



Mairie de La Chapelle-Saint-Mesmin
2 rue du Château
45380 – La Chapelle-Saint-Mesmin

Nombre de membres dont le conseil doit être constitué	33
Nombre de membres en exercice	33
Nombre de membres qui ont assisté à la séance	29
Convocations du 25 novembre 2021	

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**SÉANCE ORDINAIRE DU CONSEIL MUNICIPAL
DE LA VILLE DE LA CHAPELLE-SAINT-MESMIN (Loiret)
DU JEUDI 02 DÉCEMBRE 2021**

**PROCÈS-VERBAL PAR EXTRAIT
en application des articles L.2121-25 et suivants
du Code Général des Collectivités Territoriales**

L'an deux mil vingt-et-un, le deux décembre, à dix-huit heures trente, le Conseil Municipal de la Ville de La Chapelle-Saint-Mesmin, dûment convoqué, s'est réuni dans un lieu de la commune permettant de se conformer aux règles sanitaires en vigueur, sous la présidence de Madame Valérie BARTHE CHENEAU, Maire.

Etaient présents :

Madame Valérie BARTHE CHENEAU, Monsieur Vincent DEVAILLY, Madame Stéphanie LE DONNE, Monsieur Julien HIBERT, Madame Nathalie RIVARD, Monsieur Patrice-Christian DAVID, Madame Danielle MARTIN, Monsieur David GOMES, Madame Alexandra ALBUISSON, Monsieur Franck GUILLON, Madame Sylvie JIMENEZ, Madame Sylvie TROUSSON, Madame Corinne GUNEAU, Monsieur Marc CHOURRET, Monsieur Alexandre PAIN, Monsieur Jorick MERDRIGNAC, Monsieur Hervé CANALDA, Madame Aurélie ELOPHE, Monsieur Christophe DUROS, Madame Nathalie CHAINTREUIL, Madame Sophie DUPIN, Madame Catherine EMERING, Monsieur Christophe ANDRIVET, Madame Francine MEURGUES, Monsieur Christian BOUTIGNY, Madame Catherine DAUZERES, Monsieur Ameziane CHERFOUH, Monsieur Serge BOULAS, Madame Martine TARAUD

Absents ayant donné pouvoir :

Madame Sylvie SAVRI à Madame Sylvie JIMENEZ
Monsieur Corentin POIRIER à Monsieur Vincent DEVAILLY
Monsieur Pierre TROUVAT à Monsieur Marc CHOURRET
Madame Gaëlle SILLY à Madame Francine MEURGUES

Secrétaire de séance :

Monsieur Alexandre PAIN

En vertu de la loi Engagement et Proximité (article 93 de la loi n°2019-1461 du 27 décembre 2019), et du nouvel article L.2123-24-1-1 du Code Général des Collectivités Territoriales applicable aux communes, l'état des indemnités de toutes natures perçues au titre de tous mandats et toutes fonctions exercées en tant qu'élu local au titre de l'année 2020 et l'état estimatif de l'année 2021 ont été remis à tous les membres du Conseil Municipal.

Approbation du procès-verbal du Conseil Municipal du 10 juin 2021

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

↪ approuve le procès-verbal du Conseil Municipal du 10 juin 2021

Approbation du procès-verbal du Conseil Municipal du 30 septembre 2021

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

↪ approuve le procès-verbal du Conseil Municipal du 30 septembre 2021

Compte rendu des décisions municipales 2021

2021-046	Saison Culturelle 2021-2022 Contrat de cession du droit d'exploitation du spectacle « La Grande Vague » + avenant le 20 octobre 2021 à l'Espace Béraire avec Gonzo Collectif Production. Montant : 1 700 € TTC	Culture
2021-047	Saison Culturelle 2021-2022 Contrat de cession du droit d'exploitation du spectacle « Des livres et nous » le samedi 07 mai 2022 à l'Espace Béraire avec La Compagnie Double Jeu. Montant : 1 800 € TTC	Culture
2021-048	Bail commercial avec La Poste pour l'occupation d'un immeuble à usage de Bureau de Poste à partir du 1 ^{er} décembre 2021 et pour une durée de 9 années entières et consécutives. Montant loyer annuel hors charges : 20 900 € HT	Aménagement et Patrimoine
2021-049	Contrat de prestation d'assistance à l'exploitation du marché hebdomadaire avec la SAS Les Fils de Madame Géraud, pour un an à compter du 23 octobre 2021. Montant annuel : 16 640 € HT (soit 320 € HT par séance de marché)	Culture Tourisme
2021-050	Saison Culturelle 2021-2022 – Festival Balade en Musique Contrat de cession du droit d'exploitation du spectacle « One shot ballons » les vendredi 02 et dimanche 04 juillet, Place des Grèves à La Chapelle-Saint-Mesmin, avec l'Association Le Lieu Multiple. Montant : 1 500 € TTC	Culture
2021-051	Convention de mise à disposition d'équipements sportifs municipaux pour les séances d'essai d'enseignement et de pratique du judo pour les enfants Chapellois, du 21 septembre au 06 octobre 2021, avec l'Association Judo Club Saint-Jean-de-la-Ruelle. Convention acceptée et consentie à titre gracieux.	Sports
2021-052	Convention de prestation de service pour la création, la mise en scène, les répétitions et les représentations du spectacle de fin d'année des classes de théâtre, du 13 septembre 2021 au 20 juin 2022 avec la Compagnie Allo Maman Bobo. Montant total : 6 930 € TTC	Culture Ecole de Musique
2021-053	Classe transplantée « Le cirque pédagogique – Le Chapy » pour toutes les classes de l'école élémentaire Bel Air, du 10 au 21 janvier 2022, avec Le Spectacle Autrement. Montant : 11 600 € à répartir entre les familles et la commune.	Education Jeunesse

Délibération n° 2021-068
Engagements des crédits d'investissement avant le vote du budget 2022

En application de l'article L1612-1 du code général des collectivités territoriales, lorsque le budget d'une collectivité n'est pas adopté avant le 1er janvier de l'exercice auquel il s'applique, l'exécutif est en droit, jusqu'à son adoption de mettre en recouvrement les recettes et d'engager, de liquider et de mandater les dépenses de la section de fonctionnement dans la limite de celles inscrites au budget de l'année précédente.

Il est en droit également de mandater les dépenses afférentes au remboursement en capital des annuités de la dette venant à échéance avant le vote du budget.

Concernant l'investissement, jusqu'à l'adoption du budget ou au plus tard le 15 avril, l'exécutif de la collectivité territoriale peut engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, uniquement sur autorisation de l'organe délibérant. Cette autorisation se limite au quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent (non compris les crédits afférents au remboursement de la dette).

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.

L'ensemble des crédits correspondants sont inscrits au budget lors de son adoption. Le comptable est en droit de payer les mandats et recouvrer les titres de recettes émis dans les conditions ci-dessus

Sur l'exercice 2021 les montants des crédits d'investissement étaient répartis comme suit :

DÉPENSES D'INVESTISSEMENT	BP 2021	MONTANTS AUTORISÉS	AFFECTATION DES CRÉDITS
20 – immobilisations incorporelles	96 830,00	24 207,00	.Prestations d'études
204 – subventions d'équipement versées	334 312,00	83 578,00	.Attributions de compensation d'investissement à Orléans Métropole
21 – immobilisations corporelles	426 610,00	106 652,00	.Acquisition de terrains .Acquisition d'équipements et matériels pour les services
23 – immobilisations en cours	365 721,00	91 430,00	.Travaux de mise en accessibilité .Travaux de bâtiments

Vu la consultation de la commission Finances et Administration Générale du 23 novembre 2021,

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

- ✎ **autorise Madame la Maire à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement dans les limites susvisées, étant entendu que ces sommes seront inscrites au Budget primitif 2022.**

Délibération n° 2021-069
Débat sur le rapport d'orientations budgétaires 2022

Sur le fondement notamment de l'article L 2312-1 du CGCT, le rapport sur les orientations budgétaires, présenté dans les 2 mois précédents l'adoption du budget à l'assemblée délibérante, donne lieu à un débat : le débat sur les orientations budgétaires (DOB).

Le DOB vise à éclairer le vote des élus et à permettre à l'exécutif de tenir compte des discussions afin d'élaborer des propositions qui figureront dans le budget primitif. Les articles précités disposent qu'« il est pris acte de ce débat par une délibération spécifique ».

S'agissant du document sur lequel s'appuie ce débat, les dispositions imposent au maire de présenter à son assemblée délibérante un rapport sur les orientations budgétaires, les engagements pluriannuels envisagés ainsi que sur la structure et la gestion de la dette. Pour les communes de plus de 10 000 habitants, ce rapport comporte également une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs (évolution prévisionnelle et exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail).

Ce rapport donne lieu à un débat dans les conditions fixées par le règlement intérieur. Ce débat est acté par une délibération spécifique.

Ce rapport doit être transmis au représentant de l'Etat dans le département et publié. Pour les communes, il doit également être transmis au président de l'EPCI à fiscalité propre dont la commune est membre.

Vu la consultation de la commission Finances et Administration Générale du 23 novembre 2021,

Les membres du Conseil Municipal ont débattu sur le rapport d'orientations budgétaires 2022.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, par 26 voix pour et 7 voix contre :

☞ **approuve le rapport sur les orientations budgétaires 2022.**

Délibération n° 2021-070
Garantie d'emprunt 3F Centre Val de Loire

Une commune peut accorder une garantie d'emprunt ou son cautionnement dans les conditions prévues par les articles L 2252-1 à L 2252-5 du code général des collectivités territoriales. Il s'agit pour la personne bénéficiaire de la garantie d'emprunt, de faciliter son accès au crédit ou de permettre d'avoir des taux moindres.

Si le respect de certaines conditions est imposé aux collectivités pour octroyer des cautionnements de prêts, les opérations concernant des logements réalisés par des organismes HLM ou des sociétés d'économie mixte, ayant bénéficié de subventions de l'Etat ou de prêts aidés par l'Etat, ne sont pas concernées (L 2252-2 du CGCT). De même les collectivités ne provisionnent pas les garanties d'emprunt. Toutefois cette provision s'impose dès lors qu'une procédure collective à l'encontre de la personne morale bénéficiaire de la garantie est ouverte. Le fait d'accorder une garantie d'emprunt n'a aucun impact budgétaire.

C'est l'assemblée délibérante qui est compétente pour engager une garantie d'emprunt. L'article R 431-59 du Code de la Construction et de l'Habitation, prévoit en outre que dans le cadre des garanties d'emprunt accordés par les collectivités, chaque délibération doit être accompagnée d'une convention passée entre l'organisme bénéficiaire de la garantie et la commune fixant les conditions dans lesquelles s'exercent ladite garantie.

