



**conseil municipal**  
**mardi 15 février 2022**  
**19h30 – salle du conseil**

L'an deux mille vingt-deux, le 15 février, le conseil municipal, légalement convoqué le 9 février 2022, s'est réuni dans la salle du conseil municipal, sous la présidence de Monsieur Grégory GARESTIER, Maire,

**Étaient présents :**

M. GARESTIER, Mme DEBUCQUOIS, M. BURÇON, Mme DENIS, M. LIET, Mme ROCHER, M. DUTAT, Mme MILLOT, M. NAUDIN, Mme CLAUZIER, M. AUROY, Mme BUIRON, M. PARMENTIER, M. LIGNIER, M. BOUTTIER, Mme DOMÈGE, Mme LAMOUREUX, Mme CURT, M. LEMATTRE, M. JOURNÉ, M. GENEVOIS, Mme BERNY, Mme RIBOT-LAHDEB, M. DUVAL, M. CLOUX, M. AGESTA, M. LAMOTHE, Mme FAYOLLE, M. WANE, Mme HARDOUIN.

**Représentés :**

Mme SALVAN	par	M. GARESTIER
M. BOUHANNA	par	M. WANE
Mme PIRES	par	M. LAMOTHE

**Secrétaire de séance :**

M. LIGNIER

**conseil municipal**  
**mardi 15 février 2022**  
**Déroulé de la séance**

Approbation du compte-rendu du conseil municipal du 14 décembre 2021.

**CULTURE**

*Rapporteur : Véronique ROCHER*

**Point 1** – Partenariats pour la réalisation de projets artistiques par le conservatoire de musique et d'art dramatique

**ENFANCE**

*Rapporteur : Laurent BURÇON*

**Point 2** - Projet éducatif de territoire 2021-2024

**FINANCES**

*Rapporteur : Laurent BURÇON*

**Point 3** – Créances éteintes

**Point 4** – Adhésion au groupement de commandes pour la dématérialisation des procédures mis en place par le CIG

**Point 5** – Débat d'orientation budgétaire 2022

**LOGEMENT**

*Rapporteur : Emmanuel DUTAT*

**Point 6** – Contrat de relance du logement entre l'Etat, Saint-Quentin-en-Yvelines et les communes

**RESSOURCES HUMAINES**

*Rapporteur : Myriam DEBUCQUOIS*

**Point 7** - Mise à jour n°3 du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

**Point 8**– Débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire

**QUESTIONS DIVERSES**

**DÉCISIONS**

## Approbation du compte rendu du conseil municipal du 14 décembre 2021

Mme Fayolle demande une modification page 18 concernant son intervention relative aux réseaux sociaux.

Le conseil municipal approuve le compte rendu du conseil municipal du 14 décembre 2021 à l'unanimité.

### 1. DCM N°2022/01 - Partenariats pour la réalisation de projets artistiques par le conservatoire de musique et d'art dramatique

Le conseil municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité,

**Décide** d'approuver la mise en œuvre de partenariats impliquant le conservatoire de musique et d'art dramatique pour la réalisation de projets artistiques.

**Autorise** monsieur le maire à signer toute convention de partenariat et tout acte y afférent.

### 2. DCM N°2022/02 – Projet éducatif de territoire 2021-2024

Le conseil municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité,

**Approuve** le Projet éducatif de territoire présenté en annexe.

**Autorise** monsieur le Maire à signer le Projet éducatif de territoire (2021-2024), ainsi que l'avenant à la convention relative à la mise en place d'un Projet éducatif de territoire avec la Préfecture des Yvelines, la Direction académique des services de l'Éducation Nationale du département des Yvelines et la Caisse des allocations familiale des Yvelines.

**Autorise** monsieur le Maire à prendre toute disposition nécessaire et à signer tout acte inhérent à l'exécution de la présente délibération.

### 3. DCM N°2022/03 – Créances éteintes

Le conseil municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité,

**Prend acte** des créances éteintes suivantes :

Exercice	Numéro de titre	Objet	Reste à recouvrer (en €)
<b>Usager 1</b>			<b>465,12</b>
2021	1279	Activités périscolaires	138,50
2021	1432	Activités périscolaires	17,70
2021	1469	Activités périscolaires	72,80
2021	1588	Activités périscolaires	159,30
2021	1903	Activités périscolaires	42,48
2021	2027	Activités périscolaires	16,64
2021	2061	Activités périscolaires	17,70

#### **4. DCM N°2022/04 – Adhésion au groupement de commandes pour la dématérialisation des procédures mis en place par le CIG**

Le conseil municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité,

**Approuve** l'ensemble des clauses de la convention constitutive du groupement de commande.

**Adhère** au groupement de commandes permanent pour la dématérialisation des procédures.

**Autorise** monsieur le Maire à signer la convention constitutive du groupement de commandes ainsi qu'à prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

**Indique** son souhait de participer à la prochaine remise en concurrence des lots suivants :

- Lot 1 : Dématérialisation des procédures de passation des marchés publics ;
- Lot 2 : Télétransmission des actes soumis au contrôle de légalité.

