

## Compte-rendu de la séance du Conseil Municipal du 06 décembre 2018

**Affiché le mardi 11 décembre 2018, en application des articles L.2121-25 et R.2121-11 du Code général des collectivités territoriales.**

Élus :	33	L'an deux mille dix-huit, le six décembre ; le Conseil Municipal de la ville de Mions, légalement convoqué le trente novembre deux mille dix-huit, s'est réuni en séance publique à l'Hôtel de Ville sous la présidence de Monsieur Claude COHEN, Maire.
Présents :	22	
Absents :	11	
Pouvoirs :	9	
Votants :	31	
Présents :		Claude COHEN, Julien GUIGUET, Nathalie HORNERO, Josiane GRENIER-FOUADE, Jean-Michel SAPONARA, Alain DUSSAUCHOY, Anne-Bénédicte FONTVIEILLE, Vincent TIXIER, Jean LANG, Nicolas ANDRIES, Jessica FIORINI ( <i>arrivée à 19h20, à partir de la 0_DL_2018_110</i> ), Nicolle MAGAUD, Suzanne LAUBER, Alain CHAMBRAGNE, Fabio CARINGI, Henri RODRIGUEZ, Régine MANOLIOS, François IAFRATE, Jean-Paul VEZANT, Karim BOUTMEDJET, Christine METRAL-CHARVET, Michel PEYRAT, Valérie ROMERO
Absentes :		Christine BARROT, Christelle MARGERIT
Absents ayant laissés procurations :		Mickaël PACCAUD à Nathalie HORNERO Florence GUICHARD à Josiane GRENIER-FOUADE Sophie DUJARDIN à Michel PEYRAT Patrick TUR à Julien GUIGUET Jessica FIORINI à Vincent TIXIER ( <i>arrivée à 19h20, à partir de la 0_DL_2018_110</i> ), Marie PINATEL à Jean-Michel SAPONARA Francis MENA à Jean-Paul VEZANT Dominique MARCHAUD à Christine METRAL-CHARVET Valérie RENOSI à Valérie ROMERO
Secrétaire de séance :		Nicolas ANDRIES

### Désignation du secrétaire de séance

Conformément aux dispositions L.2121-15 du Code général des collectivités territoriales, le Conseil Municipal doit désigner parmi ses membres un secrétaire de séance.

**Monsieur Nicolas ANDRIES est désigné secrétaire de séance**, en lui adjoignant Madame Nabila BENRACHED (Directrice Générale des Services).

### Adoption du Procès-verbal du dernier Conseil Municipal.

*Monsieur le Maire précise qu'une erreur de plume a été constatée dans la délibération N° 0\_DL\_2018\_104 : Approbation du Contrat de Mixité Sociale 2017-2022 entre la Ville de Mions, l'État, la Métropole de Lyon et les bailleurs sociaux. En effet, il est indiqué que Monsieur Jean-Paul VEZANT, Monsieur Francis MENA, Madame Dominique MARCHAUD, Monsieur Karim BOUTMEDJET et Madame Christine METRAL-CHARVET se sont ABSTENUS lors du vote. Or, ces élus ont bien voté POUR cette délibération.*

**Le Procès-verbal du 08 novembre 2018 est adopté à l'unanimité.**

**Délibération N° 0\_DL\_2018\_106 : Mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

**Rapporteur : M. Jean LANG**

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

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

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

Vu la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitare tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'État ;

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitare et le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ;

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ;

Vu les arrêtés du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitare est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A ;

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'État dont le régime indemnitare est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux ;

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'État dont le régime indemnitare est pris en référence pour les animateurs territoriaux ;

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'État dont le régime indemnitare est pris en référence pour les éducateurs des activités physiques et sportives ;

Vu l'arrêté du 14 mai 2017 pris pour l'application au corps des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques territoriaux ;

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux ;

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'État dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'État transposables aux adjoints territoriaux d'animation ;

Vu les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'État dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques territoriaux ;

Vu les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'État dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents de maîtrise territoriaux ;

Vu l'arrêté en date du 30 décembre 2016 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage de l'État dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints territoriaux du patrimoine ;

Vu le tableau des effectifs ;

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date 26 novembre 2018,

A compter 1<sup>er</sup> janvier 2019 il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.
- Un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Il a pour finalité de :

- Prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la ville de Mions et reconnaître les spécificités de certains postes.
- Valoriser l'engagement professionnel des agents.
- Donner une lisibilité et davantage de transparence.
- Renforcer l'attractivité de la collectivité.
- Fidéliser les agents.
- Favoriser une équité de rémunération entre filières.
- Lutter contre l'absentéisme.

## **I. Bénéficiaires**

Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel.  
Les agents contractuels de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont

- Les attachés.
- Les rédacteurs.
- Les éducateurs des APS.
- Les animateurs.
- Les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques.
- Les adjoints administratifs.
- Les ATSEM.
- Les adjoints d'animation.
- Les adjoints du patrimoine.
- Les adjoints techniques.
- Les agents de maîtrise.

Les autres cadres d'emplois de la collectivité ne sont pas encore concernés par le RIFSEEP, à savoir :

- Les ingénieurs territoriaux.
- Les techniciens.
- Les éducateurs de jeunes enfants.
- Les auxiliaires de puériculture.
- Les puéricultrices.

Dans l'attente de l'application du RIFSEEP à ces cadres d'emplois par une nouvelle délibération, ils continueront à percevoir leur régime indemnitaire antérieur. Enfin, les agents de la filière Police municipale (catégories A, B et C) ne sont pas concernés par le RIFSEEP, ils conserveront donc leur régime indemnitaire actuel.

Les cadres d'emplois suivants ne bénéficient pas du RIFSEEP. La situation des corps de référence à l'État fera l'objet d'un réexamen au plus tard le 31/12/2019 :

- Puéricultrices cadres territoriaux de santé.
- Puéricultrices territoriales.
- Auxiliaires de puériculture territoriaux.

Ces cadres d'emplois seront automatiquement intégrés au RIFSEEP dès que les décrets d'application seront pris. Il ne sera pas nécessaire de prendre une nouvelle délibération, les modalités étant applicables à ces cadres d'emplois sans spécificité.

