haute-Marne : 269 actions soit 2,09 % du capital social,
 - le Département de Meurthe-et-Moselle : 342 actions soit 2,66 % du capital social,
 - le Département de la Meuse : 514 actions soit 4,00 % du capital social
 - le Département des Vosges : 367 actions soit 2,86 % du capital social,
 - les communes et groupements de communes : 3 240 actions soit 25,24 % du capital social,
- conformément à la liste des actionnaires annexée à la présente ;

- donne pouvoir au représentant de la collectivité à l'Assemblée générale de la société SPL-Xdemat, pour voter cette nouvelle répartition de son capital social et la résolution en découlant, lors de sa prochaine réunion.

3. Renouvellement de la convention de prestations intégrées SPL-XDEMAT

Lucas Morand présente ce point et apporte des précisions aux questions posées.

Par délibération du 14/05/2018, notre Conseil a décidé de devenir actionnaire de la société SPL-XDEMAT créée en février 2012 par les Départements des Ardennes, de l'Aube et de la Marne, et rejoint ensuite par les départements de l'Aisne, la Haute-Marne, La Meuse, La Meurthe et Moselle et les Vosges afin de bénéficier des outils de dématérialisation mis à disposition comme XMARCHES, XACTES, XPARAPH, XFLUCO, XCONVOC, XELEC, XSMS,

A cette fin, il a acheté une action de la société, désigné son représentant au sein de l'Assemblée générale, approuvé les statuts de la société SPL-XDEMAT et le pacte d'actionnaires, signé une convention de prestations intégrées et versé chaque année, une cotisation à la société.

Cette convention arrivant à expiration, il convient pour continuer à bénéficier des outils de dématérialisation proposés par la société, de la renouveler en signant une nouvelle convention.

Les tarifs de base de SPL-XDEMAT n'ont pas changé depuis sa création et de nouveaux outils sont chaque année, développés pour répondre aux besoins de ses collectivités actionnaires.

Après examen du projet de convention proposé pour une durée de 5 ans, je prie le Conseil de bien vouloir approuver la signature de cette convention avec la société SPL-XDEMAT.

Il convient de rappeler que la Collectivité exerce différents contrôles sur la société :

- un contrôle direct via son représentant à l'Assemblée départementale,
- un contrôle indirect via le représentant au sein du Conseil d'administration de la société SPL-XDEMAT, de toutes les collectivités actionnaires, membres de l'Assemblée spéciale du département, désigné après les dernières élections municipales. Ce représentant exerce durant son mandat, un contrôle conjoint sur la société au titre de l'ensemble des collectivités et groupements de collectivités actionnaires situés sur un même territoire départemental (autres que le Département) qu'il représente.

Vu le Code général des collectivités territoriales en ses articles L. 1524-1, L. 1524-5 et L.1531-1,

Vu les statuts et le pacte d'actionnaires de la société SPL-XDEMAT,

Vu le projet de convention de prestations intégrées,

Le Conseil municipal, après examen et à l'unanimité décide d'approuver le renouvellement rétroactivement à compter du 31/12/2022, pour 5 années, de la convention de prestations intégrées entre la Collectivité et la société SPL-XDEMAT, afin de continuer à bénéficier des outils de dématérialisation mis par la société à la disposition de ses actionnaires et d'autoriser Mme le Maire à signer la convention correspondante dont le projet figure en annexe.

4. Convention de gestion du secrétariat du Syndicat Mixte Scolaire à la Mairie de Bayon

Lucas Morand présente ce point et apporte des précisions aux questions posées.

Madame le Maire présente la convention de gestion suite au transfert de la gestion du secrétariat du Syndicat Mixte Scolaire de Bayon à la Mairie de Bayon.

La présente convention a pour objet de préciser les conditions matérielles et les modalités de mise à disposition du secrétariat de la Commune de Bayon au profit du Syndicat Mixte Scolaire de Bayon.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité, autorise le Maire à signer la convention de gestion jointe à la présente délibération, qui prévoit la mise à disposition des locaux et du matériel de la Mairie de Bayon pour les besoins de secrétariat du Syndicat Mixte Scolaire de Bayon.

5. Tirage au sort des jurés d'assises 2024

Lucas Morand présente ce point et apporte des précisions aux questions posées.

