

# PROCES-VERBAL CONSEIL MUNICIPAL

## SEANCE DU 16 DECEMBRE 2024

Le seize décembre deux mil vingt-quatre, à 20h, le Conseil Municipal de SAINT-CHRISTO-EN-JAREZ dûment convoqué, s'est réuni à la salle EVA sous la Présidence de M. Pascal FAYOLLE

Date de convocation : le 12 décembre 2024

Présents : Ingrid ARNAUD, Rosalie BAZIN, Nathalie CARTERON, Odile CEBUSKI, Benoît CHATAGNON, Marcel CHILLET, Agnès FAYOLLE, Pascal FAYOLLE, Marie-Alice GUINAND, Jean-Louis LAURENT, Maëlle LAURENT, Christian MARTIN, Patricia POULAT, Jean-Luc PITAVAL, Christophe STARON, Séverine VILLARD, Denis VIRISSEL, Anne VORON.

Absents excusés : Philippe BLANC

Pouvoir :

Secrétaire de séance : Jean-Luc PITAVAL

---

### Procès-verbal

**Objet : Elaboration du Plan Local d'Urbanisme Intercommunal - Débat des orientations du Projet d'Aménagement et de Développement Durables (PADD)**

Rapporteur : Mme Marie-Alice GUINAND

Vu les documents joints à la convocation,

Vu la présentation des orientations du PADD par M Thizy , vice Président en charge de la cohésion territoriale et de la stratégie foncière.

Mme Marie-Alice GUINAND rappelle que Saint-Etienne Métropole a engagé l'élaboration d'un Plan local d'Urbanisme Intercommunal par délibération du 20 décembre 2018.

Mme Marie-Alice GUINAND souligne également que conformément à l'article L.153-12 du Code de l'urbanisme, un débat doit avoir lieu sur les orientations générales du PADD du PLUi dans les

Conseils Municipaux et en Conseil Métropolitain. Ce débat n'est pas suivi d'un vote.

Elle précise que le projet de PADD a été transmis à chaque membre du conseil municipal avec la convocation

Après présentation des orientations générales du PADD, Monsieur le Maire donne la parole aux élus.

Le Conseil Municipal souligne que le projet est très vertueux. Cependant, il partage la crainte que les orientations du PADD desservent les petites collectivités. Le projet réduit de manière significative la consommation foncière et donc les constructions nouvelles. Cela va diminuer les possibilités d'évolution des collectivités au niveau démographique. Les élus ressentent une volonté accrue de repeupler les centres villes des collectivités de taille importante. Ils redoutent que ce renouvellement urbain nuise au développement des villages et de leur attractivité. Ils soulignent l'importance d'accroître la production d'énergies renouvelables sur le territoire mais

---

Conseil municipal du lundi 16 décembre 2024

là encore ils espèrent que la qualité de vie des habitants n'en sera pas impactée. Ils partagent l'envie d'accompagner le développement des entreprises et proposent la possibilité de création de zones artisanales en campagne et pas seulement en périphéries des villes.

Après ces échanges, le Conseil Municipal prend acte de la tenue, au sein de l'Assemblée Municipale, du débat sur les orientations générales du projet d'aménagement et de développement durables (PADD) du futur PLUi.

### Délibérations :

Date : 16/12/2024  
N° : DEL2024-12-01  
Objet : Décision modificative n°2 – BP espace médico-commerciale 2024

Rapporteur : Nathalie CARTERON

Nathalie CARTERON, conseillère déléguée aux finances présente les modifications qu'il convient d'apporter au budget de l'espace médico-commercial 2024 afin de rattacher la comptabilisation des Intérêts Courus Non Echus (ICNE).

Nathalie CARTERON présente donc les modifications suivantes :

Désignation	Diminution sur crédits ouverts	Augmentation sur crédits ouverts
D 61521 : Bâtiments publics	239.89 €	
<b>TOTAL D 011 : Charges à caractère général</b>	<b>239.89 €</b>	
D 66112 : Intérêts courus non échus		239.89 €
<b>TOTAL D 66 : Charges financières</b>		<b>239.89 €</b>

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

- de valider la décision modificative n°2, au budget primitif de l'espace médico-commercial en section de fonctionnement et d'investissement comme présentées ci-dessus.