**Habilite** le coordinateur du groupement de commande à attribuer, signer et notifier les marchés publics et/ou accords-cadres passés dans le cadre du groupement.

#### **5. DCM N°2022/05 – Présentation et débat sur le rapport d'orientations budgétaires 2022**

Le conseil municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité,

**Prend acte** de la tenue du débat d'orientations budgétaires pour l'exercice 2022.

**Précise** que ledit rapport sera transmis à SQY dès que la présente délibération sera exécutoire.

**Précise** que le rapport sera mis à la disposition du public dès que la présente délibération sera exécutoire (à l'Hôtel de ville et sur le site internet de la commune).

#### **6. DCM N°2022/06 – Contrat de relance du logement entre l'Etat, Saint-Quentin-en-Yvelines et les communes**

Le conseil municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité,

**Approuve** le contrat de relance du Logement entre l'Etat, SQY et les communes souhaitant s'engager.

**Autorise** monsieur le Maire ou son représentant à signer ledit contrat ainsi que tous les documents y afférents.

## **7. DCM N°2022/07 – Mise à jour n°3 du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel**

Le conseil municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité,

**Décide** de mettre à jour à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022 le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ou RIFSEEP applicable selon les modalités suivantes :

### **Les cadres d'emplois concernés**

Le RIFSEEP entre en vigueur à mesure de la publication des arrêtés ministériels par transposition des différents corps de l'État auxquels les cadres d'emplois territoriaux sont assimilés. Ainsi, tant que les textes ne sont pas publiés, les anciennes délibérations permettant le versement du régime indemnitaire restent en vigueur. Sont exclus du RIFSEEP les agents relevant de la filière police municipale et les sapeurs-pompiers (pas de corps équivalent à l'État).

### **Les bénéficiaires**

Peuvent en bénéficier les fonctionnaires, titulaires et stagiaires, à temps complet, à temps partiel et à temps non complet ainsi que les contractuels de droit public recrutés sur un emploi permanent (poste vacant).

Les contractuels recrutés en remplacement d'un agent absent (article 3-1 de la loi n°84-53) pourront en bénéficier dès leur recrutement.

En sont exclus les contractuels sur emplois non permanents recrutés en renfort pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, les contractuels de droit privé (CUI, contrat d'avenir, contrat d'apprentissage) ainsi que les vacataires.

Le CIA n'est versé qu'aux agents justifiant de 6 mois consécutifs d'ancienneté à compter de la date de lancement des entretiens professionnels. Si un agent quitte la collectivité avant le 31 décembre, celui-ci ne bénéficiera pas du CIA.

### **Les montants**

Ces montants maxima (plafond) ne suivent pas automatiquement l'évolution des montants applicables aux fonctionnaires de l'État. Une délibération doit acter des nouveaux montants, après avis du comité technique.

Les plafonds sont minorés pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service dans la limite de ceux prévus pour les fonctionnaires des corps de référence de l'État.

### **Les cumuls**

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu par la loi.

Le RIFSEEP est cumulable notamment avec les primes suivantes :

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit,
- l'indemnité pour travail dominical régulier,
- l'indemnité pour service de jour férié,
- l'indemnité horaire pour travail des dimanches et jours fériés,
- la prime d'encadrement éducatif de nuit,

- l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale,
- l'indemnité d'astreinte,
- l'indemnité de permanence,
- l'indemnité d'intervention,
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire,
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13ème mois, ...),
- la prime d'intéressement à la performance collective des services,
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

### **La détermination des groupes de fonctions**

La répartition des emplois au sein des groupes de fonctions est définie en lien avec l'organigramme en vigueur au sein de la collectivité.

Conformément au décret, la catégorie A comprend 4 groupes de fonctions, la catégorie B en comprend 3 et la catégorie C en comprend 2.

<b>GF</b>	<b>EMPLOIS</b>
<b>A1</b>	emplois fonctionnels : direction générale des services, direction générale adjointe, direction de cabinet
<b>A2</b>	direction (directeurs de pôle et support)
<b>A3</b>	responsabilité ou coordination de service (encadrement de service)
<b>A4</b>	chargés de projet ou de mission, autres fonctions (sans encadrement)
<b>B1</b>	responsabilité ou coordination de service (encadrement de service)
<b>B2</b>	gestion, instruction, expertise, pilotage de projet (sans encadrement) ou encadrement d'une équipe (chef d'équipe)
<b>B3</b>	autres fonctions (sans encadrement)
<b>C1</b>	encadrement de service ou d'équipe, gestion de projets, expertise
<b>C2</b>	autres fonctions (sans encadrement)

Néanmoins, certains cadres d'emplois ne disposent pas d'un nombre de groupe de fonctions conforme au décret.