Cette nécessité de communication sur l'engagement pris par la commune se traduit également dans l'obligation de présenter chaque année, une annexe budgétaire mentionnant de façon détaillée les garanties d'emprunt accordées.

Dans le cadre de la couverture financière des opérations d'habitat menées par les organismes de logement à caractère social, Orléans Métropole apporte la garantie des prêts à hauteur de 50 %. Pour l'autre partie, les villes où sont localisées ces opérations sont sollicitées pour délibérer sur l'attribution de la garantie complémentaire des emprunts.

A ce titre, l'organisme **3F CENTRE VAL DE LOIRE** a sollicité la ville de la Chapelle Saint Mesmin :

Objet de l'engagement : construction de 16 logements- Clos de Pailly – LA CHAPELLE SAINT MESMIN

Prêteur : Caisse des Dépôts et Consignations

Montant total de l'emprunt : 1 785 019,00 €

- Prêt PLS : 36 961,00 €	durée : 40 ans
- Prêt PLS complémentaire : 58 998,00 €	durée : 40 ans
- Prêt PLS Foncier : 48 207,00 €	durée : 60 ans
- Prêt PLUS : 773 080,00 €	durée : 40 ans
- Prêt PLUS Foncier : 467 326,00 €	durée : 60 ans
- Prêt PLAI : 166 807,00 €	durée : 40 ans
- Prêt PLAI Foncier : 129 640,00 €	durée : 60 ans
- Prêt PHB : 104 000,00 €	durée : 20 ans

Conditions de mise en œuvre de la garantie :

L'ensemble des sommes contractuellement dues ou devenues exigibles par le bénéficiaire au titre du contrat de prêt sont garanties comme suit :

Type de garantie – Dénomination du garant	Quotité garantie (en %)
Collectivité locale - ORLEANS METROPOLE	50,00
Collectivité locale - VILLE DE LA CHAPELLE SAINT MESMIN	50,00

Les garants du prêt s'engagent, pendant toute sa durée, au cas où l'emprunteur, pour quelque motif que ce soit, ne s'acquitterait pas de toutes les sommes contractuellement dues ou devenues exigibles, à en effectuer le paiement en ses lieu et place et sur simple demande du prêteur, sans pouvoir exiger que celui-ci discute au préalable les biens de l'emprunteur défaillant.

Les engagements de ces derniers sont réputés conjoints, de telle sorte que la garantie de chaque garant est due pour la totalité du prêt à hauteur de sa quote-part expressément fixée aux termes du contrat portant garantie du prêt.

Vu les articles L 2252-1 et L 2252-2 du Code général des collectivités territoriales

Vu l'article 2298 du Code civil ;

Vu le Contrat de Prêt N°127325 annexé signé entre 3F Centre Val de Loire ci-après l'Emprunteur et la Caisse des dépôts et consignations, Prêteur ;

Vu la consultation de la commission Finances et Administration Générale du 23 novembre 2021,

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

☞ **approuve les conditions de la garantie d'emprunt avec 3F CENTRE VAL DE LOIRE ci-après définies :**

Article 1 : L'assemblée délibérante de la ville de La Chapelle Saint Mesmin accorde sa garantie à 3F Centre Val de Loire à hauteur de 50% pour le remboursement d'un Prêt d'un montant total de 1 785 019,00 euros (un million sept cent quatre-vingt-cinq mille dix-neuf euros) souscrit par l'Emprunteur auprès de la Caisse des dépôts et consignations, selon les caractéristiques financières et aux charges et conditions du Contrat de Prêt N° 127325 constitué de 8 lignes de prêt réparties comme suit :

- Prêt PLS : 36 961,00 €	durée : 40 ans
- Prêt PLS complémentaire : 58 998,00 €	durée : 40 ans
- Prêt PLS Foncier : 48 207,00 €	durée : 60 ans
- Prêt PLUS : 773 080,00 €	durée : 40 ans
- Prêt PLUS Foncier : 467 326,00 €	durée : 60 ans
- Prêt PLAI : 166 807,00 €	durée : 40 ans
- Prêt PLAI Foncier : 129 640,00 €	durée : 60 ans
- Prêt PHB : 104 000,00 €	durée : 20 ans

La garantie de la collectivité est accordée à hauteur de la somme en principal de 1 785 019,00 € (un million sept cent quatre-vingt-cinq mille dix-neuf euros), calculée au prorata de la quotité garantie, augmentée de l'ensemble des sommes pouvant être dues au titre du contrat de Prêt.

Ledit Contrat est joint en annexe et fait partie intégrante de la présente délibération.

Article 2 : La garantie de la collectivité est accordée pour la durée totale du prêt et jusqu'au complet remboursement de celui-ci et porte sur l'ensemble des sommes contractuellement dues par l'Emprunteur dont il ne se serait pas acquitté à la date d'exigibilité.

Sur notification de l'impayé par lettre recommandée de la Caisse des dépôts et consignations, la collectivité s'engage dans les meilleurs délais à se substituer à l'Emprunteur pour son paiement, en renonçant au bénéfice de discussion et sans jamais opposer le défaut de ressources nécessaires à ce règlement.

Article 3 : La ville s'engage pendant toute la durée du prêt à libérer, en cas de besoin, des ressources suffisantes pour couvrir les charges du prêt.

Délibération n° 2021-071
Garantie d'emprunt SA HLM Valloire Habitat

Une commune peut accorder une garantie d'emprunt ou son cautionnement dans les conditions prévues par les articles L 2252-1 à L 2252-5 du code général des collectivités territoriales. Il s'agit pour la personne bénéficiaire de la garantie d'emprunt, de faciliter son accès au crédit ou de permettre d'avoir des taux moindres.

Si le respect de certaines conditions est imposé aux collectivités pour octroyer des cautionnements de prêts, les opérations concernant des logements réalisés par des organismes HLM ou des sociétés d'économie mixte, ayant bénéficié de subventions de l'Etat ou de prêts aidés par l'Etat, ne sont pas concernées (L 2252-2 du CGCT). De même les collectivités ne provisionnent pas les garanties d'emprunt. Toutefois cette provision s'impose dès lors qu'une procédure collective à l'encontre de la personne morale bénéficiaire de la garantie est ouverte. Le fait d'accorder une garantie d'emprunt n'a aucun impact budgétaire.

C'est l'assemblée délibérante qui est compétente pour engager une garantie d'emprunt. L'article R 431-59 du Code de la Construction et de l'Habitation, prévoit en outre que dans le cadre des garanties d'emprunt accordés par les collectivités, chaque délibération doit être accompagnée d'une convention passée entre l'organisme bénéficiaire de la garantie et la commune fixant les conditions dans lesquelles s'exercent ladite garantie.

Cette nécessité de communication sur l'engagement pris par la commune se traduit également dans l'obligation de présenter chaque année, une annexe budgétaire mentionnant de façon détaillée les garanties d'emprunt accordées.

Dans le cadre de la couverture financière des opérations d'habitat menées par les organismes de logement à caractère social, Orléans Métropole apporte la garantie des prêts à hauteur de 50 %. Pour l'autre partie, les villes où sont localisées ces opérations sont sollicitées pour délibérer sur l'attribution de la garantie complémentaire des emprunts.

A ce titre, l'organisme **SA HLM VALLOIRE HABITAT** a sollicité la ville de la Chapelle Saint Mesmin :

Objet de l'engagement : construction de 53 logements locatifs intermédiaires (LLI) en VEFA – 36 Route d'Orléans – LA CHAPELLE SAINT MESMIN

Prêteur : CREDIT AGRICOLE

Montant total de l'emprunt : 8 209 376,00 €

Prêt Bancaire IN FINE durée : 23 ans

Conditions de mise en œuvre de la garantie :

L'ensemble des sommes contractuellement dues ou devenues exigibles par le bénéficiaire au titre du contrat de prêt sont garanties comme suit :

Type de garantie – Dénomination du garant	Quotité garantie (en %)
Collectivité locale - ORLEANS METROPOLE	50,00
Collectivité locale - VILLE DE LA CHAPELLE SAINT MESMIN	50,00

Les garants du prêt s'engagent, pendant toute sa durée, au cas où l'emprunteur pour quelque motif que ce soit, ne s'acquitterait pas de toutes les sommes contractuellement dues ou devenues exigibles, à effectuer le paiement en son lieu et place et sur simple demande du prêteur, sans pouvoir exiger que celui-ci discute au préalable les biens de l'emprunteur défaillant. Les engagements de ces derniers sont réputés conjoints, de telle sorte que la garantie de chaque garant est due pour la totalité du prêt à hauteur de sa quote-part expressément fixée aux termes du contrat portant garantie du prêt.

Vu les articles L 2252-1 et L 2252-2 du Code général des collectivités territoriales

Vu l'article 2298 du Code civil ;

Vu le Contrat de Prêt N°00001801114 entre SA HLM VALLOIRE HABITAT ci-après l'Emprunteur et le Crédit Agricole, Prêteur ;

Vu la consultation de la commission Finances et Administration Générale du 23 novembre 2021,

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

☞ **approuve les conditions de la garantie d'emprunt avec SA HLM Valloire Habitat ci-après définies :**

Article 1 : L'assemblée délibérante de la ville de La Chapelle Saint Mesmin accorde sa garantie à VALLOIRE HABITAT à hauteur de 50% pour le remboursement d'un Prêt d'un montant total de 8 209 376 €uros (huit millions deux cent neuf mille trois cent soixante-seize euros) souscrit par l'Emprunteur auprès du Crédit Agricole, selon les caractéristiques financières et aux charges et conditions du Contrat de Prêt N°00001801114 d'un montant 8 209 376,00 € sur une durée de 23 ans au taux fixe de 1,33%, sur un remboursement IN FINE¹.

La garantie de la collectivité est accordée à hauteur de la somme en principal de 8 209 376,00 €uros (huit millions deux cent neuf mille trois cent soixante-seize euros), calculée au prorata de la quotité garantie, augmentée de l'ensemble des sommes pouvant être dues au titre du contrat de Prêt. Ledit Contrat est joint en annexe et fait partie intégrante de la présente délibération.

Article 2 : La garantie de la collectivité est accordée pour la durée totale du prêt et jusqu'au complet remboursement de celui-ci et porte sur l'ensemble des sommes contractuellement dues par l'Emprunteur dont il ne se serait pas acquitté à la date d'exigibilité. Sur notification de l'impayé par lettre recommandée de la Caisse des dépôts et consignations, la collectivité s'engage dans les meilleurs délais à se substituer à l'Emprunteur pour son paiement, en renonçant au bénéfice de discussion et sans jamais opposer le défaut de ressources nécessaires à ce règlement.

Article 3 : La ville s'engage pendant toute la durée du prêt à libérer, en cas de besoin, des ressources suffisantes pour couvrir les charges du prêt.