## **II. Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds**

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'État, conformément aux dispositions de l'article 88 alinéa 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : *« Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État ».*

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Les cadres d'emplois concernés au sein de la ville de Mions et énumérés ci-dessus sont répartis dans les groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupe de fonctions		Montant minimum de l'IFSE	Montant maximum de l'IFSE	Montant maximum du CIA
A1	Direction Générale des Services	1000	2500	250
A2	Encadrement	600	1300	250
A3	Expertise	400	700	250
B1	Encadrement	200	550	250
B2	Expertise	175	450	250
C1	Encadrement	150	400	250
C2	Expertise de niveau 1 (avec diplôme spécifique)	120	350	250
C3	Expertise de niveau 2 (sans diplôme spécifique)	120	200	250
C4	Exécution sans expertise	90	150	250

### **III. Modulations individuelles**

- ***Part fonctionnelle (IFSE)***

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions. Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- Pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement.
- En cas de changement de fonctions ou d'emploi.
- Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions. Dans ce dernier cas, le montant individuel d'IFSE pourra être modulé à la hausse ou à la baisse dans la limite de 10% en fonction de l'expérience professionnelle acquise ou non par l'agent dans ses fonctions au sein de la collectivité et selon les critères suivants :
- L'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures.
- L'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation.
- Les formations suivies (et liées au poste).
- La gestion d'un évènement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis.

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

La part fonctionnelle de la prime (IFSE) sera versée mensuellement et proratisée en fonction du temps de travail.

- **Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel annuel selon les critères fixés dans le formulaire de fiche d'entretien professionnel applicable dans la collectivité. Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un coefficient de prime appliqué au montant de base et pouvant varier de 0 à 100%.

Le pourcentage du montant plafond déterminant le montant individuel est fixé par un arrêté individuel de l'autorité territoriale.

Le pourcentage attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation. La part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) sera versée annuellement et proratisée en fonction du temps de travail.

Pour bénéficier du CIA un agent devra être présent depuis plus de 6 mois et être présent au moment de la campagne des Entretiens Professionnels Annuels.

#### **IV. La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire**

- **Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires**

Selon l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : « l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget ».

Ainsi, l'IFSE est non cumulable avec les primes et indemnités de même nature et notamment :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS).
- La prime de rendement.
- L'indemnité de fonctions et de résultats (PFR).
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT).
- L'indemnité d'exercice de mission des préfetures (IEMP).
- La prime de service et de rendement (P.S.R.).
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.).
- La prime de fonction informatique.
- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes.
- L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants.

Il convient donc d'abroger les délibérations instaurant ces primes au sein de la ville de Mions pour les cadres d'emplois concernés par le passage au RIFSEEP.

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.).
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.).
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes...).
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13<sup>ème</sup> mois...).
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.
- La NBI.
- La prime de responsabilité versée au DGS.

Sur le maintien du régime indemnitaire antérieur des agents :  
Conformément à l'article 88 alinéa 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « *Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'État servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire* ».

Les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement, au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats avant la mise en place du RIFSEEP, au titre de l'IFSE et ce même si ce montant venait à dépasser les plafonds annuels fixés ci-dessus par cadres d'emplois.

Ce maintien indemnitaire individuel perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions ou en cas de réexamen en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Cette garantie ne fait pas obstacle à une revalorisation du montant de l'IFSE perçu par l'intéressé dans la limite des montants plafonds annuels fixés ci-dessus.

Toutefois et dans le cas où ce maintien indemnitaire individuel dépasserait les montants plafonds annuels fixés par la collectivité, ce montant ne pourra pas faire l'objet d'une réévaluation à la hausse en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

#### **V. Modalités de maintien ou de suppression**

La collectivité décide de lier la modulation des primes à l'absentéisme :

- l'IFSE sera minorée en fonction de l'absentéisme des agents bénéficiaires.

Le montant de cette prime sera diminué en cas de congé de maladie ordinaire ou de disponibilité d'office de 1/30<sup>ème</sup> du montant mensuel de l'IFSE au-delà du 7<sup>ème</sup> jour d'absence sur l'année civile. Chaque jour d'arrêt maladie après le 7<sup>ème</sup> jour engendrera le retrait d'un trentième du régime indemnitaire mensuel. Étant entendu qu'il n'y a pas d'effet cumulatif, l'agent retrouve l'intégralité de son régime indemnitaire mensuel s'il n'est pas de nouveau absent.

Toutefois, les congés maternité, d'adoption ou paternité, les arrêts consécutifs aux accidents du travail et de trajet, les maladies professionnelles n'entraîneront pas de réduction du régime indemnitaire.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement de l'IFSE sera suspendu.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- **MET** en place le RIFSEEP comprenant l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 selon les modalités ci-dessus.

- **ABROGE** toutes les délibérations instaurant les différentes primes non cumulables avec le RIFSEEP pour les cadres d'emplois concernés par ce nouveau régime indemnitaire.

- **INSCRIT** les crédits correspondants au budget 2019 et suivants.

**Délibération N° 0\_DL\_2018\_107 : Prise en compte de l'absentéisme dans le versement  
du Régime Indemnitaire (hors RIFSEEP)**

**Rapporteur : M. Jean LANG**

Vu l'avis favorable du Comité Technique du 26 novembre 2018,

Considérant que la ville de Mions met en place le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel au 1<sup>er</sup> janvier 2019 ;

Considérant que les décrets d'application pour la mise en place du RIFSEEP n'ont pas été tous pris, notamment pour les cadres d'emplois suivants :

- Éducateurs territoriaux de jeunes enfants.
- Ingénieurs territoriaux.
- Techniciens territoriaux.

Considérant que les cadres d'emplois suivants ne bénéficient pas du RIFSEEP :

- Puéricultrices cadres territoriaux de santé.
- Puéricultrices territoriales.
- Auxiliaires de puériculture territoriaux.
- Auxiliaires de soins territoriaux.