Ainsi, sont mises en place les 2 primes composant le RIFSEEP, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément annuel indemnitaire (CIA).

### **L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise ou IFSE**

À l'intérieur de chaque groupe de fonctions, l'attribution du montant de la prime est déterminée par application des points selon des critères et un barème défini. Les critères et le barème retenus figurent dans un tableau annexé à la présente délibération.

La valeur du point selon les cadres d'emplois est la suivante :

Groupe fonctions	Cadre d'emplois des attachés, des ingénieurs	Cadre d'emplois des médecins	Cadre d'emplois des rédacteurs, animateurs et éducateurs des activités physiques et sportives, des techniciens	Cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Cadre d'emplois des adjoints administratifs, agents de maîtrise, adjoints techniques, agents sociaux, agents spécialisés des écoles maternelles, adjoints d'animation
A1	42,60 €	50,80 €			
A2	37,80 €	45,00 €			
A3	30,00 €	34,70 €			
A4	24,00 €				
B1			19,86 €	19,00 €	
B2			18,20 €	17,00 €	
B3			16,65 €		
C1					12,60 €
C2					12,00 €

Groupe fonctions	Cadre d'emplois des puéricultrices, des infirmiers en soins généraux	Cadre d'emplois des psychologues	Cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants	Cadre d'emplois des adjoints auxiliaires de puériculture
A3	22,92 €	24,00 €	15,12 €	
A4	18,00 €		14,56 €	
B3				16,65 €

Lorsque le grade détenu par l'agent relève d'une catégorie différente de celle fixée dans l'organigramme, la valeur point est celle du cadre d'emplois précisé dans l'organigramme (emploi cible). Ainsi, un agent de catégorie C qui occupe un emploi de catégorie B bénéficiera d'un écart grade-fonctions et se verra appliquer la valeur point d'un emploi de catégorie B de la même filière. Le montant à verser ne peut être supérieur aux montants maxima prévus pour le grade effectivement détenu par l'agent.

La cotation du poste est opérée à la mise en place du RIFSEEP au regard de la fiche de poste. Cette cotation est réexaminée à l'occasion de chaque modification de la fiche de poste. L'expérience professionnelle est appréciée chaque année à l'occasion de l'entretien professionnel.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse obligatoirement dans les cas suivants :

- en cas de changement de fonctions,
- en cas de changement de grade,

- en l'absence de ces changements, au moins tous les 4 ans, au regard de l'expérience acquise par l'agent.

Facultativement dans les cas suivants :

- lorsqu'un des critères de cotation du poste n'est pas rempli par l'agent,
- en cas de technicité défailante (non actualisée) et/ou d'absence de mise en œuvre,
- en cas d'inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale,
- en cas d'absence de démarche d'accroissement de compétences ou d'approfondissement professionnel.

Ce réexamen pourra donner lieu à une réévaluation du montant annuel de l'IFSE, dans la limite des montants maxima définis par la présente délibération.

L'IFSE est versée mensuellement.

Les montants annuels de référence de l'IFSE tels que définis sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents occupant un emploi à temps non complet. Par ailleurs, pour les agents à temps partiel ces montants sont réduits dans les mêmes conditions que le traitement.

L'IFSE suit le traitement en cas d'absences pour raison de santé.

Dans la limite des plafonds réglementaires applicables à l'IFSE du grade détenu par l'agent, des majorations peuvent être octroyées dans les cas suivants - 2 cas de différentiels indemnitaires :

- aucun agent ne devant voir son régime indemnitaire diminué du fait de la mise en place du RIFSEEP, conformément aux dispositions de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, les agents peuvent, s'ils y ont intérêt conserver à titre individuel sous forme d'un **différentiel indemnitaire** le bénéfice du régime indemnitaire antérieur plus favorable dès lors qu'il correspond à un montant de primes conformes aux textes antérieurement applicables,
- dans le cadre de recrutement externe, un **différentiel indemnitaire** pourra être versé à l'agent recruté lorsque cet élément conditionne sa décision de mutation au sein de la collectivité.

Ces différentiels prennent la forme d'une majoration temporaire de l'IFSE qui sera réajustée à mesure de l'évolution globale de la rémunération des agents concernés : le montant du différentiel indemnitaire diminuera à mesure de toute augmentation de la rémunération globale, garantissant à l'agent de pas subir de pertes nettes par rapport à son niveau de rémunération d'origine. Toutefois, les agents conserveront les bénéfices liés aux évolutions de carrière. Ainsi, une augmentation de la rémunération sera appliquée dans les cas suivants : avancements d'échelon, avancements de grade et promotions internes.

