

# PROCES VERBAL DU CONSEIL MUNICIPAL DU 7 AVRIL 2023

Présents : SCHWAEDERLE Cédric, HORN François, BIRCKENER Philippe, BLANCHARD Aurélie, CARMET Annick, HENRY Anne-Lise, JAEGER Serge, OZDEMIR Zeynep, PETIT René, ROMUALD Jean-Pierre, TROHA Martine.

Procurations : Pascal DEBRIERE à René PETIT, Laurent DIEZ à Cédric SCHWAEDERLE, Yolande VERNIER à Anne-Lise HENRY, Nadine ATILA à Jean-Pierre ROMUALD

Secrétaire de séance : François HORN Début de séance 20h32 et fin de séance à 20H50

Monsieur le Maire invite les membres du Conseil Municipal à faire part des observations éventuelles sur le procès-verbal du 27 mars 2023.

Le procès-verbal du 27.03.2023 est adopté avec 15 voix pour, 0 voix contre.

## 1) DCM 2023-026 Aménagements du boulodrome

Monsieur le Maire rappelle la délibération n° 2022-031 portant demande de subvention pour le projet d'aménagement de la zone de loisirs Fontaine du Chêne avec l'installation d'un city stade, d'un skate park et de terrains de pétanque.

Monsieur le Maire informe de l'octroi d'une subvention de 92 300€ sur une dépense subventionnable prévisionnelle de 115 415€ HT correspondant à un taux de subvention de 79,97%.

Monsieur le Maire rappelle la délibération N°2023-020 et le vote pour la société TPM du Saintois avec boulodrome en finition calcaire pour un montant HT de 11215.20 €.

Monsieur le Maire précise que la commission travaux s'est réunie le vendredi 31 mars 2023 et propose un devis de TPM du Saintois avec finition schiste en remplacement du devis voté lors de la DCM 2023-020.

### Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré :

➤ Autorise Monsieur le Maire à retenir une proposition de la société TPM du SAINTOIS pour un montant HT de 12925,28€ avec finition schiste rouge à la place du devis voté avec finition calcaire lors de la DCM 2023-020.

➤ Autorise Monsieur le Maire à signer le ou les marchés.

➤ Autorise Monsieur le Maire à engager les dépenses, les crédits sont prévus au Budget 2023

Pour	15
Contre	0
Abstention	0

## 2) Délibération pour : Tarifs de prêt du matériel

Délibération Reportée au prochain conseil municipal

### 3) DCM 2023-027 Taux de promotion pour les avancements de grade

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,  
Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment son article L522-27,  
Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 27 mars 2023,

#### Considérant ce qui suit :

Pour tout avancement de grade, le nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus est déterminé par un taux appliqué à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement.

Une délibération doit fixer ce taux, appelé « *ratio promus – promouvables* », pour chaque grade accessible par la voie de l'avancement de grade. Il peut varier entre 0 et 100%.

Cette modalité concerne tous les grades d'avancement (pour toutes les filières), sauf ceux du cadre d'emplois des agents de police, des attachés hors classe et des ingénieurs hors classe.

Il convient de fixer, au regard des circonstances locales, grade par grade, le ratio promus / promouvables, le nombre de promouvables représentant l'effectif des fonctionnaires du grade considéré remplissant les conditions d'avancement de grade.

Il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions légales énoncées ci-dessus, de fixer par délibération, le taux permettant de déterminer, à partir du nombre d'agents remplissant les conditions pour être nommés à un grade d'avancement, le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus à ce grade.

#### Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré :

➤ Décide de fixer les taux de promotion d'avancement de grade par le dispositif suivant :

<b>Cadre d'emploi des adjoints administratifs</b>			
<b>Catégorie</b>	<b>Grade d'origine</b>	<b>Grade d'avancement</b>	<b>Taux %</b>
<i>C</i>	<i>Adjoint administratif</i>	<i>Adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe</i>	<i>100</i>
<i>C</i>	<i>Adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe</i>	<i>Adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe</i>	<i>100</i>
<b>Cadre d'emploi des adjoints techniques</b>			
<b>Catégorie</b>	<b>Grade d'origine</b>	<b>Grade d'avancement</b>	<b>Taux %</b>
<i>C</i>	<i>Adjoint technique</i>	<i>Adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe</i>	<i>100</i>
<i>C</i>	<i>Adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe</i>	<i>Adjoint technique principal de 1<sup>ère</sup> classe</i>	<i>100</i>
<b>Cadre d'emploi des adjoints d'animation</b>			
<b>Catégorie</b>	<b>Grade d'origine</b>	<b>Grade d'avancement</b>	<b>Taux %</b>
<i>C</i>	<i>Adjoint d'animation</i>	<i>Adjoint d'animation principal de 2<sup>ème</sup> classe</i>	<i>100</i>
<i>C</i>	<i>Adjoint d'animation principal de 2<sup>ème</sup> classe</i>	<i>Adjoint d'animation principal de 1<sup>ère</sup> classe</i>	<i>100</i>
<b>Cadre d'emploi des ATSEM</b>			
<b>Catégorie</b>	<b>Grade d'origine</b>	<b>Grade d'avancement</b>	<b>Taux %</b>
<i>C</i>	<i>Agent Spécialisé principal de 2<sup>ème</sup> classe des Ecoles Maternelles</i>	<i>Agent Spécialisé principal de 1<sup>ère</sup> classe des Ecoles Maternelles</i>	<i>100</i>
<b>Cadre d'emploi des adjoints rédacteurs</b>			

Catégorie	Grade d'origine	Grade d'origine	Grade d'origine
B	Rédacteur	Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe	100
B	Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe	Rédacteur principal de 1 <sup>ère</sup> classe	100

- Que, sauf disposition expresse de l'assemblée délibérante prise sur un nouvel avis du Comité Social Territorial compétent, ces dispositions seront reconduites tacitement chaque année ;
- D'inscrire au budget les crédits correspondants ;
- De charger l'autorité territoriale de veiller à la bonne exécution de cette délibération, qui prend effet à partir du 1<sup>er</sup> avril 2023.