Considérant que la filière « *Police municipale* » ne passera pas au RIFSEEP ;

Considérant que la ville de Mions met en place le RIFSEEP au 1<sup>er</sup> janvier 2019 en intégrant la prise en compte de l'absentéisme dans le versement de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise dès le 8<sup>ème</sup> jour d'arrêt maladie par année civile à hauteur de 1/30<sup>ème</sup> dès le 8<sup>ème</sup> jour ;

Considérant que le régime indemnitaire est une prime mensuelle versée afin de reconnaître les missions des agents sur leurs postes de travail quel que soit le régime indemnitaire servant de fondement juridique ;

Considérant que par un souci d'équité, il est important que tous les agents de la ville de Mions se voient appliquer les mêmes règles ;

Il est proposé d'étendre les modalités de prise en compte de l'absentéisme sur le versement du RIFSEEP à tous les agents touchant un régime indemnitaire. Le montant du régime indemnitaire mensuel sera diminué en cas de congé de maladie ordinaire ou de disponibilité d'office de 1/30<sup>ème</sup> du montant mensuel de l'IFSE au-delà du 7<sup>ème</sup> jour d'absence sur l'année civile. Chaque jour d'arrêt maladie après le 7<sup>ème</sup> jour engendrera le retrait de 1/30<sup>ème</sup> du régime indemnitaire mensuel. Étant entendu qu'il n'y a pas d'effet cumulatif, l'agent retrouve l'intégralité de son régime indemnitaire mensuel s'il n'est pas de nouveau absent.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- **PREND** en compte l'absentéisme dans le versement du régime indemnitaire des agents non soumis au RIFSEEP.

- **DÉTERMINE** que le régime indemnitaire sera retiré à hauteur de 1/30<sup>ème</sup> par jour d'arrêt maladie à compter du 8<sup>ème</sup> jour d'arrêt dans l'année civile.

- **DÉTERMINE** que seule la maladie ordinaire sera prise en compte, les accidents de travail, la maladie professionnelle et la maternité ne sont pas concernés par cette règle.



**Délibération N° 0\_DL\_2018\_108 : Adhésion au service de médecine statutaire et de contrôle du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Rhône et de la Métropole de Lyon**

**Rapporteur : M. Jean LANG**

Vu l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, qui permet aux centres de gestion d'assurer toute tâche administrative à la demande des collectivités et établissements et de recruter des agents en vue de les affecter à des missions temporaires ou d'assurer le remplacement d'agents titulaires momentanément indisponibles,

Vu les délibérations du 4 avril 2016 et du 10 octobre 2016 du CDG69, dans lesquelles il a été décidé de répondre à la demande de communes et établissements publics du département demandant que leur soient affectés des agents dans le cadre de missions de médecine statutaire et de contrôle, prévues dans le cadre des dispositions spécifiques à la fonction publique territoriale et en particulier des décrets n°86-442 du 14 mars 1986 et 87-602 du 30 juillet 1987,

Vu l'avis favorable du Comité Technique du 26 novembre 2018,

Considérant que la commune de Mions souhaite bénéficier des services d'un médecin agréé pour assurer des visites médicales d'embauche et/ou des visites médicales de contrôle de la justification des arrêts de travail (contre-visites) et/ou des expertises médicales préalables à l'octroi ou à la prolongation d'un temps partiel thérapeutique et/ou des expertises préalables à la saisine de la commission de réforme pour avis sur l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie professionnelle, la consolidation de cet accident ou maladie ou l'aptitude de l'agent concerné, ainsi que de conseils aux employeurs dans ce cadre,

Considérant qu'il est difficile d'obtenir des expertises par des médecins agréés qui ont une parfaite connaissance des spécificités du statut de la fonction publique et le coût que certains médecins peuvent facturer à la ville de Mions alors que le CDG69 propose un service adapté avec des médecins agréés,

La commune de Mions versera au CDG69 une participation financière annuelle correspondant à 0,027 % de la masse salariale, s'entendant comme la masse des rémunérations versées aux agents relevant de la collectivité ou de l'établissement telles qu'elles apparaissent aux états liquidatifs mensuels ou trimestriels dressés pour le règlement des charges sociales dues aux organismes de sécurité sociale, au titre de l'assurance maladie c'est-à-dire hors charges patronales et régime indemnitaire des fonctionnaires.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- **ADHÈRE** au service de Médecine statutaire et de contrôle mise en place par le CDG69 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

- **AUTORISE** Monsieur le Maire à signer la convention d'adhésion au service de Médecine statutaire et de contrôle.

- **INSCRIT** les crédits correspondants au budget 2019 et suivants.

DÉBATS ET INTERVENTIONS DISPONIBLES SUR LE SITE DE LA VILLE

**Délibération N° 0\_DL\_2018\_109 : Adhésion au service d'assistance juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Rhône et de la Métropole de Lyon**

**Rapporteur : Mme Anne-Bénédicte FONTVIEILLE**

Vu l'avis favorable du Comité Technique du 26 novembre 2018,

Considérant que de nombreux services ont besoin d'avoir un appui juridique et que la Ville de Mions souhaite poursuivre le développement de son partenariat avec le CDG69.

Face à la complexité de la réglementation, le CDG69 propose, sur convention, une assistance juridique pour toutes les questions liées à la gestion territoriale à l'exception des questions relatives au statut gérées par le service carrières et expertise statutaire.

Le rôle du service Assistance juridique est d'apporter une expertise dans tous les domaines du droit des collectivités : marchés publics, urbanisme, intercommunalité, police administrative, élections...

Les juristes sont à la disposition des collectivités adhérentes pour répondre à toutes les questions juridiques posées par téléphone, courriel ou courrier.

À la demande des collectivités et établissements publics bénéficiaires, ils élaborent aussi des projets de documents, rédigent des notes d'actualité ou thématique.

Le tarif pour une commune affiliée de 10 001 à 20 000 habitants est fixé à 4 898 euros pour l'année 2019.

La Ville de Mions adhère à un service SVP dont l'adhésion a été résiliée au 31 décembre 2018 et dont le coût était de 6 013 euros en 2017.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- **ADHÈRE** au service d'assistance juridique mis en place par le CDG69 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

- **AUTORISE** Monsieur le Maire à signer tous les documents nécessaires relatifs à l'adhésion.

- **INSCRIT** les crédits correspondants au budget 2019 et suivants.