Délibération n° 2021-072 Contrat avec La Poste pour le recensement de la population 2022

Par délibération en date du 30 septembre 2021, le Conseil Municipal a approuvé le contrat à passer avec La Poste pour le recensement de la population 2022 pour un montant de 2801,40 € TTC.

Ce contrat devait permettre d'assurer le recrutement d'un agent recenseur, la présentation et la remise aux habitants des questionnaires, ainsi que la vérification en accord avec la mairie, de la prise en compte de l'intégralité des logements à recenser.

Toutefois, compte-tenu du nombre important de logements à recenser en 2022, (390) ainsi que des préconisations de l'INSEE, le recrutement d'un agent recenseur supplémentaire engagé à mi-temps s'avère nécessaire.

En conséquence, un nouveau contrat entre La Poste et la Commune de La Chapelle-Saint-Mesmin, d'un montant de 3 501,75 € HT, soit 4 202,10 € TTC doit être signé.

Vu la consultation de la Commission Finances et Administration Générale réunie le 23 novembre 2021,

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

- ✚ **approuve le contrat à passer avec La Poste pour le recensement de la population 2022 pour un montant de 3 501,75 € HT soit 4 202,10 € TTC ;**
- ✚ **autorise Madame la Maire à signer le contrat et tous les documents s'y rapportant ;**
- ✚ **dit que cette délibération annule et remplace la délibération n°2021-050 en date du 30 septembre 2021.**

Délibération n° 2021-073

Temps de travail et fixation des cycles de travail à compter du 1^{er} janvier 2022

Vu le Code général des collectivités territoriales,

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

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

Vu la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées,

Vu la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, notamment son article 115,

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 47,

Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels,

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour 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 contractuels de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 modifié 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 la délibération en date du 17 décembre 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail à compter du 1^{er} janvier 2002,

Considérant l'avis du comité technique en date du 19 novembre 2021,

Considérant l'avis de la commission Administration Générale en date du 23 novembre 2021,

Considérant que la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et collectivités territoriales et un retour obligatoire aux 1607 heures,

Considérant que la définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité technique,

Considérant que le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies,

Considérant qu'en matière de communication, des réunions d'informations et des groupes de travail ont été mis en place durant l'année 2021 auprès du personnel municipal et que des réunions de dialogue social ont été mises en place avec les organisations syndicales sur ce projet,

1. Rappel du contexte

Depuis la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, la durée hebdomadaire de temps de travail est fixée à 35 heures par semaine, et la durée annuelle est de 1607 heures.

Cependant, les collectivités territoriales bénéficiaient, en application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, de la possibilité de maintenir les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a remis en cause cette possibilité.

En effet, l'article 47 de ladite loi pose le principe de la suppression des régimes de temps de travail plus favorables, et l'obligation, à compter du 1^{er} janvier 2022, de respecter la règle des 1607 heures annuelles de travail.

En ce sens, en 2017, la circulaire NOR : RDFF1710891C du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique rappelle qu'il est « de la responsabilité des employeurs publics de veiller au respect des obligations annuelles de travail de leurs agents ».

Ainsi, tous les jours de repos octroyés en dehors du cadre légal et réglementaire qui diminuent la durée légale de temps de travail en deçà des 1607 heures doivent être supprimés.

2. Durée annuelle du temps de travail :

Conformément à l'article 1^{er} du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées par délibération après avis du comité technique.

Conformément à l'article 11 du décret susvisé, la durée légale du travail dans la fonction publique est fixée à 35 heures par semaine pour un emploi à temps complet.

Ce décompte est réalisé sur une base annuelle de 1 607 heures de travail effectif, heures supplémentaires non comprises.

Le calcul de cette durée annuelle est effectué de la manière suivante :

Jours dans l'année :	365 jours
○ Repos hebdomadaire	○ 104 jours
○ Jours fériés	○ 8 jours
○ Jours de congés annuels	○ 25 jours
= jours travaillés par an	= 228 jours
Nombre d'heures travaillées par an :	228 jours x 7 heures = 1 596 heures arrondies à 1 600 heures
Journée de solidarité	+ 7 heures
Total d'heures travaillées par an	1607 heures

3. Garanties minimales :

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies :

Durée maximale hebdomadaire	- 48 heures au cours d'une même semaine - 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives
Durée maximale quotidienne du travail	10 heures
Amplitude maximale de la journée de travail	12 heures
Repos minimum quotidien	11 heures
Repos minimum hebdomadaire	35 heures
Pause	20 minutes, par tranche de 6 heures de travail effectif
Pause méridienne	- Recommandation de 45 mn minimum, hors temps de travail - 30 mn, incluses dans le temps de travail, pour les agents qui travaillent en journée continue, par nécessité de service

4. Évolution du temps de travail au sein de la collectivité :

Au sein de la commune de La Chapelle-Saint-Mesmin, le passage aux 1607 heures annuelles est effectué en augmentant la durée du temps de travail d'une heure hebdomadaire pour l'ensemble des services municipaux, ce afin de permettre en partie de compenser la perte des congés extra-légaux pour les agents.

Le temps de travail hebdomadaire va ainsi passer de 36 heures à 37 heures pour un agent à temps complet, selon les modalités suivantes :

Organisation au 1 ^{er} janvier 2022	
Temps de travail	37 heures hebdomadaires
Congés annuels	5 fois les obligations hebdomadaires de travail
Jours ARTT	12 jours dont 2 jours sont octroyés en heures (ces absences d'une durée minimum de 2 heures sont attribuées, comme pour toute demande de congé, sous réserve de l'intérêt du service).
Journée de solidarité	7 heures travaillées dans l'année pour l'ensemble des agents. Cette durée est proratisée en fonction de la quotité de travail des agents.
Jours de fractionnement	<ul style="list-style-type: none">• 1 jour de congé supplémentaire attribué si l'agent a pris 5, 6 ou 7 jours de congé en dehors de la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre ;• 2 jours de congés supplémentaires attribués lorsque l'agent a pris au moins 8 jours de congé en dehors de la période considérée. Ces jours de fractionnement n'entrent pas dans le champ d'application des 1607 heures annuelles.

Afin de permettre de répondre aux besoins de chaque service, les cycles de travail ont été définis en respectant la durée hebdomadaire de travail de 37 heures et la réglementation en vigueur, notamment les garanties minimales de travail prévues par l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail. Les horaires de travail des agents sont fixes.

Les cycles de travail définis par direction sont annexés dans le protocole d'accord ci-joint.

Annualisation du temps de travail : Seul le temps de travail des animateurs et des agents de l'Espace Béraire est annualisé. L'annualisation du temps de travail est une pratique utilisée pour des services alternant des périodes de haute activité et de faible activité.

Pour les agents annualisés, le décompte des 1607 heures correspond à la projection annuelle des 35 heures hebdomadaires en moyenne, en respectant les garanties minimales susvisées. Il ne peut donner lieu, en conséquence, à l'attribution de jours ARTT.

La durée annuelle de travail dépend de la quotité des postes :

Temps de travail hebdomadaire	Durée annuelle de travail
35/35ème	1607 heures
33/35ème	1515,17
29/35ème	1331,51
24/35ème	1101,94
17,5/35ème	803,50

Temps de travail des agents à temps non complet : les agents à temps non complet étant par définition sur des cycles d'une durée inférieure à 35h, ils ne peuvent bénéficier de jours ARTT.

Temps de travail des agents à temps partiel : le temps de travail est défini au prorata de leur quotité de travail par rapport à la durée hebdomadaire de travail défini au sein de la collectivité, soit 37 heures. Les agents à temps partiel bénéficient de congés annuels définis par rapport à leur cycle de travail et correspondant à 5 fois les obligations hebdomadaires de travail ainsi que des jours ARTT, proratisés à hauteur de leur quotité de travail.

Quotité Temps partiel	Durée hebdomadaire de travail		Nombre ARTT	
	En centièmes	En heures	Contingent total	Dont 2 jours en heures*
90 %	33,30	33h20	11 jours	13h30
80 %	29,60	29h35	10 jours	12h
70 %	25,90	25h55	8,5 jours	10h30
60 %	22,20	22h10	7,5 jours	9h
50 %	18,50	18h30	6 jours	7h30

* Ces absences d'une durée minimum de 2 heures sont attribuées, comme pour toute demande de congé, sous réserve de l'intérêt du service.

Temps de travail des cadres en charge d'une Direction et membres du Comité de Direction : la durée hebdomadaire de travail des cadres, en charge d'une direction et membre du Comité de Direction, passe de 36 heures à 39 heures hebdomadaires. Les droits à congés annuels sont également de 5 fois les obligations hebdomadaires de travail et les droits ARTT de 23 jours.

Sur les 23 jours ARTT, 2 jours sont octroyés en heures. Ces absences d'une durée minimum de 2 heures sont attribuées, comme pour toute demande de congé, sous réserve de l'intérêt du service.

Pause méridienne : 45 mn minimum à 1h30 maximum, hors temps de travail / 30 mn, incluses dans le temps de travail, pour les agents qui travaillent en journée continue, par nécessité de service.

5. Personnel concerné :

Tous les agents titulaires et stagiaires ainsi que les agents contractuels de droit public sont concernés, à l'exception de :

- la filière culturelle – Secteur enseignement artistique, cadre d'emplois doté de règles spécifiques.
- les assistantes maternelles soumises au Code de l'Action Sociale et des Familles et au décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Les agents contractuels de droit privé sont également concernés, sous réserve des dispositions législatives et réglementaires à caractère impératif applicables à ces personnels ou des stipulations plus favorables de leur contrat de travail.

6. Date d'entrée en vigueur :

Les dispositions de la présente délibération entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2022.

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

- ↪ **abroge la délibération en date du 17 décembre 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail à compter du 1^{er} janvier 2002 ainsi que toute délibération antérieure relative au temps de travail et aux cycles de travail des agents ;**
- ↪ **approuve les modalités relatives au temps de travail telles que définies ci-dessus ainsi que les cycles de travail mis en place au sein des différents services de la collectivité de La Chapelle-Saint-Mesmin, ce à compter du 1^{er} janvier 2022 ;**
- ↪ **approuve le protocole d'accord relatif au temps de travail ;**
- ↪ **autorise Madame la Maire à signer le protocole d'accord susvisé ainsi que tout document y afférent.**

Délibération n° 2021-074 Institution de la journée de la solidarité à compter du 1^{er} janvier 2022

Conformément à l'article 6 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 modifiée, une journée de solidarité est instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Elle prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les agents et d'une contribution pour les employeurs.

Cette journée de solidarité est incluse dans la durée légale annuelle de temps de travail, qui est de 1607 heures pour un agent à temps complet. Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel, la durée de travail supplémentaire est proratisée en fonction de leurs obligations hebdomadaires de service.