Nombre de voix :    POUR : 18  
                          CONTRE : 0  
                          ABSTENTION : 0

Date : 16/12/2024  
N° : DEL2024-12-02  
Objet : Budget primitif 2025 (communal et budgets annexes) – Exécution du budget avant son vote – Autorisation de mouvementer les dépenses d'investissement dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent

Rapporteur : Nathalie CARTERON

Pour assurer la continuité de l'exécution budgétaire avant le vote du budget primitif, il est possible d'engager, de liquider et de mandater les dépenses d'investissement dans la limite

Conseil municipal du lundi 16 décembre 2024

du quart des crédits inscrits à la section d'investissement du budget de l'exercice précédent sous réserve d'y avoir été préalablement autorisé par l'assemblée délibérante.

Il semble opportun de mettre en œuvre cette possibilité qui permettra d'autoriser le paiement des dépenses d'investissement dès le début de l'exercice 2021 dans l'attente du vote du budget primitif.

Conformément à l'article L.1612-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, les crédits correspondants seront inscrits au budget primitif lors de son adoption.

Il est précisé qu'en section d'investissement, les crédits sont votés par chapitre.

Monsieur le Maire précise qu'il convient d'indiquer les montants et l'affectation des crédits par budget.

### **BUDGET COMMUNAL :**

Chapitre	Crédit votés au BP 2024	RAR 2023 inscrits au BP 2024	Crédit ouverts au titre des décisions modificatives votées en 2024	Montant total à prendre en compte	crédits pouvant être ouverts par l'assemblée délibérante au titre de l'article L 1612-1 CGCT
	a	b	c	d=a+b+c	d/4
204	5 164.00 €	3 759.92 €		1 404.08 €	351.02 €
20	400.00 €	- €	32.00 €	432.00 €	108.00 €
21	149 663.00 €	29 600.00 €	47 029.85 €	73 033.15 €	18 258.29 €
23	1 772 923.00 €	203 792.58 €	889 516.04 €	2 458 646.46 €	614 661.62 €

### **BUDGET ESPACE MEDICO COMMERCIAL :**

Chapitre	Crédit votés au BP 2024	RAR 2023 inscrits au BP 2024	Crédit ouverts au titre des décisions modificatives votées en 2024	Montant total à prendre en compte	crédits pouvant être ouverts par l'assemblée délibérante au titre de l'article L 1612-1 CGCT
	a	b	c	d=a+b+c	d/4
21	8 000.00 €	- €	- €	8 000.00 €	2 000.00 €

### **BUDGET ATELIER RELAIS :**

Chapitre	Crédit votés au BP 2024	RAR 2023 inscrits au BP 2024	Crédit ouverts au titre des décisions modificatives votées en 2024	Montant total à prendre en compte	crédits pouvant être ouverts par l'assemblée délibérante au titre de l'article L 1612-1 CGCT
	a	b	c	d=a+b+c	d/4
21	9 750.00 €	- €	- €	9 750.00 €	2 437.50 €

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

- Autorise de mouvementer les dépenses d'investissements dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, budget communal et budgets annexes.

Nombre de voix : POUR : 18  
 CONTRE : 0  
 ABSTENTION : 0

Date : 16/12/2024

N° : DEL2024-12-03

Objet : Demande de subvention auprès du Conseil Départementale au titre de l'enveloppe de solidarité 2025

Rapporteur : Pascal FAYOLLE

Monsieur le Maire présente le dispositif du Conseil départemental permettant d'aider les communes à financer leurs dépenses d'investissement pour des travaux.

Après concertation, il est décidé de retenir les travaux suivants :

Réfection de la production de chauffage au restaurant de la Méthanerie dans le cadre de l'aménagement d'un espace mutualisé.

Le montant estimatif des travaux est de 41 490 euros HT.

Monsieur le Maire propose qu'il soit déposé une demande de subvention au titre de l'enveloppe solidarité 2025 auprès du Conseil départemental via la plateforme en ligne dédiée à cet effet.

Le Conseil Municipal, après avoir entendu Monsieur le Maire, dans ses explications complémentaires et après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **AUTORISE** le Maire à déposer la demande de subvention au titre de l'enveloppe territorialisée 2025 auprès du Conseil département pour ce dossier de travaux cité ci-dessus.