DÉBATS ET INTERVENTIONS DISPONIBLES SUR LE SITE DE LA VILLE

**Délibération N° 0\_DL\_2018\_110 : Adhésion à la mission d'assistance sociale du personnel du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Rhône et de la Métropole de Lyon**

**Rapporteur : M. Fabio CARINGI**

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 25,

Vu le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée,

Vu l'avis favorable du Comité Technique du 26 novembre 2018,

Par délibération n° 2015-33 du 06 juillet 2015, le CDG69 a décidé la création, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, d'une mission d'assistance sociale du personnel à destination de l'ensemble des collectivités et établissements publics territoriaux du département du Rhône et de la Métropole de Lyon et de leurs agents,

Les modalités de tarification de cette mission ont été fixées comme suit :

- Prix d'une journée d'intervention dans le cadre de permanences :  
348,50 € pour les collectivités affiliées et 420,25 € pour les non-affiliées au CDG.
- Prix d'une demi-journée d'intervention dans le cadre de permanences :  
184,50 € pour les collectivités affiliées et 222,45 € pour les non-affiliées au CDG.
- Prix d'un dossier traité dans le cadre d'intervention ponctuelle (réservée aux collectivités comptant moins de 50 agents), sans permanence (durée d'intervention : jusqu'à 6 mois) :  
116 €.

La ville de Mions souhaite que ses agents puissent bénéficier, s'ils le souhaitent, du soutien d'une assistante sociale, afin qu'ils soient accompagnés.

Une convention d'adhésion à la mission d'assistance sociale du personnel cadrant les modalités d'organisation des interventions de l'assistante sociale sera donc signée entre la collectivité et le CDG69.

La ville de Mions souhaite démarrer à une journée d'intervention par mois ou à deux demies-journées. Ce nombre de permanence pourra être revu à la baisse en fonction de la demande.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- **ADHÈRE** à la mission « Assistance sociale du personnel » mise en place par le CDG69 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

- **DÉTERMINE** que l'adhésion à la mission « Assistance sociale du personnel » se fera dans le cadre de permanences dont la fréquence et l'organisation seront inscrites par la convention d'adhésion, dans la limite maximale d'une journée ou de deux demies-journées par mois au maximum.

- **PRÉVOIT** que la fréquence de la mission pourra être revue à la baisse en fonction de l'activité sans avoir besoin de repasser en Conseil municipal.

- **AUTORISE** Monsieur le Maire à signer la convention d'adhésion à la mission « Assistance sociale du personnel ».

- **INSCRIT** les crédits correspondants au budget 2019 et suivants.

#### DÉBATS ET INTERVENTIONS DISPONIBLES SUR LE SITE DE LA VILLE

### Délibération N° 0\_DL\_2018\_111 : Prolongation de la participation à la protection sociale complémentaire (santé ou prévoyance)

**Rapporteur : Mme Josiane GRENIER-FOUADE**

Vu la délibération n°2015\_086 relative à la mise en place d'une participation à la prévoyance sociale complémentaire (santé ou prévoyance),

Vu l'avis favorable du Comité Technique du 26 novembre 2018,

Considérant qu'il est indiqué dans la délibération n°2015\_086 que la participation aux contrats santé et prévoyance des agents ayant souscrit à des contrats labellisés seraient de 20 euros nets soit 22,67 euros par mois pour la santé pour 2017 et 2018 et de 6 euros nets soit 6,9 euros bruts par mois pour la prévoyance,

Considérant que cette délibération prend fin au 31 décembre 2018,

Considérant qu'il est important d'accompagner les agents dans la prise en charge de leurs dépenses de santé.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- **PROLONGE** la participation financière aux contrats prévoyance et santé des agents de la collectivité dans le cadre de la labellisation.

- **PRÉVOIT** que cette participation sera maintenue chaque année sans avoir besoin de revoter une délibération.

- **INSCRIT** les montants nécessaires aux budgets 2019 et suivants.

#### DÉBATS ET INTERVENTIONS DISPONIBLES SUR LE SITE DE LA VILLE

**Délibération N° 0\_DL\_2018\_112 : Modification du tableau des emplois de la Ville pour la cotation des postes d'Éducateurs de Jeunes Enfants**

**Rapporteur : Mme Josiane GRENIER-FOUADE**

Vu l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 34,

Vu la délibération n°0\_DL\_2018\_046 du 31 mai 2018 relative au tableau des effectifs permanents de la ville de Mions,

Vu les décrets n° 2017-1736 et 2017-1737 du 21 décembre 2017 portant report d'un an de la date d'entrée en vigueur de dispositions statutaires, indiciaires et indemnitaires relatives à la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale, et de la fonction publique hospitalière mises en œuvre dans le cadre du protocole relatif aux Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (*PPCR*),

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 26 novembre 2018,

Considérant que la ville de Mions dispose de 4 postes relevant du cadre d'emploi des Éducateurs de Jeunes Enfants actuellement de catégorie B,

Considérant que la Réforme PPCR prévoit que le cadre d'emploi des Éducateurs de Jeunes Enfants relève de la Catégorie A à compter du 1<sup>er</sup> février 2019,

Il revient donc à la Ville de Mions de modifier son tableau des emplois afin de prendre en compte ce changement de catégorie.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- **MODIFIE** le tableau des emplois de la ville de Mions en intégrant les postes d'Éducateur de Jeunes Enfants en catégorie A à compter du 1<sup>er</sup> février 2019.

DÉBATS ET INTERVENTIONS DISPONIBLES SUR LE SITE DE LA VILLE

## Délibération N° 0\_DL\_2018\_113 : Modification des modalités de rémunération des agents recenseurs

Rapporteur : M. Vincent TIXIER

Le recensement de la population est organisé par la commune, sous la supervision de l'INSEE. Dans les communes de plus de 10,000 habitants, environ 8 % des logements sont choisis de manière aléatoire par l'INSEE et enquêtés chaque année. L'INSEE obtient ainsi, un échantillon représentatif de 40 % de la population tous les 5 ans.

Sur cette base est calculé le chiffre global de la population, qui détermine notamment le montant annuel de certaines dotations.