Dans la Fonction Publique Territoriale, cette journée est fixée par délibération, après avis du comité technique paritaire.

Pour accomplir la journée de solidarité, 3 options sont possibles :

- Option 1 : le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai
- Option 2 : le travail d'un jour de réduction du temps de travail (RTT) tel que prévu par les règles en vigueur : cette option se traduit par la suppression d'un jour ARTT.
- Option 3 : toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

Les 7 heures supplémentaires travaillées peuvent être réparties sur l'année ou sur une période précise et peuvent être fractionnées.

Par délibération n°2007-12 du 21 mai 2007, l'option choisie par la collectivité était jusqu'à présent la suppression d'un jour RTT pour l'ensemble des agents.

Dans le cadre de la mise en place des 1607 heures à compter du 1^{er} janvier 2022, il convient à l'assemblée délibérante de se prononcer sur les nouvelles modalités d'application de ce dispositif au niveau de la collectivité.

Certains agents ne disposent plus de contingent RTT à compter du 1^{er} janvier 2022 et la réglementation interdit la suppression d'un jour de congé annuel. En conséquence, il est proposé d'accomplir la journée de solidarité en travaillant 7 heures supplémentaires dans l'année (option 3). Pour des raisons d'organisation et par souci d'équité, ce dispositif est défini de manière unique au sein de la collectivité ; il s'applique donc à l'ensemble des agents concernés. Cette durée de travail est proratisée pour les agents à temps non complet et à temps partiel.

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 7-1,

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

Vu la loi n°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées,

Vu la délibération n°2007-12 en date du 21 mai 2007 relative à la journée de solidarité,

Vu la délibération n°2021-073 en date du 2 décembre 2021 relative au temps de travail et fixant les cycles de travail,

Vu l'avis du comité technique en date du 19 novembre 2021,

Vu l'avis de la commission Administration Générale en date du 23 novembre 2021,

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

✚ **abroge la délibération du Conseil Municipal n°2007-12 en date du 21 mai 2007 relative à la journée de solidarité à compter du 1^{er} janvier 2022 ;**

✚ **Institue la journée de solidarité à compter du 1^{er} janvier 2022 au sein de la collectivité selon les modalités suivantes :**

**7 heures supplémentaires travaillées dans l'année pour l'ensemble des agents de la collectivité.
Cette durée est proratisée en fonction de la quotité de travail des agents.**

Délibération n° 2021-075
Horaires d'ouverture au public des services de l'Hôtel de Ville, de la Police Municipale
et de la Vie Culturelle à compter du 1^{er} janvier 2022

Au sein de la commune de La Chapelle-Saint-Mesmin, le passage aux 1607 heures annuelles est effectué en augmentant la durée du temps de travail d'une heure pour l'ensemble des services municipaux, ce à compter du 1^{er} janvier 2022.

Outre le temps de travail des agents, ce projet a permis de mener une réflexion sur les horaires d'ouverture de certains services municipaux recevant du public afin de répondre au mieux aux besoins des usagers.

En conséquence, il est proposé de définir les horaires d'ouverture au public des services de l'Hôtel de Ville, de la Police Municipale et de la Vie Culturelle à compter du 1^{er} janvier 2022, comme suit :

Hôtel de Ville	Accueil Mairie	Lundi / Mardi / Mercredi : 8h30-12h30 // 13h30-17h Jeudi : 8h30-12h30 Vendredi : 8h30-12h30/13h30-16h30 Samedi : 9h-12h
	Accueil Urbanisme	Lundi : 8h30-12h30 sur RDV Vendredi : 13h30-16h30 sur RDV
Police Municipale	Police Municipale	Lundi au Vendredi : 8h-18h Samedi : 9h-12h
Vie Culturelle	Bibliothèque Municipale	Lundi : Fermé Mardi : 14h-18h Mercredi : 10h-19h Jeudi : 13h30-17h sur RDV Vendredi : 14h-18h Samedi : 9h30-13h
	Ecole Municipale de Musique, de Danse et de Théâtre (EMMDT)	Lundi : Fermé Mardi : 13h30-17h sur RDV Mercredi : 9h-18h Jeudi : 9h-12h30 sur RDV Vendredi : Fermé Samedi : 9h30-13h (1 samedi sur 2, en alternance avec l'Espace Béraire) Uniquement sur RDV pendant les vacances scolaires.
	Espace Béraire	Lundi : Fermé Mardi : 9h-12h30 sur RDV Mercredi : 9h-18h Jeudi : 13h30-17h sur RDV Vendredi : Fermé Samedi : 9h30-13h (1 samedi sur 2, en alternance avec l'EMMDT)
Les horaires d'ouverture des services Éducation Jeunesse, Petite Enfance et des Sports demeurent inchangés.		

Vu le Code général des collectivités territoriales et, notamment, ses articles L.2122-18, L.2121-29 et L.2122-21,

Vu la délibération n°2021-073 en date du 2 décembre 2021 relative au temps de travail et fixant les cycles de travail,

Vu la consultation de la Commission Finances et Administration Générale réunie le 23 novembre 2021,

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

☞ **valide les horaires d'ouverture au public des services de l'Hôtel de Ville, de la Police Municipale et de la Vie Culturelle tels que définis ci-dessus, ce à compter du 1^{er} janvier 2022.**

Délibération n° 2021-076
Modalités de mise en œuvre du télétravail à compter du 1^{er} janvier 2022

Le télétravail est un mode d'organisation du travail dont l'objectif est de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle. Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 détermine ses conditions d'exercice : quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail, nécessité d'une demande de l'agent, mentions que doit comporter l'acte d'autorisation. Sont exclues du champ d'application dudit décret les autres formes de travail à distance (travail nomade, travail en réseau...). Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

La collectivité de La Chapelle-Saint-Mesmin souhaite s'engager dans une démarche de télétravail, afin d'une part, de prendre en compte les aspirations de certains agents souhaitant exercer une partie de leurs fonctions en télétravail et d'autre part, de considérer le télétravail comme un mode d'organisation parmi d'autres dans le cadre de l'accomplissement des missions de service public. En conséquence, il est proposé à l'assemblée délibérante de mettre en place le télétravail au sein de la collectivité selon les modalités suivantes :

1. **Personnel concerné** : fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public employés par la Mairie et le CCAS de La Chapelle-Saint-Mesmin, travaillant à temps plein ou pour une quotité de travail supérieure ou égale à 80%, sous réserve de remplir les conditions préalables suivantes :
 - avoir au moins 3 mois d'ancienneté dans la collectivité ;
 - et exercer des activités éligibles au télétravail ;
 - et être apte au travail durant les périodes de télétravail. Le télétravail ne peut être un moyen d'évitement du congé maladie.

2. Conditions d'éligibilité :

Les critères d'éligibilité concernant les activités télétravaillables au sein de la collectivité de La Chapelle-Saint-Mesmin sont les suivants :

Activités éligibles au télétravail	Activités non éligibles au télétravail
Activités ne nécessitant pas une présence impérative et quotidienne au sein des locaux de la collectivité.	Activités nécessitant d'être au plus près des usagers ou des personnels, notamment l'ensemble des fonctions d'accueil du public (services d'accueil état civil / CCAS / éducation jeunesse / urbanisme et aménagement de l'espace public / services des sports et de la vie culturelle) et les activités de soin auprès de publics spécifiques, c'est-à-dire auprès des enfants (accueil périscolaire / centre de loisirs / restauration scolaire / structures Petite Enfance / car) ; des personnes âgées (portage des repas / mini-bus) ; des administrés bénéficiant de la banque alimentaire.
Activités dont le processus de travail peut être dématérialisé (accès aux applicatifs métiers / aux dossiers dématérialisés) et ne se basant pas sur l'exploitation ou le traitement de documents spécifiques sous format papier.	
Activités comportant des tâches susceptibles d'être regroupées sur un temps de télétravail.	Activités nécessitant une présence physique permanente ou quasi-permanente dans les locaux de l'administration ou de l'espace public (fonctions de sécurité, gestion du courrier, gestion de l'agenda de la Maire et des élus, maintenance des bâtiments, des véhicules municipaux, entretien des locaux, de l'espace public et des espaces verts).
Activités ne comportant pas un volant important d'encadrement de proximité.	Activités impliquant l'utilisation de périphériques informatiques ou de matériels spécifiques non dématérialisés, ne pouvant être déplacés.

Au sein de la collectivité de La Chapelle-Saint-Mesmin, les fonctions suivantes peuvent être éligibles au télétravail, uniquement sur des activités éligibles au télétravail (définies dans le tableau susvisé) :

- CCAS de La Chapelle-Saint-Mesmin : fonctions de Direction, d'agent d'accueil et de secrétariat et de responsable CLIC et logement.
- Pôle Petite Enfance : fonctions de Direction du pôle et de chaque structure Petite Enfance.
- Direction de l'Administration Générale : fonctions de Direction.
- Direction de l'Urbanisme et de l'Aménagement de l'Espace Public : fonctions de Direction, d'assistant/e administratif/ive, de pré-instructeur des autorisations d'urbanisme et de chargé de maintenance et de sécurité des bâtiments.

- Direction des Sports : fonctions de Direction.
- Direction Education Jeunesse : fonctions de Direction du service Education Jeunesse, du service Entretien Restauration, des accueils périscolaires et de l'accueil de loisirs ainsi que les fonctions d'assistant/e administratif/ive et le gestionnaire vie scolaire.
- Direction Vie Culturelle : fonctions de Direction et de structures (Bibliothèque et Ecole de Musique), d'assistant/e administratif(ive), d'agent de bibliothèque et de chargé/e de la médiation culturelle et du développement touristique.
- Direction Vie Citoyenne : fonctions de Direction et d'agent d'accueil et d'état civil.
- Direction des Finances : fonctions de Direction et d'agent chargé de la gestion budgétaire.
- Direction des Ressources Humaines : fonctions de Direction, de gestionnaire Carrières et Paie et de conseiller de prévention.
- Direction de la Communication et des Relations Publiques : fonctions de Direction et de chargé/e de communication.
- Direction des Systèmes d'Informations : fonctions de Direction.

Cette liste demeure non-exhaustive et peut être amendée lors d'une création de service ou de pôle après saisine du Comité Technique.

Outre les critères liés aux activités, des critères d'accès et les capacités de l'agent sont également pris en compte pour apprécier l'éligibilité de la demande de télétravail.

3. Modalités d'exercice du télétravail :

Lieu d'exercice : le télétravail a lieu exclusivement au domicile des agents, c'est-à-dire leur résidence principale déclarée auprès du service des Ressources Humaines.

Forme du télétravail : La forme pendulaire du télétravail, alternant entre une période de télétravail et une période de travail en présentiel, est retenue, afin d'éviter l'isolement du télétravailleur et de conserver un fonctionnement collectif.