Vu l'arrêté préfectoral fixant le nombre de jurés nécessaire pour Bayon, en date du 12 avril 2023,

Mme VAUNE Audrey et M. RUSE Serge, conseillers municipaux de la Commune de Bayon ont procédé au tirage au sort des jurés d'assises pour l'année 2024 concernant la commune de Bayon.

Conformément à la circulaire relative à l'établissement des listes préparatoires communales des jurés d'assises en date du 12 avril 2023, le nombre de jurés nécessaire, tirés au sort sur la liste annuelle, est fixé à 3 personnes pour la commune de Bayon.

Ont été tirés au sort :

1/ Mme VERGES Françoise

2/ M. FRANCESCHETTI Stéphane

3/ Mme DUC Carole

Délibération adoptée à l'unanimité.

6. Forfaits Facturation des frais scolaires 2022-2023 à la commune de Haussonville

Lucas Morand présente ce point et apporte des précisions aux questions posées.

Vu la délibération n°2023-25 de la commune de Bayon fixant le montant du forfait scolaire de l'année 2022-2023,

Considérant les inscriptions en élémentaire en cours d'année scolaire de 5 enfants de Haussonville à l'école Françoise Dolto à partir de la semaine n°11 de 2023,

Montant forfait scolaire élémentaire : 461.41€

Nombre de semaines d'école dans l'année : 36

Nombre de semaines d'école où les enfants étaient présents : 15 = 42%

Soit 461.41 euros x 42% x 5 enfants = 968.96 euros

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité, décide de facturer à la commune de Haussonville le montant de 968.96 € au titre de la participation aux frais scolaires de ses enfants scolarisés à l'école Françoise Dolto de Bayon.

7. Modification du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

Lucas Morand présente ce point et apporte des précisions aux questions posées.

Considérant l'avis favorable à l'unanimité du Comité Technique en date du 27/03/2023,

Dans une perspective de simplification du paysage indemnitaire, le Maire informe les membres du Conseil municipal que le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a créé un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Ce régime indemnitaire est transposable à la fonction publique territoriale et a vocation à se substituer aux autres régimes indemnitaires de même nature (IAT, IEMP, IFTS, PSR, ISS, etc.).

Le RIFSEEP est cumulable avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement...), les dispositifs d'intéressement collectif, les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...), les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, travail de nuit...).

Le RIFSEEP comprend deux parts qui peuvent être cumulatives mais qui diffèrent dans leur objet :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent et qui présente un caractère facultatif.

Le Maire propose au Conseil municipal d'instaurer les deux parts du RIFSEEP et de les répartir comme suit :

Montant maximal des primes du RIFSEEP									
Cadre d'emplois	Plafond IFSE (Etat)	Plafond CIA (Etat)	Plafond cumulé IFSE + CIA	Part du plafond cumulé acceptée par le Conseil Municipal	Montant du plafond cumulé retenu	Part IFS E	Plafond IFSE retenu (Bayon)	Part CIA	Plafond CIA retenu (Bayon)
Adjoints techniques territoriaux	11 340 €	1 260 €	12 600 €	40%	5 040 €	51%	2 570.40 €	49%	2 469.60 €
Agents de maîtrise territoriaux	11 340 €	1 260 €	12 600 €	45%	5 670 €	51%	2 891.70 €	49%	2 778.30 €
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles	11 340 €	1 260 €	12 600 €	40%	5 040 €	51%	2 570.40 €	49%	2 469.60 €
Attachés territoriaux	36 210 €	6 390 €	42 600 €	30%	12 780 €	51%	6 517.80 €	49%	6 262.20 €
Adjoints administratifs territoriaux	11 340 €	1 260 €	12 600 €	60%	7 560 €	51%	3 855.60 €	49%	3 704.40 €
Technicien territoriaux	19 660 €	2 680 €	22 340 €	45%	10 053 €	51%	5 127.03 €	49%	4 925.97 €

Les bénéficiaires (IFSE et CIA)

Le RIFSEEP est attribué aux agents titulaires, stagiaires de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

La loi n'oblige pas que le RIFSEEP s'applique aux agents contractuels, toutefois le Maire propose que ceux-ci puissent bénéficier du RIFSEEP à la condition d'avoir un contrat de plus de 6 mois. Le contractuel bénéficiera, dans ces conditions, du RIFSEEP à partir du 7ème mois.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP à la Mairie de BAYON sont :

- Adjoints techniques territoriaux
- Agents de maîtrise territoriaux
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles
- Attachés territoriaux
- Adjoints administratifs territoriaux
- Techniciens territoriaux

L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

L'IFSE est une indemnité liée au poste occupé et à l'expérience professionnelle de l'agent.