Il revient à la commune de préparer et de gérer la collecte des renseignements nécessaires. À cette fin, une dotation forfaitaire annuelle lui est versée (environ 2 350 euros en 2019). En Mairie, un agent du service Accueil et Population est désigné coordonnateur communal. Il organise, encadre et contrôle le travail des agents recenseurs. Il est également nécessaire de recruter des agents vacataires à temps partiel pour effectuer ces missions (3 ou 4 généralement) .

Il vous est proposé de rémunérer ces agents recenseurs selon les modalités suivantes :

- L'indemnisation de la formation pour les agents recenseurs n'étant pas employés par la Ville ou le CCAS, ou n'effectuant pas cette mission sur leur temps de travail : forfait de 35 € par demi-journée.
- La rémunération de la réalisation de leur tournée de reconnaissance des logements à enquêter : forfait de 50 euros par personne s'il y a 4 agents recenseurs et de 70 € s'ils ne sont que 3.
- Le paiement de 5,50 € brut par logement, que les informations soient restituées en Mairie par leurs soins ou par Internet.
- Le versement d'une prime aux agents recenseurs ayant atteint 95 % de retours de leurs enquêtes : 50 € s'il y a 4 agents recenseurs et 70 € s'ils sont 3 agents recenseurs.

En outre, l'agent coordinateur bénéficiera une prime annuelle exceptionnelle de 235 euros et l'agent chargé de l'élaboration et du contrôle du RIL, dépendant du service Urbanisme, d'une prime annuelle de 50 € pour cette mission, primes versées en mars, après service fait. Le cas échéant, en cas d'absence du titulaire de ces missions, son suppléant sera rémunéré au prorata du travail effectivement réalisé.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- **APPROUVE** la création de 4 postes d'agents vacataires pour effectuer les missions de recensement de la population, chaque année aux mois de janvier et février.

- **APPROUVE** les propositions de rémunération des agents recenseurs telles que décrites ci-dessus.

- **APPROUVE** les primes annuelles du coordinateur et de l'agent chargé du contrôle du RIL telles que décrites ci-avant.

- **DIT** que les crédits nécessaires seront inscrits aux budgets 2019 et suivants.

**Délibération N° 0\_DL\_2018\_114 : Actualisation des règles de fonctionnement du  
Compte Épargne Temps (CET)**

**Rapporteur : M. Alain DUSSAUCHOY**

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif à l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et relatif aux agents non titulaires de 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'État,

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2004-878 du 26 août 2004 modifié relatif au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale,

Vu le Décret n°2010-531 du 20 mai 2010 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale,

Vu la circulaire n°10-007135-D du 31 mai 2010 relative à la réforme du compte épargne temps dans la fonction publique territoriale

Vu la délibération du 25 octobre 2007 et le protocole en date du 26 octobre 2007 organisant les modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail dans la collectivité dans le cadre du passage aux « 35 heures »,

Vu l'avis favorable du Comité Technique du 26 novembre 2018,

Considérant qu'il convient de fixer les modalités d'application du compte épargne temps dans la collectivité,

- **Article 1 : Objet**

La présente délibération règle les modalités de gestion du compte épargne temps (CET) dans les services de la collectivité.

- **Article 2 : Bénéficiaires**

Les agents titulaires et non titulaires de droit public employés à temps complet ou à temps incomplet, de manière continue depuis un an, peuvent solliciter l'ouverture d'un CET.

- **Article 3 : Agents exclus**

Les fonctionnaires stagiaires,

Les agents détachés pour stage qui ont, antérieurement à leur stage, acquis des droits à congés au titre du compte épargne-temps en tant que fonctionnaires titulaires ou agents non titulaires conservent ces droits mais ne peuvent ni les utiliser ni en accumuler de nouveaux durant le stage, Les agents non titulaires recrutés pour une durée inférieure à une année,

Les assistants maternels et familiaux,

Les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des professeurs d'enseignement artistique, des assistants et assistants spécialisés d'enseignement artistique,

- **Article 4 : Constitution et alimentation du CET**

Le CET pourra être alimenté chaque année dans les conditions suivantes :

- Le report de jours de récupération au titre de l'Aménagement et Réduction du Temps de Travail.
- Le report de congés annuels, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à vingt.
- Les jours de fractionnement accordés au titre des jours de congés annuels non pris dans la période du 1er mai au 31 octobre.
- Le report de jours de congés annuels acquis durant les congés pour indisponibilité physique.

Il ne peut être déposé plus de 9 jours sur un CET par an. Ce nombre peut être doublé si un agent a été dans l'incapacité de poser ses congés durant l'année uniquement en raison de maladie ou de maternité pour une absence supérieure à 90 jours.

Pour des agents à temps partiel ou employés à temps non complet, le nombre maximum de jours pouvant être épargnés par an ainsi que la durée minimum des congés annuels à prendre sont proratisés en fonction de la quotité de travail effectuée.

- **Article 5 : Nombre maximal de jours pouvant être épargnés**

Le nombre total des jours maintenus sur le CET ne peut pas excéder 60 jours.

- **Article 6 : Acquisition du droit à congés**

Le droit à congé est acquis dès l'épargne du 1<sup>er</sup> jour et n'est pas conditionné à une épargne minimale.

- **Article 7 : Utilisation des congés épargnés sous forme de congés**

La consommation du CET sous-forme de congés reste soumise au respect des nécessités de service. Toutefois, les nécessités du service ne peuvent être opposées à l'utilisation des jours épargnés sur le CET lorsque l'agent demande le bénéfice de ses jours épargnés à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité ou d'un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie (congé de solidarité familiale) ou d'une fin de contrat ou d'un licenciement. Dans ce cas, l'agent bénéficie de plein droit des congés accumulés sur son CET.

La règle selon laquelle l'absence du service au titre des congés annuels ne peut excéder 31 jours consécutifs n'est pas applicable à une consommation du CET.

Le refus opposé à la demande d'utilisation du CET doit être motivé. Il ne peut être justifié que pour un motif d'incompatibilité avec les nécessités du service. L'agent a la possibilité de former un recours auprès de l'autorité dont il relève et celle-ci statuera après consultation de la Commission Administrative Paritaire (CAP).

Le maintien des jours déjà épargnés sur le CET en vue d'une utilisation ultérieure sous forme des congés est automatique (dès lors que leur nombre ne dépasse pas 60) sans que les agents n'aient à en faire la demande.