Quotité du télétravail :

Le télétravail peut être régulier ou ponctuel.

Il peut s'organiser autour de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois et/ou de l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an dont l'agent peut demander l'utilisation à l'autorité territoriale.

Les options de télétravail autorisées au sein de la collectivité de La Chapelle-Saint-Mesmin sont les suivantes :

Agents à temps complet	- 1 jour hebdomadaire - 2 jours hebdomadaires - 50 jours flottants dans l'année (plafond maximum)
Agents à 90 %	- 1 jour hebdomadaire - 45 jours flottants dans l'année (plafond maximum)
Agents à 80 %	- 1 jour hebdomadaire - 40 jours flottants dans l'année (plafond maximum)

En tout état de cause et quelle que soit l'option retenue, l'agent ne peut pas dépasser 2 jours de télétravail par semaine.

Équipement et matériel : La collectivité de La Chapelle-Saint-Mesmin met à disposition des télétravailleurs un ordinateur portable. L'agent s'engage à utiliser les matériels et ressources mis à sa disposition uniquement à des fins professionnelles.

Dérogations possibles :

S'agissant des conditions d'exercice du télétravail, 2 dérogations sont possibles :

1. pour une durée de 6 mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive.
Le médecin de prévention peut en effet proposer le télétravail à domicile comme une solution d'aménagement du poste de travail d'un agent. Ce dernier doit bien entendu être volontaire pour bénéficier de ce dispositif.
2. lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée par le responsable hiérarchique en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site (situation pandémique, épisodes climatiques exceptionnels). Cette autorisation temporaire permet de définir, pour des activités éligibles, des conditions d'accès dérogatoires au télétravail (jusqu'à un plein temps) pendant une période définie.

Le règlement annexé à la présente délibération est élaboré en vue de définir les conditions de mise en place du télétravail au sein de la Mairie et du CCAS de La Chapelle-Saint-Mesmin.

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

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

Vu l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique en date du 13 juillet 2021,

Vu le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature,

Vu le décret n°2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats,

Vu l'arrêté n° NOR : TFPF2123627A du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n°2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats,

Vu l'avis du comité technique en date du 19 novembre 2021,

Vu l'avis de la commission Administration Générale en date du 23 novembre 2021,

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, par 26 voix pour et 7 abstentions :

☞ **met en place le télétravail au sein de la collectivité de La Chapelle-Saint-Mesmin à compter du 1^{er} janvier 2022, selon les modalités définies ci-dessus ;**

☞ **approuve le règlement relatif au télétravail annexé à la présente délibération ;**

☞ **autorise Madame la Maire à signer le règlement susvisé ainsi que tout document y afférent.**

Délibération n° 2021-077

Création d'un Comité Social Territorial commun entre la commune de La Chapelle-Saint-Mesmin et le CCAS de La Chapelle-Saint-Mesmin

L'article 4 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié l'article 32 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et prévoit la fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, à l'issue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique, au sein d'une nouvelle instance dénommée « Comité social territorial ».

Dans ce cadre, l'article 32 susvisé prévoit qu'un Comité Social Territorial est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents.

Il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une collectivité territoriale et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité de créer un Comité Social Territorial unique compétent à l'égard des agents de la collectivité et de l'établissement ou des établissements à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents.

En outre, pour des raisons de bonne gestion, il semble cohérent de disposer d'un Comité Social Territorial unique compétent pour l'ensemble des agents de la commune et du C.C.A.S. de La Chapelle-Saint-Mesmin.

En conséquence et l'effectif global de ces 2 structures étant, au 1^{er} janvier 2022, supérieurs au seuil de cinquante agents (effectif prévisionnel : Commune = 195 agents ; C.C.A.S.= 6 agents), il est proposé la création d'un Comité Social Territorial unique compétent pour les agents de la commune et du C.C.A.S. de La Chapelle-Saint-Mesmin.

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L.1111-1, L.1111-2, L.2121-29,

Vu la loi n°82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, notamment son article 1,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment ses articles 9 et 9 bis,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 32 à 33-3,

Vu le décret n°85-565 du 30 mai 1985 modifié relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et notamment ses articles 1, 2, 4,8 et 26,

Considérant que l'effectif apprécié au 1^{er} janvier 2022 servant à déterminer le nombre de représentants titulaires du personnel est de 201 agents (effectif prévisionnel),

Considérant l'intérêt de disposer d'un Comité social territorial unique compétent pour l'ensemble des agents de la commune et du C.C.A.S. de La Chapelle-Saint-Mesmin,

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

- ↳ **décide de créer un Comité Social Territorial unique compétent pour les agents de la commune et du C.C.A.S. de La Chapelle-Saint-Mesmin ;**
- ↳ **place ce Comité Social Territorial auprès de la commune de La Chapelle-Saint-Mesmin ;**
- ↳ **informe Madame la Présidente du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Loiret de la création de ce Comité Social Territorial commun ;**
- ↳ **autorise Madame la Maire à prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.**

Délibération n° 2021-078

Contrat d'adhésion révocable au régime d'assurance chômage avec l'URSSAF

Comme le prévoit le code du travail aux articles L 5424-1 et L 5424-2, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs assurent en principe directement l'indemnisation de leurs anciens agents privés d'emploi : c'est le système de l'autoassurance.

Ils peuvent toutefois adhérer au régime d'assurance chômage pour l'ensemble de leurs agents contractuels et non statutaires, ce qui les libère de la charge financière et administrative de l'indemnisation du chômage.

En effet, pour leurs anciens agents contractuels et non statutaires, les collectivités territoriales peuvent choisir l'un des dispositifs suivants :

- l'auto assurance : la collectivité assure la charge financière de l'allocation (aucune contribution à l'URSSAF n'est alors due au titre de l'assurance chômage) ;
- l'adhésion au régime d'assurance chômage qui permet la prise en charge de la gestion administrative et le versement de l'allocation de retour à l'emploi par Pôle Emploi contre le paiement d'une cotisation patronale mensuelle auprès de l'URSSAF.

La ville de La Chapelle-Saint-Mesmin est actuellement son propre assureur pour le risque perte d'emploi de son personnel non titulaire.

Afin d'améliorer l'accompagnement et les conditions d'indemnisation des demandeurs d'emploi, il est proposé d'adhérer au régime d'assurance chômage, ce à compter du 1^{er} janvier 2022.

Cette adhésion permet en effet :

- d'une part, de simplifier le parcours du demandeur d'emploi qui n'a plus qu'un seul interlocuteur, Pôle Emploi, pour l'ensemble de ses démarches administratives et indemnitaires ;
- d'autre part, d'indemniser plus rapidement le demandeur d'emploi.

Cette adhésion se traduit par une cotisation (cotisation en vigueur : 4,05 % à compter du 1^{er} octobre 2018) de l'employeur sur la rémunération de l'agent, versée auprès de l'URSSAF. Elle n'engendre néanmoins aucun coût pour l'agent, la cotisation salariale ayant été supprimée depuis le 1^{er} octobre 2018.

Dans cette perspective, la Ville, en tant qu'employeur public, doit formuler une demande auprès du Pôle Emploi territorialement compétent, par l'intermédiaire de l'URSSAF.

L'adhésion est conclue pour une durée de 6 ans renouvelable, par tacite reconduction, pour la même durée. Elle peut être dénoncée 1 an avant le terme du contrat.

Les droits aux allocations sont ouverts par Pôle Emploi après l'écoulement d'une période de stage de 6 mois de date à date dont le point de départ est la date d'effet de l'adhésion révocable et qui correspond au 1^{er} jour du mois civil qui suit la date de signature du contrat.

Pendant cette période dite de « stage » des 6 premiers mois à compter de la date d'effet de l'adhésion, la Ville devra verser les contributions à l'URSSAF et continuer à assurer l'indemnisation chômage de ses agents dont la fin de contrat de travail intervient au cours de cette période. La Ville devra également continuer à indemniser les demandeurs d'emploi dont les droits ont été ouverts avant l'adhésion.

Malgré un surcoût initial, cette politique conduira à terme à des économies structurelles en la matière.

Vu le code du travail, et notamment les articles L 5424-1 et L 5424-2,

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

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant statut de la fonction publique territoriale et notamment l'article 25,

Vu la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi,

Vu le décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage,

Vu la circulaire n° 2012-01 du 3 janvier 2012 informant les employeurs publics des modalités d'application, aux agents du secteur public, des nouvelles règles de l'assurance chômage,

Vu l'avis de la commission Administration Générale en date du 23 novembre 2021,

Vu le contrat d'adhésion annexé,

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

- ✚ **approuve l'adhésion de la Ville de La Chapelle-Saint-Mesmin au régime d'assurance chômage pour les agents contractuels et les agents non statutaires, ce à compter du 1^{er} janvier 2022 ;**
- ✚ **approuve le contrat d'adhésion révocable au régime d'assurance chômage entre la ville de La Chapelle-Saint-Mesmin et l'URSSAF, dont le formulaire est annexé à la présente délibération ;**
- ✚ **autorise Madame la Maire à signer le contrat d'adhésion susvisé ainsi que tout document y afférent ;**
- ✚ **précise que les crédits suffisants sont prévus au budget communal (chapitre 012).**

Délibération n° 2021-079
Mise en œuvre des transferts de compétences : renouvellement de la convention de mise à disposition de services ascendante et descendante entre Orléans Métropole et la commune de La Chapelle-Saint-Mesmin

Depuis le 1^{er} janvier 2018, les agents affectés totalement ou partiellement à des compétences transférées ont été soit transférés à Orléans Métropole (suivi ou non de remise à disposition partielle de la commune), soit mis à disposition partiellement de la Métropole, dans les conditions exposées dans les rapports présentés dans les comités techniques de la Ville du 30 novembre 2017 et de la Métropole du 30 novembre 2017.

Ces conventions ont fait l'objet d'actualisation proposées aux conseils métropolitain et municipal des 17 décembre 2020 et 25 novembre 2020 et pour procéder à des ajustements pour tenir compte de l'évolution des effectifs et des besoins.

Les conventions de mise à disposition arrivant à échéance au 31 décembre prochain, il convient de procéder à leur renouvellement.

Rappel du périmètre du transfert de compétences

Les compétences transférées auprès de la Métropole demeurent inchangées.

A. TRANSFERT DE PERSONNELS : AJUSTEMENTS ET MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

Pour rappel les modalités de transfert et de mise à disposition des agents sont prévues aux articles L.5211-4-1 et suivants du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) et demeurent inchangées. Au 1^{er} janvier 2022, aucun poste de la Commune de La Chapelle-Saint-Mesmin n'est transféré.