Les postes sont répartis en groupes de fonctions déterminés à partir des 3 critères suivants :

- fonctions d'encadrement, coordination, pilotage ou conception identifiées
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions identifiées, du compte rendu d'entretien professionnel,
- sujétions particulières et degré d'expositions du poste au regard de son environnement professionnel identifiés.

Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Un complément indemnitaire annuel (CIA) peut être versé aux agents éligibles au RIFSEEP pour tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Le CIA est déterminé à l'issue de l'entretien professionnel en tenant compte de l'efficacité dans l'emploi au travers de l'évaluation des compétences par rapport au niveau requis, ainsi que de la réalisation d'objectifs individuels et collectifs.

Les plafonds annuels du RIFSEEP

Le Maire propose de fixer les groupes et de retenir les montants IFSE annuels maximums suivants par cadre d'emplois :

Groupes de fonctions	Montants annuels maxima de l'IFSE	
Adjoints techniques	Groupe 1	100% du montant maxi
	Groupe 2	50% du montant maxi

	Groupe 3	25% du montant maxi
Agents de maitrise	Groupe 1	100% du montant maxi
	Groupe 2	50% du montant maxi
	Groupe 3	25% du montant maxi
Techniciens	Groupe 1	100% du montant maxi
	Groupe 2	50% du montant maxi
	Groupe 3	25% du montant maxi
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ATSEM	Groupe 1	100% du montant maxi
	Groupe 2	50% du montant maxi
	Groupe 3	25% du montant maxi
Adjointes administratifs	Groupe 1	100% du montant maxi
	Groupe 2	50% du montant maxi
	Groupe 3	25% du montant maxi
Attachés	Groupe 1	100% du montant maxi
	Groupe 2	50% du montant maxi
	Groupe 3	25% du montant maxi

*Les montants sont proratisés selon la quotité du temps de travail.

L'expérience professionnelle acquise par les agents peut être valorisée par le réexamen du montant de l'IFSE. L'éventuelle augmentation du montant attribué pourra alors découler :

- soit d'un changement d'emploi avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétion,
- soit d'un changement de cadre d'emplois suite à une promotion interne ou une nomination après la réussite d'un concours,
- soit en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans son emploi et identifiée dans le compte rendu d'entretien professionnel.

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE au regard de l'expérience professionnelle acquise n'implique pas une revalorisation automatique. Ce sont l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui devront primer pour justifier une éventuelle revalorisation.

Cette prise en compte de l'expérience professionnelle acquise au titre de l'IFSE doit être différenciée de l'ancienneté, de la progression automatique de carrière (avancement d'échelon), de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir.

Le montant individuel du CIA versé à l'agent est compris entre 0 et 100% du montant maximal du CIA : ce pourcentage est déterminé à l'issue de l'entretien professionnel en fonction de l'évaluation des compétences et de la réalisation des objectifs.

Périodicité et modalités de versement du RIFSEEP :

L'IFSE est versé Mensuellement.

Le CIA est versé Mensuellement.

Les montants sont proratisés en fonction du temps de travail.

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

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Versement du RIFSEEP en cas d'absence :

Aucune disposition réglementaire n'indiquant si l'IFSE est maintenue ou non lors d'un congé annuel ou d'un congé de maladie, il convient que la présente délibération règle cette situation.

Sur ce sujet, le juge administratif estime que la poursuite du versement d'éléments du régime indemnitaire aux agents absents doit reposer, à défaut de textes, sur les dispositions d'une délibération prise par l'organe délibérant dans chaque collectivité en vertu de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

En l'absence de ces précisions dans la délibération, l'agent ne peut pas prétendre au versement de l'IFSE durant son absence.

Dans la fonction publique d'Etat, ces situations ont été réglées par le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 fixant les dispositions relatives au maintien des primes et indemnités aux agents de l'État dans certaines situations de congés. Ce décret n'est pas directement transposable dans la fonction publique territoriale. Il est toutefois possible, dans l'esprit du principe de parité entre fonctions publiques et sous réserve du contrôle de légalité ou du juge, qu'une délibération s'en inspire pour fixer les règles applicables dans la collectivité. Ces règles ne peuvent cependant pas être plus favorables que le régime de référence, toujours au regard du principe de parité.