Le nombre maximum de jours maintenus sur le CET ne peut pas excéder 60 si l'agent décide de ne pas consommer ses jours dans l'immédiat : les jours non utilisés au-delà de 60 jours ne pouvant pas être maintenus sur le CET, **sont définitivement perdus.**



### **Article 8 : Demande d'alimentation annuelle du CET**

La demande d'alimentation du CET doit être formulée au plus tard le 31 décembre.

- **Article 9 : Changement d'employeur**

Le fonctionnaire conserve ses droits à congés acquis au titre du CET en cas de :

- Mutation. En cas de mutation auprès de la ville de Mions une participation sera demandée à la collectivité de départ par convention comme cela est autorisée par la loi.
- Détachement auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public relevant du champ d'application de la loi du 26 janvier 1984.
- Détachement dans une autre fonction publique.
- Disponibilité.
- Congé parental.
- Accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle et dans la réserve sanitaire.
- Placement en position hors-cadres.
- Mise à disposition (y compris auprès d'une organisation syndicale).

### **Article 10 : Règles de fermeture du CET**

Le CET doit être soldé à la date de la radiation des cadres pour le fonctionnaire ou des effectifs pour l'agent contractuel. Le contractuel doit solder son CET avant chaque changement d'employeur.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- **ADOpte** le dispositif décrit ci-dessus.

- **PRÉCISE** que ce dispositif entrera en vigueur à compter du 06 décembre 2018.

DÉBATS ET INTERVENTIONS DISPONIBLES SUR LE SITE DE LA VILLE

**Délibération N° 0\_DL\_2018\_115 : Gratification des stagiaires de l'enseignement scolaire et supérieur**

**Rapporteur : Mme Nicole MAGAUD**

Vu l'avis favorable du Comité Technique du 26 novembre 2018,

Les élèves de l'enseignement scolaire ou les étudiants de l'enseignement supérieur peuvent être accueillis au sein de la collectivité pour effectuer un stage dans le cadre de leur cursus de formation.

La période de stage peut faire l'objet d'une contrepartie financière prenant la forme d'une gratification. L'organe délibérant est compétent pour fixer le principe et les modalités de cette contrepartie financière.

La loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014, tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires et le décret n°2014-1420 du 27 novembre 2014 apportent plusieurs changements au cadre juridique des stages.

Sont concernés les stages effectués à titre obligatoire ou optionnel, par des élèves ou étudiants inscrits dans des établissements d'enseignement dispensant une formation diplômante ou certifiante. Ces stages doivent être intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire, et ne peuvent avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de la collectivité.

Il est nécessaire d'établir une convention de stage tripartite entre le stagiaire, l'établissement d'enseignement et la collectivité dont les mentions obligatoires sont déterminées par décret (D.124-4 du Code de l'éducation).

Cette convention précisera notamment l'objet du stage, sa durée, ses dates de début et de fin, les conditions d'accueil du stagiaire (horaires, locaux, remboursements de frais, restauration...), les modalités d'évaluation du stage, les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter et notamment dans le cadre des congés et autorisations d'absence mentionnés à l'article L.124-13 du Code de l'éducation.

Le stagiaire bénéficiera d'une gratification dès lors que la durée de stage est supérieure à deux mois consécutifs ou non. La durée du stage s'apprécie en tenant compte du nombre de jours de présence effective au cours de la période de stage. Le nouvel article D.124-6 du Code de l'éducation précise pour cela que chaque période au moins égale à sept heures de présence, consécutives ou non, est considérée comme équivalente à un jour et chaque période au moins égale à vingt-deux jours de présence, consécutifs ou non, est considérée comme équivalente à un mois. Ainsi, pour pouvoir bénéficier d'une gratification obligatoire, le stagiaire doit être présent dans la collectivité plus de 44 jours ou plus de 308 heures, consécutifs ou non.

Le montant de la gratification est fixé à 15 % du plafond horaire de la sécurité social (soit 3,75 euros au 19/11/2018).

La gratification est due au stagiaire à compter du 1<sup>er</sup> jour du 1<sup>er</sup> mois de stage. Une feuille d'heures devra être remplie par son maître de stage et validée par la Direction Générale des Services pour procéder au paiement des heures effectuées.

Les stagiaires bénéficient de la prise en charge des frais de transport à hauteur de 50 % comme les agents de la collectivité. Le montant des frais remboursés au stagiaire ne sont pas compris en compte dans le montant de la gratification minimale (articles L.124-13, D.124-8 et L.124-16 du Code de l'éducation).

Compte-tenu de l'investissement demandé aux tuteurs de stage une revalorisation temporaire de leur régime indemnitaire sera effectuée lorsqu'ils seront amenés à encadrer un stagiaire de plus de 4 semaines. Cette revalorisation sera de 30 euros par tranche de 4 semaines.

Toute demande de stage gratifié devra être validée par la Direction des Ressources Humaines.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- **FIXE** le cadre d'accueil des stagiaires dans les conditions suivantes :

- Les stagiaires reçoivent une gratification pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois, consécutifs ou non.
- La gratification allouée correspond à 15 % du plafond horaire de la Sécurité Sociale.

- **AUTORISE** Monsieur le Maire à signer toutes les conventions de stage entrant dans ce cadre.

- **PRÉCISE** que les crédits nécessaires sont inscrits au budget de l'exercice et suivants.

- **REVALORISE** le régime indemnitaire des tuteurs de stage par période de 4 semaines de stage.