B. MISES A DISPOSITION DE SERVICES : CONVENTIONS ASCENDANTES - DESCENDANTES et AJUSTEMENTS

1/ Modalités de mise à disposition des agents

Les modalités de mise à disposition des agents demeurent inchangées.

Lorsque les agents exercent partiellement des missions transférées à la Métropole la commune peut décider de les mettre à disposition dans le cadre d'une mise à disposition de service, dite ascendante.

Sur le plan administratif les agents mis à disposition demeurent employés par leur commune, dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs. A ce titre ils perçoivent leur rémunération versée par leur autorité de nomination et disposent du déroulement de carrière et de l'ensemble des autres droits tels qu'institués par leur commune.

A l'inverse, la Métropole peut mettre à disposition des communes des agents devenus métropolitains pour la réalisation de missions communales (mises à disposition « descendantes »).

Dans ce cadre, les agents transférés à la Métropole sont remis à disposition de leur commune d'origine pour assurer une part de mission communale.

2/ Postes et agents mis à disposition

Au 1^{er} janvier 2022, le nombre de poste et d'agents mis à disposition d'Orléans Métropole demeure inchangé.

3/ Durée et modalités financière de la convention

Il est proposé de procéder au renouvellement de la convention ascendante entre Orléans Métropole et la commune de La Chapelle-Saint-Mesmin pour une durée d'1 an à compter du 1^{er} janvier 2022, renouvelable 1 fois par tacite reconduction.

Les modalités financières restent inchangées.

Vu l'avis du comité technique de la commune de La Chapelle-Saint-Mesmin en date du 19 novembre 2021 et sous réserve de l'avis du comité technique de la Métropole,

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

- ☞ **approuve le renouvellement de la convention de mise à disposition ascendante de services entre la commune et la Métropole dans les conditions définies dans la présente convention, à compter du 1^{er} janvier 2022 ;**

- ✚ autorise Madame la Maire ou son représentant à signer ces avenants ;
- ✚ dit que les dépenses et recettes correspondantes seront imputées sur les crédits inscrits au budget de la commune.

Délibération n° 2021-080
Création d'un poste dans le cadre du dispositif Parcours Emploi Compétences
au sein de la Direction Education Jeunesse

Le dispositif du Parcours Emploi Compétences a pour objet l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

La mise en œuvre du Parcours Emploi Compétences (PEC) repose sur le triptyque emploi-formation-accompagnement : un emploi permettant de développer des compétences transférables, un accès facilité à la formation et un accompagnement tout au long du parcours tant par l'employeur que par le service public de l'emploi, avec pour objectif l'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail, en particulier les chômeurs de longue durée, les seniors, les travailleurs handicapés ou les bénéficiaires de certains minima sociaux (RSA, ASS, AAH).

Ce dispositif, qui concerne, notamment, les collectivités territoriales et leurs établissements, prévoit l'attribution d'une aide de l'Etat.

Les personnes sont recrutées dans le cadre d'un contrat de travail de droit privé. Ce contrat bénéficie des exonérations de charges appliquées aux Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi dans la limite de la valeur du SMIC.

La durée hebdomadaire afférente à l'emploi est comprise entre 20 et 35 heures par semaine ; la durée du contrat est de 9 à 12 mois, renouvelable dans la limite de 24 mois. La rémunération doit être au minimum égale au SMIC.

Par délibération n°2021-035 en date du 10 juin 2021, la collectivité a créé 2 emplois d'animateurs dans le cadre du Parcours Emploi Compétences.

En complément, il est proposé de créer 1 autre emploi d'animateur dans les conditions suivantes :

- **Missions : Animateur polyvalent**
 - Prise en charge et encadrement des enfants sur leur temps de repas et/ou sur l'accueil périscolaire (matin et soir)
 - Aide au service à table
 - Organiser et animer une activité ludique (Centre de Loisirs)
- **Durée des contrats** : 12 mois, à compter du 1^{er} janvier 2022
- **Durée hebdomadaire de travail** : 20 heures
- **Rémunération** : SMIC

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L.1111-1, L.1111-2 (+ articles spécifiques à la collectivité territoriale ou à l'EPCI concerné),

Vu le Code du travail, notamment les articles L.1111-3, L.5134-19-1 à L.5134-34, L.5135-1 à L.5135-8 et R.5134-14 à D.5134-50-3,

Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, notamment son article 1,

Vu la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion,

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

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

- ↪ décide de créer 1 poste dans le cadre du dispositif du Parcours Emploi Compétences selon les modalités précisées ci-dessus ;
- ↪ autorise Madame la Maire à mettre en œuvre l'ensemble des démarches nécessaires pour ce recrutement ;
- ↪ autorise Madame la Maire à signer tout document relatif à ce dispositif, notamment la convention tripartite (Collectivité, Bénéficiaire et Prescripteur) et le contrat de travail à durée déterminée avec la personne recrutée ;
- ↪ précise que les crédits suffisants sont prévus au budget communal.

Délibération n° 2021-081
Création d'emplois non permanents et autorisant le recrutement d'agents contractuels
pour l'année 2022

Les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant conformément à l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

L'article 3 de cette même loi prévoit la possibilité pour les collectivités de recruter, par contrat, des agents non titulaires de droit public pour exercer des fonctions correspondant à un accroissement temporaire d'activité ou à un accroissement saisonnier d'activité.

Dans ce cadre, la commune de la Chapelle-Saint-Mesmin est amenée à recruter des agents contractuels pour faire face à des surcroûts d'activité dans les services ou pour assurer des missions occasionnelles durant la période d'activité scolaire, lors des congés estivaux ou pour des activités proposées durant l'été et pendant les périodes d'ouverture du centre de loisirs.

Conformément à l'article 34 de la loi précitée, ces emplois doivent être créés par délibération du Conseil municipal.

En conséquence, il convient de déterminer les emplois à créer pour accroissement temporaire et saisonnier d'activité pour l'année 2022. Ces emplois sont répartis entre les différents services de la collectivité et constituent un plafond maximum d'emplois qui peuvent être mobilisés par la commune en fonction des nécessités et des besoins réels des services.

1. Emplois liés à un accroissement temporaire d'activité (article 3 1° loi n° 84-53)

Direction	Emplois	Cadre d'emplois	Quotité Temps de travail	Nombre d'emplois	Périodes
Education Jeunesse	Agent d'entretien et de restauration	Adjoint technique	35/35 ^{ème}	3	Durant l'année civile (1 an maximum)
Action Sociale et Solidarités	Agent social polyvalent	Adjoint technique	Temps non complet	1	Durant l'année civile (1 an maximum)
DUAEP	Agent polyvalent CTM ou Espaces Verts	Adjoint technique	35/35 ^{ème}	3	Durant l'année civile (1 an maximum)
Sports	Agent d'entretien des équipements sportifs	Adjoint technique	35/35 ^{ème}	1	Durant l'année civile (1 an maximum)

2. Emplois liés à un accroissement saisonnier d'activité (article 3 2° loi n° 84-53)

Direction	Emplois	Cadre d'emplois	Quotité Temps de Travail	Nombre d'emplois	Périodes
Education Jeunesse	Animateurs (contractuels saisonniers payés au forfait)	Adjoint d'animation	Temps complet	15 15 30 15 15	Vacances de février Vacances de printemps Vacances d'été Vacances de Toussaint Vacances de Noël
	Agents d'entretien des locaux	Adjoint technique	Temps complet	2	1 emploi en Juillet 1 emploi en Août
Sports	Agents d'accueil et d'entretien	Adjoint technique	35/35 ^{ème}	3	Juillet et Août
		Adjoint technique	Temps non complet	3	Mai et Juin
		Adjoint technique	9/35 ^{ème}	2	A partir de septembre 2022
	Surveillants de baignade	Opérateur des APS	7,5/35 ^{ème}	2	A partir de septembre 2022
DUAEP	Agents polyvalents CTM ou Espaces Verts	Adjoint technique	35/35 ^{ème}	2	Juin à Septembre

Les niveaux de recrutement et de rémunération sont déterminés selon la nature des fonctions et le profil des candidats. La durée et le temps de travail de ces emplois seront déterminés en fonction des besoins des services et en conformité avec la réglementation en vigueur.

S'agissant des emplois pour accroissement temporaire et saisonnier d'activité, la rémunération sera limitée à l'indice terminal du grade de référence.

S'agissant des emplois saisonniers rémunérés au forfait, la rémunération appliquée correspond à celle fixée par délibération du Conseil municipal n° 2018-021 en date du 27 mars 2018 et intègre les congés payés.

Il est précisé que les crédits correspondants seront inscrits au chapitre 012 (charges de personnel).

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment les articles 3-1° et 3-2°,

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 19 novembre 2021,

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

- ↳ **décide la création des emplois non permanents pour l'année 2022, selon les modalités définies ci-dessus ;**
- ↳ **autorise le recrutement d'agents contractuels sur ces emplois non permanents ;**
- ↳ **autorise Madame la Maire à signer les contrats afférents non transmissibles au contrôle de légalité.**

Délibération n° 2021-082 Modification du tableau des emplois permanents à compter du 1^{er} janvier 2022

Il appartient à l'organe délibérant de la Collectivité, sur proposition de l'autorité territoriale, de fixer les effectifs des emplois permanents à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services.

Le tableau des emplois de la Ville de La Chapelle Saint Mesmin recense l'ensemble des emplois de la collectivité, en adéquation avec l'organigramme de la commune, permettant de référencer tous les emplois de la collectivité à une date donnée et indiquant les grades possibles pour chacun d'eux.