Un régime moins favorable est également envisageable en vertu du principe de libre administration des collectivités territoriales.

La commune de Bayon décide de maintenir l'IFSE lors :

- des congés annuels ;
- des congés de maternité, paternité ou adoption ;
- des congés pour accident de service ou maladie professionnelle.
- des temps partiels thérapeutiques (elle sera versée au prorata de la durée effective du service de l'agent)

L'IFSE ne sera pas versé lors :

- des congés de maladie ;
- des congés longue maladie ou les congés de longue durée ;
- des congés de graves maladies.

Pour le versement du CIA, il appartient au responsable hiérarchique direct de l'agent d'apprécier lors de l'entretien professionnel si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse l'année suivante. La proposition du responsable hiérarchique direct fait l'objet d'une validation par le secrétaire général et l'autorité territoriale.

Ce dispositif permet ainsi de valoriser une personne, qui, en dépit d'un congé, s'est investie dans son activité et a produit les résultats escomptés.

Attribution

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté du Maire.

Clause de sauvegarde

Il est possible de décider de maintenir, à titre individuel, aux agents concernés, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, si ce montant se trouve diminué par l'application du RIFSEEP.

Après en avoir délibéré et à l'unanimité

Le Conseil municipal de BAYON

DECIDE

- D'instaurer l'IFSE et le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus,
- D'appliquer la clause de sauvegarde et de maintenir, aux agents concernés à titre individuel, leur montant antérieur plus élevé en application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,
- Que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget.

8. Forfaits Lignes Directrices de Gestion : phase promotion et valorisation des parcours

Lucas Morand présente ce point et apporte des précisions aux questions posées.

PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS

Les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;

Elles visent en particulier à préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;

Orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois

S'agissant des avancements de grade

L'avancement de grade s'effectue dans les conditions prévues par les articles 79 et 80 de la loi n° 84-53

du 26 janvier 1984 modifiée, du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade, des décrets relatifs à l'organisation de la carrière des fonctionnaires de la catégorie correspondante et des décrets portant les statuts particuliers des cadres d'emplois éligibles à cet avancement.

- Les conditions d'éligibilité aux avancements de grade pour les agents relevant des échelles C2 et C3 de la catégorie C sont fixées par les articles 11 à 12-2 du décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale.
- Les conditions d'éligibilité aux avancements de grade pour les agents relevant du nouvel espace statutaire de la catégorie B sont fixées par les articles 24 à 26 du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale
- Pour les autres cadres d'emplois, les conditions d'éligibilité sont fixées par les décrets portant statut particulier du cadre d'emplois.

L'avancement pourra s'effectuer dans le respect des ratio promu/promouvables fixés par la commune à savoir :

Pour la catégorie A : ratio de 100 %

Pour la catégorie B : ratio de 100 %

Pour la catégorie C : ratio de 100 %

Pour rappel, pour les agents relevant d'un cadre d'emplois du nouvel espace statutaire de la catégorie B, le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées par la voix du choix ou par la voix de l'examen professionnel ne peut être inférieur au quart du nombre total des promotions.

Il est cependant possible au titre d'une année de procéder à une nomination unique, sans tenir compte de la règle qui précède. Toutefois, dans cette hypothèse, lorsqu'elle interviendra dans les trois ans suivant cette promotion, la promotion suivante ne pourra être effectuée qu'en application de l'autre voie d'avancement. Si tel est le cas, la règle de quotas précitée (1/4 nominations) sera alors de nouveau applicable.

Conditions de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents

Les agents pourront le cas échéant bénéficier du dispositif de promotion précité, par décision de l'autorité territoriale, au regard de la prise en compte de leur valeur professionnelle et des acquis de leur expérience professionnelle dans les conditions suivantes :

- Avis de l'évaluateur
- Expérience professionnelle dans le grade, l'emploi ou la collectivité
- Aptitude à l'encadrement d'équipes
- Cadencement entre 2 avancements/promotion
- Résultat de l'entretien professionnel (investissement-motivation)
- Adéquation grade/fonction/organigramme
- Capacités financières de la collectivité
- Ancienneté

Mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures

Les tableaux annuels d'avancement de grade pris par l'autorité territoriale préciseront chacun la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ces tableaux qui seront susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

Processus de nomination

L'avancement de grade sera décidé par l'autorité territoriale dans le respect des conditions posées par la

présente ligne de gestion après avis du chef de service et/ou du secrétaire général.