Nombre de voix : POUR : 18

CONTRE : 0

ABSTENTION : 0

Date : 16/12/2024

DEL 2024-12-04

Objet : Mise à jour de la convention de prestation passée avec Saint-Etienne Métropole dans le cadre de la compétence Réseaux de chaleur

Saint-Etienne Métropole est compétente en matière de gestion des réseaux de chaleur depuis le 31 décembre 2015.

Toutefois, l'analyse du réseau de Saint-Christo-en-Jarez a montré que les services de la commune sont les mieux à même de prendre en charge certaines tâches de gestion courante de proximité. Ce travail est coordonné par les services de Saint-Etienne Métropole et se fait sous sa responsabilité.

Pour ce faire, Saint-Etienne Métropole a signé en 2021 avec la commune une convention de coopération qui fixe les missions qui lui sont confiées ainsi que le montant de la compensation annuelle qui y est assortie. En effet, l'article L.5215-27 du Code Général des Collectivités Territoriales permet à la Métropole de confier, par convention, la gestion de certains équipements à des communes membres.

Désormais, il semble opportun que l'énergie électrique nécessaire au fonctionnement du réseau de chaleur, jusqu'à présent payée en totalité par la commune, soit répartie sur l'ensemble des abonnés du service public de distribution de chaleur.

Ainsi, il est convenu d'amender la convention jointe (article 2.1) en cours afin d'établir la modification suivante :

- La commune se chargera de relever et transmettre annuellement l'index du sous compteur d'électricité de la chaufferie ainsi que le montant payé par la commune, afin de permettre la facturation de l'électricité, nécessaire au fonctionnement du réseau de chaleur, à l'ensemble des abonnés, par Saint-Etienne Métropole.

Les autres dispositions de la convention initiale ne sont pas modifiées.

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

- Approuve l'avenant modifiant la convention de coopération contractuelle pour la gestion du réseau de chaleur de Saint-Christo-en-Jarez ;
- Autorise Monsieur le Maire à signer ledit avenant ainsi modifié avec Saint-Etienne Métropole ;

Nombre de voix : POUR : 18  
CONTRE : 0  
ABSTENTION : 0

Date : 16/12/2024  
N° : DEL2024-12-05  
Objet : Création d'un poste d'adjoint technique territorial et suppression d'un poste d'adjoint technique territorial principal de 1<sup>ère</sup> classe

Rapporteur : Pascal FAYOLLE

**Vu** le Code Général de la Fonction publique et notamment ses articles L313-1 et L332-8

**Vu** le budget,

**Vu** l'avis favorable du Comité Social Territorial du CDG42 en date 26/09/2024,

**Vu** le tableau des emplois et des effectifs,

#### **Le Maire informe l'assemblée :**

Conformément à l'article L313-1 du Code Général de la Fonction publique, susvisé les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

Considérant le départ en retraite d'un agent technique territorial principal de 1<sup>ère</sup> classe et la nécessité de le remplacer pour assurer ces missions, il convient de supprimer et créer les emplois correspondants.

#### **Le Maire propose à l'assemblée :**

1. **La création d'un emploi d'adjoint technique territorial à temps complet** soit 35/35ème à compter du 01 janvier 2025 pour :
  - Maintenir en état de fonctionnement et de propreté les surfaces et abords de la

- collectivité
- Maintenir en état de fonctionnement les bâtiments et la voirie / Effectuer des travaux de petit entretien sur les bâtiments et la voirie
  - Participer à la préparation d'évènements et de manifestations diverses
  - Assurer la surveillance et l'état de bon fonctionnement du réseau d'assainissement et réseau de chaleur pour le compte de Saint-Etienne Métropole et assurer le suivi du ramassage des ordures ménagères pour le compte de Saint-Etienne Métropole
  - Assurer l'entretien courant des machines, des matériels et du local utilisé
  - Entretien des espaces verts, cimetière et aires de jeux de la collectivité
  - Achats de petit équipement
  - Conduite d'engins, véhicules

Cet emploi est ouvert aux fonctionnaires relevant du cadre d'emplois d'agent technique territorial.

La rémunération et le déroulement de la carrière correspondront au cadre d'emplois concerné.

L'emploi pourra être occupé par un agent contractuel recruté à durée déterminée pour une durée maximale d'un an en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires au vu de l'application de l'article L332-14 du Code Général de la Fonction publique.