Considérant les besoins des services municipaux, les changements de situation administrative des agents et afin d'améliorer l'organisation générale, il est proposé de modifier le tableau des emplois permanents de la commune, par la création et la suppression des postes ci-après à compter du 1^{er} janvier 2022 :

Catégorie	Emplois	Quotité de temps de travail	Grades / Cadre d'emplois possibles	Poste ouvert aux contractuels	Suppression	Création
A	Directeur de l'École de Musique, de Danse et de Théâtre	10/16 ^{ème}	Cadre d'emplois des professeurs d'enseignement artistique	OUI (Article 3-2)	- 1	
B		10/20 ^{ème}	Cadre d'emplois des assistants d'enseignement artistique		- 1	
		16/20 ^{ème}			- 1	
		17,5/35 ^{ème}	Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux		- 1	
B	Professeur Ecole de Musique, de Danse et de Théâtre	14,5/20 ^{ème}	Cadre d'emplois des assistants d'enseignement artistique	OUI (Article 3-2)	- 1	
		16,5/20 ^{ème}			- 1	
A	Directeur de la Mini-Crèche et de la Crèche Familiale	35/35 ^{ème}	Cadres d'emplois des éducatrices de jeunes enfants ou des puéricultrices territoriales	OUI (Article 3-2)		+ 1
A	Directeur de la Vie Citoyenne	35/35 ^{ème}	Cadre d'emplois des attachés territoriaux	NON		+ 1
C	Agent chargé de la gestion budgétaire	35/35 ^{ème}	Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux	NON	- 1	
C	Agent chargé de la communication et de la médiation culturelle et associative	35/35 ^{ème}	Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux	NON	- 1	

Catégorie	Emplois	Quotité de temps de travail	Grades / Cadre d'emplois possibles	Poste ouvert aux contractuels	Suppression	Création
C	Agent d'accueil et d'état civil	35/35 ^{ème}	Adjoint technique	NON	- 1	
C	Auxiliaire de puériculture	35/35 ^{ème}	Cadres d'emplois des auxiliaires de puériculture	OUI (Article 3-2)	- 1	
C	Agent polyvalent CTM	35/35 ^{ème}	Cadre d'emplois des agents de maîtrise	NON	- 1	
C		35/35 ^{ème}	Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux	NON	- 3	
C	Agent polyvalent des Espaces Verts	35/35 ^{ème}	Cadre d'emplois des agents de maîtrise	NON	- 2	
A	Travailleur social	35/35 ^{ème}	Cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs	NON	- 1	
C	Agent social polyvalent	35/35 ^{ème}	Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux	NON	- 2	

C	Agent d'accueil	35/35 ^{ème}	Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux	NON	- 1 <i>Suppression à compter du 01/03/22</i>	
C	ATSEM	35/35 ^{ème}	Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	NON		+ 1
C	Agent d'entretien des locaux	35/35 ^{ème}	Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux	NON		+ 1

Considérant les besoins des services municipaux et afin d'améliorer l'organisation générale, il est également proposé de modifier les emplois permanents listés ci-après à compter du 1^{er} janvier 2022, comme suit :

Direction	Emploi Actuel	Modification	Emploi à compter du 1 ^{er} janvier 2022
Vie Culturelle	Professeur Ecole Municipale de Musique, de Danse et de Théâtre (15/20 ^{ème}) Cadre d'emplois des assistants d'enseignement artistique	Augmentation Temps de travail de + de 10%	Professeur Ecole Municipale de Musique, de Danse et de Théâtre (20/20 ^{ème}) Cadre d'emplois des assistants d'enseignement artistique
Vie Culturelle	Professeur Ecole Municipale de Musique, de Danse et de Théâtre (13,5/20 ^{ème}) Cadre d'emplois des assistants d'enseignement artistique		Professeur Ecole Municipale de Musique, de Danse et de Théâtre (20/20 ^{ème}) Cadre d'emplois des assistants d'enseignement artistique

Vu l'avis du Comité Technique en date du 19 novembre 2021,

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

- ✚ valide les modifications du tableau des emplois permanents telles que présentées ci-dessus ;
- ✚ adopte le tableau des emplois ci-annexé qui prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2022 ;
- ✚ précise que les crédits suffisants sont prévus au budget communal.

Délibération n° 2021-083 Convention d'objectifs avec le Bi-Club Chapellois

Dans un souci de transparence financière et de clarification des relations entre les personnes publiques et les associations, l'article 10 de la Loi n°2000-321 relative aux droits des citoyens du 12 avril 2000 impose la conclusion d'une convention de subventionnement, également appelée convention d'objectifs et de moyens, qui est obligatoire au-delà d'un montant fixé à 23 000 euros annuels.

A ce jour, l'association « Bi-Club Chapellois » est concerné par cette disposition.

En conséquence une convention a été élaborée en ce sens.

Un bilan des objectifs fixés devra être fourni par l'association. Ce bilan viendra compléter la demande de subvention annuelle.

Vu la consultation de la Commission Finances et Administration Générale réunie le 23 novembre 2021,

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

- ✚ approuve la convention d'objectifs à conclure avec l'association « Bi-Club » Chapellois ;
- ✚ autorise Madame la Maire à signer ladite convention et tout document s'y rapportant.

Délibération n° 2021-084
Conventions tripartites d'utilisation des équipements sportifs entre le Département du Loiret
et la commune de La Chapelle-Saint-Mesmin et les Collèges Louis Pasteur et Nelson Mandela

Les conventions tripartites d'utilisation des équipements sportifs par les collèges du Loiret conclues entre les collectivités propriétaires, les collèges et de Département arriveront à leur terme au 31 décembre 2021.

Lors de sa session en date du 27 mai 2021, le Conseil Départemental a décidé de maintenir sa contribution financière pour l'utilisation de ces équipements sportifs par les collèges.

Les barèmes seront actualisés annuellement avec effet au 1^{er} janvier de l'année civile sur la base de la variation annuelle de l'indice Insee du coût de la construction.

La première actualisation prendra effet au 1^{er} janvier 2022 avec les barèmes suivants :

Bassin d'apprentissage fixe : 12,15 € de l'heure

Piscine : 64,90 € de l'heure

Installations couvertes : 8,61 € de l'heure

Terrain extérieur : 4,29 € de l'heure

Le Conseil Départemental propose de renouveler ces conventions pour la période 2022-2025.

Il convient donc de renouveler les conventions d'utilisation des équipements sportifs pour le collège Louis Pasteur à La Chapelle-Saint-Mesmin et le collège Nelson Mandela à Saint-Ay.

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

- ✚ **approuve la convention tripartite d'utilisation des équipements sportifs entre le Département du Loiret et la commune de La Chapelle-Saint-Mesmin et le Collège Louis Pasteur à La Chapelle-Saint-Mesmin pour la période 2022-2025 ;**
- ✚ **approuve la convention tripartite d'utilisation des équipements sportifs entre le Département du Loiret et la commune de La Chapelle-Saint-Mesmin et le Collège Nelson Mandela à Saint-Ay pour la période 2022-2025 ;**
- ✚ **autorise Madame la Maire à signer les conventions et tout document s'y rapportant.**

Délibération n° 2021-085
Convention intercommunale Festiv'Elles 2022-2024

Dès 2014, compte tenu de leur proximité géographique et de la mise en réseau de certains de leurs établissements respectifs et dans une perspective de rayonnement intercommunal, les collectivités d'Ingré, Ormes, Saint-Jean-de-la-Ruelle et La Chapelle-Saint-Mesmin ont souhaité mutualiser des événements artistiques et culturels, et plus particulièrement l'organisation d'un festival intercommunal mettant à l'honneur des productions artistiques autour de la Journée internationale des droits des femmes du 8 mars.

Le festival « Festiv'Elles », questionnant la place de la femme dans la société au travers des créations pluridisciplinaires venait de voir le jour.

Au fur et à mesure des années, d'autres villes de la métropole sont venues étoffer cet événement, et ce n'est pas moins de 12 communes maintenant qui souhaitent mettre à l'honneur des productions autour de la Journée internationale des droits des femmes le 8 mars.

Pour les trois prochaines éditions de « Festiv'Elles » (2022-2023-2024) la même thématique de « femmes engagées » a été retenue. Entre le 1^{er} et le 8 mars de chaque édition, un temps fort sera organisé par une ville partenaire.

Pour l'année 2022, la Ville de La Chapelle-Saint-Mesmin programme trois spectacles, dans l'auditorium de l'Espace Béraire :

- *Le vertige des girafes*, du collectif Le Poulpe, vendredi 18 mars
- *Mathilde*, chanson engagée, samedi 19 mars
- *Mon frère, ma princesse*, de la Compagnie Mœbius Band, samedi 26 mars

Par ailleurs, les représentations de *Cendrillon* par le Théâtre de La Rive (11, 12, 13 mars) s'inscriront également dans la programmation.

Chacune des communes prend en charge la responsabilité artistique et budgétaire des événements qui lui sont propres, et pour les projets communs, les coûts sont répartis entre les communes participantes. Des financements pourront être sollicités auprès du Conseil Régional, du Conseil Départemental et de partenaires privés.

Les coûts relatifs à l'impression du dépliant sont acquittés par Orléans Métropole (depuis 2020) qui y fait figurer son logo. Les outils de communication réalisés pour 2021 sont repris pour l'année 2022, l'édition 2021 n'ayant pu être maintenue en raison de la crise sanitaire.

Le festival « Festiv'Elles » ayant pour objectif de sensibiliser le plus grand nombre, la tarification doit donc s'adapter aux foyers les plus modestes. Aussi, à partir de l'édition 2023, le montant demandé aux spectateurs ne pourra excéder 10 Euros pour l'ensemble de la programmation.

Vu la consultation de la commission Rayonnement réunie le 03 novembre 2021,

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

- ☞ **approuve les modalités générales, techniques et financières de la convention intercommunale des douze communes associées (Chécy, Fleury-les-Aubrais, Ingré, La Chapelle-Saint-Mesmin, Orléans, Ormes, Saint-Denis-en-Val, Saint-Jean-de-Braye, Saint-Jean-de-la-Ruelle, Saint-Jean-le-Blanc, Saran, Semoy) pour le festival culturel « Festiv'Elles » pour 2022-2023-2024 ;**
- ☞ **autorise Madame la Maire à signer la convention et tout document s'y rapportant.**

Délibération n° 2021-086 SIRCO : appel de cotisations pour l'année 2021

Le Syndicat Intercommunal de Restauration Collective (SIRCO) assure depuis 2013 la production et la livraison de repas pour les élèves, agents et seniors des communes membres (La Chapelle-Saint-Mesmin, Saint-Jean de Braye, Saint-Jean de la Ruelle et Semoy). La commune de Bou s'est retirée du syndicat en 2021.

Le budget du SIRCO fonctionne en mode « coût complet » c'est-à-dire que l'intégralité des dépenses, constitutives du prix de revient, inhérentes à la fabrication des repas, au fonctionnement de l'établissement et à l'entretien voir au renouvellement de l'outil de travail, est couverte par le coût des prestations facturées aux villes.

La crise sanitaire s'est traduite par une période de 3 semaines de fermeture de classes, dont deux semaines étaient prévues comme « hors vacances scolaires ». Elle a affecté la production du SIRCO et donc la vente des repas dans les écoles. La perte de ces ventes n'était pas prévue dans le budget de fonctionnement du SIRCO. Malgré des fournisseurs de produits alimentaires qui ont joué le jeu de l'annulation de certaines commandes, l'équilibre financier est fortement impacté. Par ailleurs les dépenses de maintenance ont largement dépassé les prévisions. Les coûts salariaux et les autres charges de gestion courante vont également dépasser le budget.