Durée de mise en œuvre

Les présentes lignes de gestion relatives à la promotion et la valorisation des parcours sont mises en œuvre pour une durée de 3 ans.

Les présentes lignes directrices de gestion s'appliquent à l'ensemble des agents de la collectivité. Elles seront rendues accessibles aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Ces lignes de gestion peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure que pour leur élaboration.

9. Fixation des ratios d'avancement de grade

Lucas Morand présente ce point et apporte des précisions aux questions posées.

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Technique en date du 27/03/2023

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité décide de fixer à partir de l'année 2023 les taux suivants pour la procédure d'avancement de grade dans la collectivité, comme suit :

Grade d'origine	Grade d'avancement	Ratio "promus-promouvables" (%)
Agent de maîtrise	Agent de maîtrise principal	100%
Adjoint technique territorial	Adjoint technique territorial principal de 2ème classe	100%
Technicien	Technicien principal de 2ème classe	100%
Adjoint administratif territorial	Adjoint administratif territorial principal de 2ème classe	100%
Attaché	Attaché principal	100%
ATSEM principal de 2ème classe	ATSEM principal de 1ère classe	100%

10. Mise en place du temps partiel au sein de la collectivité

Lucas Morand présente ce point et apporte des précisions aux questions posées.

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité technique en date du 27/03/2023,

ARTICLE 1 :

Madame le Maire rappelle à l'assemblée que le temps partiel constitue une possibilité d'aménagement du temps de travail pour les agents publics et que conformément à l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984, les modalités d'exercice du travail à temps partiel sont fixées par l'organe délibérant, après avis du comité technique paritaire.

Le temps partiel s'adresse aux fonctionnaires titulaires et stagiaires occupant un poste à temps complet

ainsi qu'aux agents non titulaires employés à temps complet et de manière continue depuis plus d'un an.

Il peut également s'adresser aux agents titulaires à temps non complet lorsque son octroi est de droit. Il peut être organisé dans le cadre quotidien, hebdomadaire, mensuel ou dans le cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.

Le temps partiel est suspendu pendant le congé de maternité, d'adoption et paternité (ou : une session de formation incompatible avec l'exercice d'un temps partiel).

Le temps partiel sur autorisation (quotité comprise entre 50 et 99 %) :

L'autorisation qui ne peut être inférieure au mi-temps est accordée sur demande des intéressés, sous réserve des nécessités du service.

Le temps partiel de droit (quotités de 50, 60, 70 ou 80 %) :

Le temps partiel de droit est accordé :

- à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant (jusqu'à son 3^{ème} anniversaire ou du 3^{ème} anniversaire de son arrivée au foyer en cas d'adoption),
- pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave,
- aux personnes visées à l'article L. 5212-13 du Code du travail (1^o, 2^o, 3^o, 4^o, 9, 10^o et 11), après avis du médecin de prévention.

Le temps partiel de droit est accordé sur demande des intéressés, dès lors que les conditions d'octroi sont remplies.

Les agents qui demandent à accomplir un temps partiel de droit pour raisons familiales devront présenter les justificatifs afférents aux motifs de leur demande.

ARTICLE 2 :

Madame le Maire propose à l'assemblée d'instituer le temps partiel et d'en fixer les modalités d'application :

- Les quotités du temps partiel sont fixées au cas par cas entre 50 et 99 % de la durée hebdomadaire du service exercé par les agents du même grade à temps plein,
- La durée des autorisations est fixée à 1 an. Le renouvellement se fait, par tacite reconduction, dans la limite de 3 ans. A l'issue de cette période, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses.
- Les demandes devront être formulées dans un délai de 2 mois avant le début de la période souhaitée (pour la première demande),
- Les demandes de modification des conditions d'exercice du temps partiel en cours de période, pourront intervenir :
 - à la demande des intéressés dans un délai de 2 mois avant la date de modification souhaitée,
 - à la demande du Maire, si les nécessités du service et notamment une obligation impérieuse de continuité de service le justifie.
- Après réintégration à temps plein, une nouvelle autorisation d'exercice à temps partiel ne sera accordée qu'après un délai de 1 an (le cas échéant),
- La réintégration à temps plein peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande des intéressés, présentée au moins 2 mois avant la date souhaitée. Elle peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale,
- Les fonctionnaires stagiaires dont le statut prévoit l'accomplissement d'une période de stage