Des majorations peuvent être accordées en raison de sujétions particulières, sur demande de l'encadrement pour :

- assurer la suppléance d'un collègue absent d'une absence (hors absence pour maladie ordinaire) : 75 € brut par mois après 1 mois d'absence,
- assurer la suppléance du supérieur hiérarchique absent (hors absence pour maladie ordinaire) : 100 € brut par mois après 1 mois d'absence,
- tutorer ou accompagner un stagiaire, un élève ou un collègue inscrit dans un parcours mobilité ou une nouvelle recrue : 50 € brut par mois,
- assurer les missions de délégué à la protection des données : 75,83 € brut par mois,

- assurer une supervision du guichet unique le samedi matin : 100 € brut par supervision,
  - célébrer les mariages : indemnité forfaitaire de 100 € brut
  - dispenser des formations internes dans le cadre du dispositif de formateurs internes occasionnels : 10 € brut par heure de formation,
  - tenir une régie : le montant de la majoration est déterminé par application du tableau ci-dessous, repris de la réglementation prévue par le décret n°97 1259 du 29 décembre 1997 et l'instruction ministérielle du 20 avril 2006.
- La majoration régie est versée en début d'année N+1 au regard de l'encaisse totale sur l'année N (sauf régisseur de recettes) et du début /fin de fonctions sur l'année N selon le barème suivant :

<b>RÉGISSEUR D'AVANCES</b>	<b>RÉGISSEUR DE RECETTES</b>	<b>RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES</b>	<b>MONTANT du cautionnement (en euros)</b>	<b>MONTANT annuel de la part IFSE régie (en euros)</b>
<b>Montant maximum de l'avance pouvant être consentie</b>	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		
Jusqu'à 1 220		Jusqu'à 2 440	-	110
De 1 221 à 3 000		De 2 441 à 3 000	300	100
<b>De 3 001 à 4 600</b>			460	120
<b>De 4 601 à 7 600</b>			760	140
<b>De 7 601 à 12 200</b>			1 220	160
<b>De 12 201 à 18 000</b>			1 800	200
<b>De 18 001 à 38 000</b>			3 800	320
<b>De 38 001 à 53 000</b>			4 600	410
<b>De 53 001 à 76 000</b>			5 300	550
<b>De 76 001 à 150 000</b>			6 100	640
<b>De 150 001 à 300 000</b>			6 900	690
<b>De 300 001 à 760 000</b>			7 600	820
<b>De 760 001 à 1 500 000</b>			8 800	1 050
<b>Au-delà de 1 500 000</b>			1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche 1 500 000

### **Le complément indemnitaire annuel**

Les critères, fixés après avis du comité technique, portent notamment sur :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- les compétences professionnelles et techniques,
- les qualités relationnelles,
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Le CIA est facultatif et non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Il est versé annuellement en une fraction au terme des arbitrages rendus dans le cadre des entretiens professionnels (1<sup>er</sup> semestre de l'année N+1).

Le montant du CIA est au maximum de 600 € pour un agent de catégorie C, de 1 200 € pour un agent de catégorie B et de 1 800 € pour un agent de catégorie A. Son versement peut être demandé par l'évaluateur si 4 conditions cumulatives sont remplies :

- nombre de jours d'absence inférieur à 20 jours dans l'année,

- pas de sanction disciplinaire ou de rappel aux obligations dans l'année,
- réalisation de toutes les missions et tâches de la fiche de poste,
- les objectifs ont été atteints en grande partie.

Les critères de valorisation à considérer sont les suivants :

*Valorisation individuelle* : réalisation exceptionnelle

- implication dans les projets/l'activité du service
- polyvalence sur des missions au-delà de sa fiche de poste
- suppléance en cas d'absence de collègues
- partage des savoirs avec les collègues
- capacité à s'adapter aux exigences du poste
- évolution des outils de travail
- évolution de l'organisation de travail
- évolution de la réglementation / de l'environnement de travail

*Valorisation collective* : investissement individuel autour d'un projet porté par le service (innovation, rationalisation).

**Précise** que l'autorité territoriale fixera, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants.

**Autorise** l'autorité territoriale à procéder à toutes formalités afférentes.

## **8. DCM N°2022/08 – Débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire**

Le conseil municipal, après en avoir délibéré à l'unanimité,

**Prend acte** de la tenue du débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire.

**La séance est levée à 21h14**

Vu pour être affiché le **18 février 2022**  
conformément aux prescriptions de l'article L 2121-25  
du code général des collectivités territoriales

Grégory GARESTIER  
Maire

Retiré le :



10/10