La projection du résultat comptable de 2021 est le suivant :

- Section de fonctionnement : -42 026,43
- Section d'investissement : -101 188,38
- Résultat global : -143 214,81

Pour pallier à cette situation, le SIRCO sollicite une participation forfaitaire des communes pour un montant de 100 000 € sur l'exercice, répartis proportionnellement à la population. Cette contribution forfaitaire a été calculée comme suit :

	Population INSEE 2017	Clé de répartition	Montant de participation 2021 arrondi
Saint-Jean de Braye	21 054	41,37%	41 375 €
Saint-Jean de la Ruelle	16 445	32,32%	32 317 €
Semoy	3 182	6,25%	6 253 €
La Chapelle-Saint-Mesmin	10 205	20,05%	20 055 €
TOTAL	50 886	100%	100 000 €

Le comité syndical du SIRCO a délibéré en ce sens le 29 septembre 2021.

Vu la consultation de la Commission Finances et Administration Générale réunie le 23 novembre 2021,

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

- ☞ **approuve l'appel de participation de la commune de La Chapelle-Saint-Mesmin d'un montant de 20 055 € au titre de l'année 2021 pour le SIRCO.**

Délibération n° 2021-087

SIRCO : tarification des prestations de services à compter du 1^{er} janvier 2022

La dernière revalorisation des tarifs du SIRCO ont été actés lors du Comité Syndical du 27 mars 2019, avec une mise en œuvre au 1^{er} mai 2019.

Les prix de vente des repas doivent évoluer pour permettre d'équilibrer le budget, faire face à l'ensemble des charges d'exploitation et permettre de dégager un autofinancement nécessaire pour assurer le remboursement en capital de la dette ainsi que la préparation de l'avenir de l'établissement.

Afin de répondre aux objectifs fixés et de maintenir l'équité entre toutes les communes adhérentes, il est proposé une revalorisation des tarifs pour la commune de La Chapelle-Saint-Mesmin selon le tableau ci-dessous :

Prestations	Tarif actuel HT	Nouveau tarif 2022 HT	Hausse €	Hausse %
Restauration scolaire Centre de loisirs TVA 5,5%	3,95	4,09	0,14 €	3,5%
Goûter TVA 5,5%	0,32	0,45	0,13 €	40,6%
Foyers municipaux TVA 10%	4,10	4,30	0,20 €	4,9%
Portage TVA 10%	4,10	4,30	0,20 €	4,9%

Le Comité Syndical du SIRCO a délibéré en ce sens le 17 novembre 2021.

Vu la consultation de la Commission Finances et Administration Générale réunie le 23 novembre 2021,

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

- ☞ **approuve la revalorisation des tarifs du SIRCO en application du tableau présenté ci-dessus ;**
- ☞ **dit que ces tarifs seront appliqués à partir du 1^{er} janvier 2022.**

Délibération n° 2021-088
Orléans Métropole : rapport d'activité et développement durable 2020

Conformément aux dispositions de l'article L.5211-39 du code général des collectivités territoriales, les Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) doivent adresser chaque année, aux maires de chaque commune membre, un rapport retraçant l'activité de l'établissement.

Le rapport d'activité 2020 d'Orléans Métropole qui intègre le rapport de développement durable 2020 prévu à l'article L.5217-10-2 du code général des collectivités territoriales, a été présenté au conseil métropolitain du 14 octobre 2021.

Dans le cadre des dispositions légales relatives à la démocratisation et à la transparence des EPCI, il convient de communiquer ce rapport 2020 lors d'une séance du Conseil Municipal.

Le rapport est mis à la disposition du public dans les conditions prévues par les articles L. 1411-13 et L. 1411-14 du Code Général des Collectivités Territoriales. Il est consultable à l'accueil d'Orléans Métropole et en mairie.

Il est également consultable sur le site internet d'Orléans Métropole via le lien ci-dessous :
<https://fr.calameo.com/read/0001139385d68b37fbe32>

Les membres du Conseil Municipal ont pris connaissance du rapport d'activité et de développement durable 2020 d'Orléans Métropole.

Délibération n° 2021-089
Orléans Métropole : rapport annuel 2020 sur le prix et la qualité du service public de prévention et de gestion des déchets

Conformément aux dispositions de l'article L.2224-17-1 du code général des collectivités territoriales, et du décret n°2015-1827 du 30 décembre 2015, le Président de l'Etablissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI) doit présenter à son assemblée délibérante, un rapport annuel sur le prix et la qualité du service public de prévention et de gestion des déchets destiné notamment à l'information des usagers.

Cette obligation existe quel que soit le mode de gestion du service, régie directe ou gestion déléguée. Le décret précité précise les modalités de réalisation de ce rapport, ainsi que les indicateurs techniques et financiers qu'il doit contenir.

Ce rapport a pour objectif de renforcer la transparence et l'information dans la gestion des déchets ménagers. Ainsi, il vise à renseigner d'une part les élus, d'autre part le grand public. Il doit être clair, simple et permettre aux usagers de mieux comprendre l'organisation générale des services, ainsi que les projets de développement (travaux, changement de mode de gestion, etc...).

Depuis 2003, ce rapport est examiné par la commission consultative des services publics locaux (CCSPL). Cette présentation à la CCSPL permet de prendre en compte les attentes des usagers et d'améliorer la lisibilité de ce rapport.

Le Conseil Métropolitain ayant examiné lors de sa séance du 14 octobre 2021 le rapport annuel 2020 sur le prix et la qualité du service public de prévention et de gestion des déchets, il convient de présenter ce rapport 2020 lors d'une séance du Conseil Municipal.

Le rapport est mis à la disposition du public dans les conditions prévues par les articles L. 1411-13 et L. 1411-14 du Code Général des Collectivités Territoriales. Il est consultable à l'accueil d'Orléans Métropole et en mairie.

Il est également consultable sur le site internet d'Orléans Métropole via le lien ci-dessous :
https://www.orleans-metropole.fr/fileadmin/orleans/MEDIA/kiosque/environnement/dechets/RA_DECHET_2020_Orleans_Metropole.pdf

Les membres du Conseil Municipal ont pris connaissance du rapport annuel 2020 sur le prix et la qualité du service public de prévention et de gestion des déchets d'Orléans Métropole.

Délibération n° 2021-090
Orléans Métropole : rapport annuel 2020 sur le prix et la qualité du service public
d'assainissement collectif

Conformément aux dispositions de l'article L.2224-17-1 du code général des collectivités territoriales, et du décret n°2007-675 du 02 mai 2007, le Président de l'Etablissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI) doit présenter à son assemblée délibérante, un rapport annuel sur le prix et la qualité du service public d'assainissement collectif destiné notamment à l'information des usagers.

Le décret précité s'applique quel que soit le mode de gestion du service, régie directe ou gestion déléguée et il précise les modalités de réalisation de ce rapport, ainsi que les indicateurs techniques et financiers qu'il doit contenir.

Ce rapport a pour objectif de renforcer la transparence et l'information dans la gestion de l'assainissement. Ainsi, il vise à renseigner d'une part les élus, d'autre part le grand public. Il doit être clair, simple et permettre aux usagers de mieux comprendre l'organisation générale des services d'assainissement, ainsi que les projets de développement (travaux, extension de réseaux, changement de mode de gestion, etc...).

Depuis 2003, ce rapport est examiné par la commission consultative des services publics locaux (CCSPL). Cette présentation à la CCSPL permet de prendre en compte les attentes des usagers et d'améliorer la lisibilité de ce rapport.

Le Conseil Métropolitain ayant examiné lors de sa séance du 14 octobre 2021 le rapport annuel 2020 sur le prix et la qualité du service public d'assainissement collectif, il convient de présenter ce rapport 2020 lors d'une séance du Conseil Municipal.

Le rapport est mis à la disposition du public dans les conditions prévues par les articles L. 1411-13 et L. 1411-14 du Code Général des Collectivités Territoriales. Il est consultable à l'accueil d'Orléans Métropole et en mairie.

Il est également consultable sur le site internet d'Orléans Métropole via le lien ci-dessous :
https://www.orleans-metropole.fr/fileadmin/orleans/MEDIA/document/environnement/assainissement/rapport_assainissement_2020.pdf

Les membres du Conseil Municipal ont pris connaissance du rapport annuel 2020 sur le prix et la qualité du service public d'assainissement collectif d'Orléans Métropole.

Délibération n° 2021-091
Orléans Métropole : rapport annuel 2020 sur le prix et la qualité du service public
d'eau potable

Conformément aux dispositions de l'article L.2224-17-1 du code général des collectivités territoriales, et du décret n°2007-675 du 02 mai 2007, le Président de l'Etablissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI) doit présenter à son assemblée délibérante, un rapport annuel sur le prix et la qualité du service public d'eau potable destiné notamment à l'information des usagers.

Le décret précité s'applique quel que soit le mode de gestion du service, régie directe ou gestion déléguée et il précise les modalités de réalisation de ce rapport, ainsi que les indicateurs techniques et financiers qu'il doit contenir.

Ce rapport a pour objectif de renforcer la transparence et l'information dans la gestion de l'eau potable. Ainsi, il vise à renseigner d'une part les élus, d'autre part le grand public. Il doit être clair, simple et permettre aux usagers de mieux comprendre l'organisation générale des services d'eau potable, ainsi que les projets de développement (travaux, extension de réseaux, changement de mode de gestion, etc...).

Depuis 2003, ce rapport est examiné par la commission consultative des services publics locaux (CCSPL). Cette présentation à la CCSPL permet de prendre en compte les attentes des usagers et d'améliorer la lisibilité de ce rapport.

Le Conseil Métropolitain ayant examiné lors de sa séance du 14 octobre 2021 le rapport annuel 2020 sur le prix et la qualité du service public d'eau potable, il convient de présenter ce rapport 2020 lors d'une séance du Conseil Municipal.

Le rapport est mis à la disposition du public dans les conditions prévues par les articles L. 1411-13 et L. 1411-14 du Code Général des Collectivités Territoriales. Il est consultable à l'accueil d'Orléans Métropole et en mairie.

Il est également consultable sur le site internet d'Orléans Métropole via le lien ci-dessous :
https://www.orleans-metropole.fr/fileadmin/orleans/MEDIA/document/environnement/eau_potable/RAPPORT_EAU_POTABLE_2020.pdf

Les membres du Conseil Municipal ont pris connaissance du rapport annuel 2020 sur le prix et la qualité du service public d'eau potable d'Orléans Métropole.

Je soussignée, Madame Valérie BARTHE CHENEAU, Maire de La Chapelle-Saint-Mesmin, certifie que, conformément à l'article 2 de la loi n°82.623 du 22 juillet 1982 modifiant la loi n°82213 du 2 mars 1982, la présente délibération a été transmise au Représentant de l'Etat le et que son caractère exécutoire prend effet à compter de la date d'accusé réception de la Préfecture.

Fait et délibéré en séance les jour, mois, et an susdits.
Pour extrait conforme.

Valérie Barthe Cheneau
Maire de La Chapelle-Saint-Mesmin

Affiché le :