dans un établissement de formation ou dont le stage comporte un enseignement professionnel (administrateurs territoriaux, conservateurs territoriaux du patrimoine et des bibliothèques) ne peuvent être autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel pendant la durée du stage.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité, décide d'instituer le temps partiel pour les agents de la collectivité selon les modalités exposées et qu'il appartiendra à l'autorité territoriale d'accorder les autorisations individuelles, en fonction des contraintes liées au fonctionnement des services, dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et de la présente délibération.

11. Rétrocession route départementale 22a

Madame le Maire présente ce point et apporte des précisions aux questions posées.

Considérant le projet de réfection de l'Avenue de la Gare de Bayon par la Mairie,
Vu l'avis de principe favorable du Département concernant le déclassement / reclassement de la route concernée,

Madame le Maire demande aux conseillers s'ils acceptent la rétrocession de cette route à la commune de Bayon.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité autorise Madame le Maire à valider la rétrocession de la route départementale 22a à la commune de Bayon et à signer tous les actes correspondants à cette opération.

12. Modification des statuts de la CC3M concernant la compétence « équipements culturels »

Madame le Maire présente ce point et apporte des précisions aux questions posées.

I. Le contexte intercommunal

Au sein des statuts de la CC3M, la compétence « équipements culturels » consiste en la gestion de la médiathèque Marie Marvingt sis Bayon.

Sur le territoire de la CC3M, il existe deux autres médiathèques qui sont gérées par la commune de Blainville sur l'Eau pour l'une, et par la commune de Gerbéviller pour la seconde, en sus de plusieurs autres bibliothèques, soit municipales, soit associatives.

La situation financière de la CC3M ne permet pas à ce jour de prendre en charge la gestion des 3 médiathèques du territoire.

En effet, depuis juillet 2022, l'exécutif réfléchit à des pistes de travail afin d'améliorer la situation financière de la collectivité de façon globale.

Après différentes réunions de la Commission des finances, des échanges en réunion de Bureau ainsi qu'en Conseil Communautaire, le Président propose de retirer la compétence « équipements culturels » des statuts de la CC3M, et ce à compter du 31 Décembre 2023.

II. La procédure pour modifier les statuts

Considérant l'article L. 5211-17-1 du Code Général des Collectivités Territoriales qui énonce que « les compétences exercées par un établissement public de coopération intercommunale et dont le transfert à ce dernier n'est pas prévu par la loi ou par la décision institutive peuvent, à tout moment, être restituées

à chacune de ses communes membres ».

Considérant que « Cette restitution est décidée par la prise de délibérations concordantes du conseil communautaire et des conseils municipaux des communes membres se prononçant dans les conditions de majorité qualifiée requises pour la création » de la communauté de communes (art. L. 5211-17-1 du code général des collectivités territoriales).

Considérant que l'accord doit être exprimé, en application de l'article L. 5211-5, II du code général des collectivités territoriales :

- o « Par deux tiers au moins des conseils municipaux des communes intéressées représentant plus de la moitié de la population totale de celles-ci »,
- o « Ou par la moitié au moins des conseils municipaux des communes représentant les deux tiers de la population. »

Considérant que « le conseil municipal de chaque commune membre dispose d'un délai de trois mois, à compter de la notification au maire de la commune de la délibération de l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale, pour se prononcer sur la restitution proposée. A défaut de délibération dans ce délai, sa décision est réputée défavorable. » (Art. L. 5211-17-1 du code général des collectivités territoriales).

Considérant que la modification statutaire devra être prononcée par arrêté du préfet (article L. 5211-17-1 du code général des collectivités territoriales).

III. Les impacts de cette modification

Impact sur le bâtiment

La commune de Bayon est propriétaire du bâtiment accueillant la Médiathèque Marie Marvingt. Il est mis à disposition de la CC3M dans le cadre de l'exercice de la compétence « équipements culturels ».