DÉBATS ET INTERVENTIONS DISPONIBLES SUR LE SITE DE LA VILLE

**Délibération N° 0\_DL\_2018\_116 : Modification du tableau des emplois de la Ville,  
changement de la cotation du poste du chargé de la commande publique, des marchés  
et des assurances**

**Rapporteur : Mme Nathalie HORNERO**

Vu l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 34 ;

Vu la délibération n°0\_DL\_2018\_046 du 31 mai 2018 relative au tableau des effectifs permanents de la ville de Mions ;

Vu l'avis favorable du Comité Technique du 26 novembre 2018 ;

Considérant qu'il appartient donc au Conseil municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaire au fonctionnement des services. En cas de réorganisation des services, la décision est soumise à l'avis préalable du Comité Technique ;

Considérant que la ville dispose d'un poste de chargé de la commande publique et des marchés publics qui a été créé en Catégorie C ou B sur le cadre d'emploi des adjoints administratifs et des rédacteurs ;

Considérant que les attentes de la ville ont évolué et que le poste se voit attribuer des missions supplémentaires en matière d'expertise et que la complexité des marchés s'intensifie ;

Considérant qu'il faut garantir la bonne exécution des marchés, de la commande publique et la gestion des assurances au sein de la Ville de Mions ;

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- **MODIFIE** la cotation du poste de chargé de la commande publique, des marchés et des assurances en passant de C ou B à B ou A.

- **MODIFIE** le tableau des emplois de la Ville de Mions.

- **PRÉVOIT** que les montants seront inscrits au budget 2019 et suivants.

DÉBATS ET INTERVENTIONS DISPONIBLES SUR LE SITE DE LA VILLE

## Délibération N° 0\_DL\_2018\_117 : Ouverture anticipée des crédits en investissement

Rapporteur : Mme Nathalie HORNERO

Madame Hornero, Adjointe déléguée aux finances, rappelle au Conseil Municipal que l'article L.1612-1 du Code général des collectivités territoriales stipule que : « *jusqu'à l'adoption du budget ou jusqu'au 15 avril, en l'absence d'adoption du budget avant cette date, l'exécutif de la collectivité territoriale peut, sur autorisation de l'organe délibérant, engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette. L'autorisation mentionnée à l'alinéa ci-dessus précise le montant et l'affectation des crédits. Pour les dépenses à caractère pluriannuel incluses dans une autorisation de programme ou d'engagement votée sur des exercices antérieurs, l'exécutif peut les liquider et les mandater dans la limite des crédits de paiement prévus au titre de l'exercice par la délibération d'ouverture de l'autorisation de programme ou d'engagement* ».

Suite à la décision modificative budgétaire adoptée en cours d'exercice, la Commune dispose, sur les chapitres 20, 204, 21 et 23 d'un montant total de 6 738 466,44 €. Il convient d'exclure de ce montant celui correspondant aux opérations votées, soit 4 139 052,65€. Le Conseil municipal peut donc autoriser l'ouverture d'un quart des crédits sur une somme de 2 599 413,79 €.

Il est proposé au Conseil municipal d'ouvrir par anticipation les crédits budgétaires 2019, dans la limite du quart des crédits inscrits au budget 2018, non compris les AP/CP et en tenant compte des décisions modificatives intervenues au cours de l'année, soit :

Chapitre	Libellé	Montant	Objet
20	Immobilisations incorporelles	151 964,92 €	Frais d'études et honoraires divers
204	Subventions d'équipement versées	13 443,74 €	Versement de fonds de concours
21	Immobilisations corporelles	343 003,93 €	Achat de matériels, de véhicules, de mobilier...
23	Immobilisations en cours	141 440,85 €	Travaux sur le patrimoine, la voirie...

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- **AUTORISE** Monsieur le Maire à engager, liquider et mandater, avant le vote du Budget Primitif 2019, des dépenses d'investissement dans la limite du quart des crédits ouverts au budget primitif 2018, selon la répartition indiquée ci-dessus.

DÉBATS ET INTERVENTIONS DISPONIBLES SUR LE SITE DE LA VILLE

**Délibération N° 0\_DL\_2018\_118 : Autorisation d'ouverture des commerces de détail  
pour 12 dimanches maximum pour l'année 2019**

**Rapporteur : M. Nicolas ANDRIES**

Monsieur Nicolas ANDRIES, rappelle au Conseil Municipal la portée de l'article L.3132-26 du Code du travail tel que modifié par la loi dite « Macron » du 6 août 2015 qui confère au Maire le pouvoir de déroger au repos dominical des salariés dans la limite de douze dimanches par an à partir de 2016 et ce, au bénéfice de chaque catégorie de commerce de détail.

Vu l'article 250 de la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, qui indique que l'autorisation d'ouverture dominicale délivrée par le Maire doit être prise après avis du Conseil Municipal et après avis conforme de l'organe délibérant de l'EPCI (Établissement public de coopération intercommunale) dont la commune est membre au-delà de cinq ouvertures demandées,

Vu l'information donnée aux organisations d'employeurs et de salariés intéressées,

Considérant que ces ouvertures dominicales permettront d'anticiper un accroissement de la demande, en raison des périodes de soldes ou à l'approche des fêtes de fin d'année,

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- **ÉMET** un avis favorable à l'ouverture dominicale des commerces de Mions à douze reprises durant l'année 2019, soit aux dates suivantes :

- les dimanches 06, 13, 20 janvier 2019,
- le dimanche 30 juin 2019,
- le dimanche 07 juillet 2019,
- les dimanches 01 , 08 septembre 2019,
- les dimanches 01, 08, 15, 22, 29 décembre 2019.

- **CHARGE** Monsieur le Maire de notifier cette décision à la Métropole de Lyon pour avis.

- **AUTORISE** Monsieur le Maire à prendre les arrêtés d'ouverture y afférent.

DÉBATS ET INTERVENTIONS DISPONIBLES SUR LE SITE DE LA VILLE

## Délibération N° 0\_DL\_2018\_119 : Requalification A6/A7

Rapporteur : M. Julien GUIGUET

La Métropole de Lyon a organisé en mai 2018 une concertation sur la requalification de l'A6/A7 entre Dardilly/Limonest et Pierre-Bénite à l'horizon 2020. Un dossier de concertation, ainsi qu'un cahier destiné à recueillir les observations du public, ont été mis en place dans les communes traversées par l'infrastructure.

Ce projet impacte indiscutablement le territoire de la commune de Mions et le cadre de vie de ses habitants. La commune regrette donc vivement que le périmètre de la concertation demeure limité, alors que cette requalification entraînera un report du trafic de transit sur l'Est de l'agglomération. Une concertation, élargie à l'ensemble des territoires concernés par le report de trafic et notamment les communes limitrophes de l'A46 Sud et Nord, doit être engagée.