Pour	15
Contre	0
Abstention	0

#### 4) DCM 2023-028 Mise en œuvre des lignes directrices de gestion

L'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifiée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, prévoit l'élaboration de lignes directrices de gestion (LDG) et leur adoption par le Conseil Municipal après avis du Comité Technique.

L'élaboration de lignes directrices poursuit les objectifs suivants :

- Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective,
- Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics,
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé,
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique.

Les lignes directrices de gestion visent ainsi à :

1° - déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC),

2° - fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, les Commissions Administratives Paritaires n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1er janvier 2021,

3° - favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elles constituent le document de référence pour la Gestion des Ressources Humaines de la collectivité. L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique RH, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées. Elles s'adressent à l'ensemble des agents.

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment ses articles 9 bis A et 9 bis B (*articles applicables à compter du 1- janvier 2021 sur la mise en œuvre du rapport social unique*) ;

**Vu** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 33-5 ;

**Vu** le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;

**Vu** le décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale ;

**Vu** la délibération en date du 07 avril 2023 fixant le ratio promu promouvable applicable au sein de la collectivité pour la mise en œuvre des avancements de grade ;

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

**Considérant** que la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a instauré la mise en place de lignes directrices de gestion au sein des collectivités et établissements publics, créant en ce sens un nouvel article 33-5 au sein de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;

**Considérant** que ces lignes directrices de gestion ont vocation à déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels pour les agents de la commune ;

**Considérant** que ces lignes sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années ;

**Considérant** que dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité technique, pour déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et définir les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences ;

**Considérant** que les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années ;

**Considérant** qu'elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure ;

**Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré :**

- Adopte les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines annexées à la présente délibération qui sont établies pour une durée de 6 ans.
- Les présentes lignes directrices de gestion s'appliquent à l'ensemble des agents de la collectivité. Elles seront rendues accessibles par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.
- Les lignes directrices de gestion peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure que pour leur élaboration.
- Un bilan de mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels sera établi annuellement, sur la base des décisions individuelles.

Pour	15
Contre	0
Abstention	0

## 5) DCM 2023-029 recrutement d'agents contractuels pour remplacer des agents publics momentanément indisponibles

Monsieur le Maire informe les membres du conseil que les besoins des services peuvent justifier le remplacement rapide de fonctionnaires territoriaux ou d'agents contractuels de droit public indisponibles dans les cas limitativement fixés par l'article L. 332-13 du code général de la fonction publique à savoir :

- Lorsqu'ils sont autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel,
- Lorsqu'ils sont indisponibles en raison d'un détachement de courte durée, d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales (maximum 6 mois),
- Lors d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois,
- Lors d'un congé régulièrement accordé en application du code général de la fonction publique [congés annuels, congés pour raisons de santé (CMO, CLM, CLD, CITIS, CGM), congés maternité ou pour adoption, congé paternité, congé de présence parentale, congé parental],
- Ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Les contrats établis sur ce fondement sont conclus pour une durée déterminée et renouvelés, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer.

Ils peuvent prendre effet avant le départ de cet agent.

Enfin, tout recrutement d'un agent contractuel pour pourvoir un emploi permanent relevant des cas de recours aux agents contractuels dans la Fonction Publique Territoriale prévus notamment à l'article L. 332-13 précité est organisé conformément à la procédure de recrutement interne à la collectivité permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Ainsi et pour chaque recrutement, l'autorité territoriale devra assurer la publication d'un avis d'emploi sur le site internet de la collectivité ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

Les candidatures seront adressées à l'autorité dans la limite d'un délai qui, sauf urgence (notamment si le remplacement de l'agent absent doit intervenir rapidement pour respecter le principe de continuité de service public), ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication de l'avis précité.

Les candidats présélectionnés seront convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement, sauf lorsque la durée du contrat de remplacement proposé sera inférieure ou égale à six mois.

L'appréciation portée sur chaque candidature est fondée sur :

- les compétences,
- les aptitudes,
- les qualifications et l'expérience professionnelles,
- le potentiel du candidat (ou de la candidate),
- et la capacité du candidat à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code général de la fonction publique, et notamment son article L. 332-13 ;

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° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels ;

**Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré :**

➤ Autorise le Maire à recruter, dans le respect de la procédure recrutement et du décret n° 2019-1414 précité, des agents contractuels de droit public dans les conditions fixées par l'article L. 332-13 du code général de la fonction publique pour remplacer des fonctionnaires territoriaux ou des agents contractuels de droit public momentanément indisponibles.

➤ Autorise le Maire à signer les contrats de travail correspondants et tous documents relatifs à ces recrutements. Il sera chargé de la détermination des niveaux de recrutement et de rémunération des candidats retenus selon la nature des fonctions concernées, leur expérience et leur profil.

➤ De prévoir à cette fin une enveloppe de crédits au budget. En cas d'absence prolongée d'un agent non connue au moment du vote du budget primitif, les crédits seront ouverts par décision modificative en cours d'exercice budgétaire.

Pour	15
Contre	0
Abstention	0

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

Le secrétaire de séance,  
François HORN



Le Maire,  
Cédric SCHWAEDERLE