La CC3M rembourse à la commune de Bayon les charges de fonctionnement (2 454 € en 2022). Aucun emprunt n'est affecté à cette compétence.

Par conséquent, dans le cas où le retrait de la compétence au sein des statuts serait acceptée, la commune de Bayon aurait la jouissance exclusive du bâtiment à compter du 31 décembre 2023.

Impact sur les agents intervenants au sein de cette compétence

2 personnes effectuent des missions en lien avec la compétence « équipements culturels » : l'agent bibliothécaire et l'agent d'entretien. Les 2 agents ont le statut de fonctionnaire et ont été recrutés par l'intercommunalité.

- Le cas des fonctionnaires recrutés par la communauté et qui sont chargés, pour une partie de leurs fonctions, de la mise en œuvre de la compétence doivent recevoir une affectation au sein de la communauté correspondant à leur grade ou niveau de responsabilité. (Agent d'entretien)
- Le cas des fonctionnaires, recrutés par la communauté, chargés, pour la totalité de leurs fonctions, de la mise en œuvre de la compétence voient leur répartition décidée d'un commun accord par convention conclue entre la communauté et ses communes membres. Cette convention est soumise pour avis aux comités sociaux territoriaux placés auprès de la communauté et auprès des communes. Elle est notifiée aux agents concernés. (Agent bibliothécaire)

A défaut d'accord sur les conditions de répartition des personnels dans un délai de 3 mois à compter de la restitution des compétences, le préfet fixe cette répartition par arrêté (CE, 11 décembre 2020, n°444762).

Les fonctionnaires et agents territoriaux non titulaires concernés sont transférés aux communes en application de la convention ou de l'arrêté de répartition dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs.

Lors des différentes réunions, la commune de Bayon a indiqué qu'elle ne souhaitait pas reprendre les agents affectés à cette compétence. Le Président propose donc de conserver au sein des effectifs les deux agents concernés.

Vu les articles L. 5211-17-1 et L. 5211-5, II du code général des collectivités territoriales relatifs à l'exercice des compétences et aux modalités de modification de celles-ci,
Vu les statuts de la CC3M, et notamment la Compétence n°5 relative à la « Construction, entretien et fonctionnement d'équipements culturels et sportifs d'intérêt communautaire et d'équipements de l'enseignement préélémentaire et élémentaire d'intérêt communautaire »,
Vu la délibération prise en Conseil Communautaire du 10 Mai 2023 relatif à la modification des statuts de la CC3M pour le retrait des équipements culturels,

Considérant que ce retrait de compétences suppose, conformément aux dispositions de l'article L.5211-17 du Code général des collectivités territoriales, une délibération du Conseil communautaire, ainsi qu'une délibération concordante des Conseils Municipaux des communes membres et in fine un arrêté préfectoral constatant l'extension de ses compétences ;

Considérant qu'il appartient aux Conseils municipaux de se prononcer sur cette modification de compétence, dans les conditions de majorité de création de la Communauté de Communes, à savoir :

- deux tiers au moins des conseils municipaux des communes intéressées représentant plus de la moitié de la population totale de celles-ci,
- ou de la moitié au moins des conseils municipaux des communes comptant les deux tiers de la population. Cette majorité doit nécessairement comprendre les conseils municipaux des communes dont la population totale est supérieure au quart de la population totale concernée.

Considérant que le délai imparti à la commune pour délibérer est de trois mois à compter de la date de notification de la délibération du Conseil de la Communauté et qu'à défaut de délibération dans ce délai, sa décision est réputée défavorable ;

Considérant l'exposé de Madame le Maire ;

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité,

- REFUSE la modification des statuts de la CC3M

13. Questions et informations diverses

- La Mairie a reçu une demande de subvention des amis des orgues et pour Sachemont : Les conseillers sont d'accord pour décliner ces aides
- Madame le Maire informe qu'un arrêté municipal a été pris concernant l'accès au chemin derrière le château du Petit Bois pour interdire temporairement le passage suite aux dégradations constatées
- Un point est fait sur le projet de gymnase de Bayon

L'ordre du jour étant épuisé, Madame le Maire lève la séance à 21h15.

Le Secrétaire de séance,
Thomas RAULIN

Le secrétaire général,
Lucas MORAND

Le Maire,
Nicole CHARVOIS