À l'heure actuelle, le tronçon déclassé de l'A6/A7 enregistre un trafic quotidien de 115 000 véhicules, dont environ 16 000 véhicules en transit. Le projet de requalification vise, parmi ses objectifs, à éloigner et à abaisser la vitesse à 70 km/h, afin de réduire les nuisances (sonores et sur la qualité de l'air) subies par les riverains. Par-delà, la poursuite de ces ambitions légitimes, la commune s'interroge sur l'ampleur et les conséquences du report de trafic sur d'autres territoires.

À ce titre, une cartographie récemment diffusée par les services de l'État (intitulée « Orientation du trafic de transit : principes des axes à favoriser et à dissuader », (février 2018) confirme que la requalification de l'A6/A7 entraînera un report du trafic de transit sur les infrastructures de l'Est de l'agglomération : A46 Sud et Nord, A43 et A432.

Ce report de trafic programmé sur les axes secondaires de l'Est de l'agglomération va aggraver la situation.

La commune relève par ailleurs que ni cette cartographie, ni les documents de concertation n'évoquent le Contournement Ouest de Lyon (COL), alors que cette liaison est mentionnée par le Schéma de Cohérence Territoriale (ScoT) et la Directive Territoriale d'Aménagement (DTA). Cette dernière précise d'ailleurs que « l'articulation des calendriers des mises en service du contournement autoroutier de l'ouest (COL), du Tronçon ouest du périphérique (TOP) et de la requalification des autoroutes A6/A7 dans le secteur de Fourvière/Perrache est impérative ». Il convient également de rappeler que le projet de prolongement de l'A48 jusqu'à l'A42, qui propose une solution de contournement à l'Est de l'agglomération, semble abandonné.

La commune considère ainsi, qu'il est indispensable d'étudier l'impact du report du trafic de transit sur l'Est de l'agglomération, en intégrant une vision prospective de l'évolution du territoire sur les plans démographique et économique. L'important développement de l'Est lyonnais, enregistré au cours des dernières décennies, se poursuivra selon les perspectives envisagées par les documents de planification.

L'État doit, aux côtés de la Métropole de Lyon et des différents acteurs concernés, engager les travaux qui permettront de dessiner une véritable politique des mobilités à l'échelle régionale. Il doit également inscrire les projets structurants qui accompagneront ce déclassement afin de doter l'agglomération d'un réseau en rapport avec sa qualité de confluence des trafics européens. Les études demandées par la commune de Mions doivent être engagées dès à présent, afin de ne pas être dissociées, en termes de calendrier, des études sur la requalification de l'A6 et de l'A7, les travaux liés à cette opération étant programmés pour 2019.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité,

- **AUTORISE** Monsieur le Maire à adopter l'avis, comme énoncé précédemment, relatif à la position de la commune de Mions sur la concertation sur la requalification de l'A6/A7 entre Dardilly / Limonest et Pierre-Bénite à l'horizon 2020 .

- **AUTORISE** Monsieur Claude COHEN, agissant en qualité de Maire, à prendre toutes mesures d'exécution de la présente délibération.

#### DÉBATS ET INTERVENTIONS DISPONIBLES SUR LE SITE DE LA VILLE

### Délibération N° 0\_DL\_2018\_120 : Budget principal 2018 - Décision modificative 2018-02

**Rapporteur : Mme Nathalie HORNERO**

Madame Nathalie HORNERO, Adjointe déléguée aux finances, rappelle que suite aux observations de la Chambre régionale des comptes, un travail a été mené sur les modalités de rémunération des animateurs du Centre de loisirs.

Le Conseil municipal a approuvé la nouvelle organisation lors de ses séances des 31 mai 2018 (*délibération DL\_2018\_051*) et 06 septembre 2018 (*délibération DL\_2018\_082*) :

- Les animateurs sont désormais rémunérés à l'heure et non plus au forfait.
- 17 postes ont été créés sur une base annualisée.

Cette dernière modalité implique aujourd'hui un réajustement budgétaire en cette fin d'exercice, les dernières projections n'ayant pas intégré la totalité des annualisations et des charges sociales afférentes.

Pour rappel, le principe de l'annualisation consiste à adapter le temps de travail des agents. Elle permet d'étaler la durée du travail d'un agent sur une année (*12 mois*), en fonction des besoins saisonniers de la collectivité. Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle qui ne peut excéder 1600 heures effectives (*plus 7 heures pour la Journée de Solidarité*), que la référence hebdomadaire a pour objet de permettre une rémunération constante sur l'année malgré la fluctuation de leur intervention liée à la saisonnalité du Centre de loisirs. Aussi, les répercussions financières interviennent dès 2018 alors même que leur temps effectif de travail sera réalisé en grande partie sur 2019. En effet, les animateurs bénéficient d'un contrat couvrant la période de septembre 2018 à août 2019.

Au-delà de la conformité de la nouvelle organisation aux dispositions légales, ces décisions améliorent considérablement les conditions de travail des animateurs et facilitent la fidélisation d'un personnel volatile.

Aussi, Madame Nathalie HORNERO informe le Conseil municipal qu'il est nécessaire d'apporter au budget 2018 des modifications. Ces modifications touchent la section de fonctionnement.

En dépenses, au Chapitre 012 « *Charges de Personnel* », il convient d'ajouter 40 000 €.

En recettes, au Chapitre 73 « *Impôts et taxes* », il convient d'ajouter 40 000 € sur l'article 73212 « *Dotations de solidarité communautaire* », le montant inscrit étant inférieur au montant notifié à la Ville.

L'équilibre budgétaire est, ainsi, préservé.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à la majorité,

5 voix contre : Jean-Paul VEZANT, Francis MENA, Dominique MARCHAUD, Karim BOUTMEDJET,  
Christine METRAL-CHARVET

4 abstentions : Sophie DUJARDIN, Michel PEYRAT, Valérie ROMERO, Valérie RENOSI

- **APPROUVE** la décision modificative 2018-02 ci-dessus exposée.

- **DONNE** tous pouvoirs à Monsieur le Maire pour faire appliquer cette décision.

DÉBATS ET INTERVENTIONS DISPONIBLES SUR LE SITE DE LA VILLE

**Fin de la séance à 19h55.**