Sa durée pourra être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque, au terme de la durée fixée au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article L332-14 du Code Général de la Fonction publique, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

Par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article L332-8 du Code Général de la Fonction publique :

- L332-8 6° Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

Le contrat sera alors conclu pour une durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Il pourra être prolongé, par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans.

A l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat de l'agent pourra être reconduit que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

En cas de recours à un agent contractuel en application des dispositions ci-dessus énoncées, celui-ci exercera les fonctions définies précédemment.

## **2. La suppression à compter du 01 avril 2025 de l'emploi d'adjoint technique territorial principal de 1ère classe à temps complet au service technique.**

Après en avoir délibéré le conseil municipal adopte à l'unanimité ces propositions, ainsi que la modification du tableau des emplois et des effectifs ci-dessous :

SERVICE TECHNIQUE					
EMPLOI	GRADE(S) ASSOCIE(S)	CATEGORIE	Ancien effectif	Nouvel effectif	Durée hebdomadaire
Agent technique polyvalent en milieu rural	Adjoint technique territorial	C	2	3	TC
Agent technique polyvalent en milieu rural	Adjoint technique principal de 2ème classe	C	1	1	TC
Agent technique polyvalent en milieu rural	Adjoint technique principal de 1ère classe	C	1	0	TC

Les crédits nécessaires sont inscrits au budget de la collectivité.

Monsieur le maire est chargé de signer tous les documents relatifs à ce dossier et de procéder au recrutement.

Nombre de voix : POUR : 18  
 CONTRE : 0  
 ABSTENTION : 0

Date : 16/12/2024  
 N° : DEL2024-12-06  
 Objet : Refonte de la délibération instituant le RIFSEEP

Rapporteur : Pascal FAYOLLE

Monsieur le Maire expose que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'État est transposable à la fonction publique territoriale au nom du principe de parité découlant de l'article L714-4 du Code Général de la Fonction Publique. Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l'expérience professionnelle et le cas échéant des résultats collectifs du service (article L714-4 du Code Général de la Fonction Publique) (part fixe, indemnité principale fixe du dispositif) ;
- d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) et le cas échéant des résultats collectifs du service (nouveau : article 88 de la loi N° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié par la loi de transformation de la Fonction Publique) (part variable).

Dans ce cadre, Monsieur le Maire informe qu'une réflexion a été engagée visant à refondre le régime indemnitaire des agents de la mairie de Saint Christo en Jarez et instaurer l'IFSE et le CIA afin de remplir l'objectif suivant : prendre en compte les évolutions réglementaires.

Il explique que ce nouveau régime indemnitaire exige que, dans chaque cadre d'emplois, les emplois soient classés dans des groupes en prenant en compte la nature des fonctions (encadrement, pilotage, conception...), les sujétions et la technicité liées au poste. À chaque groupe est associé un plafond indemnitaire déterminé pour chaque part (IFSE et CIA).

La mise en place de ce dispositif indemnitaire nécessite ainsi :

- d'en définir la date d'effet et les bénéficiaires,
- de déterminer les groupes de fonctions en fixant les plafonds maxima de versement afférents à ces groupes et de répartir les emplois de la collectivité au sein de ceux-ci,
- d'en préciser les conditions d'attribution et de versement (périodicité, maintien en cas d'absence, réexamen...).

Enfin, il précise que ce régime indemnitaire se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L712-1, L714-1 et L714-4 à L714-13,

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

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique de l'État ;

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

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ;

Vu l'arrêté du 19 janvier 2015 fixant les montants de référence pour le cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux,

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 fixant les montants de référence pour le cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux,

Vu les arrêtés du 28 avril 2015 fixant les montants de référence pour les cadres d'emplois des agents de maîtrise territoriaux et des adjoints techniques territoriaux,

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 fixant les montants de référence pour le cadre d'emploi des animateurs territoriaux,

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 fixant les montants de référence pour le cadre d'emploi des adjoints d'animation territoriaux,

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 fixant les montants de référence pour le cadre d'emploi des agents spécialisés des écoles maternelles,

Vu la délibération en date du 10 octobre 2016 instaurant le RIFSEEP,

Vu la délibération en date du 16 octobre 2023, modifiant la délibération du 10 octobre 2016,

Vu le tableau des effectifs,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 12/12/2024 ;

Considérant que le recrutement de nouveaux agents au sein de la collectivité implique une refonte de la délibération existante,

Considérant que le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel est composé des deux parts suivantes :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, le Maire propose à l'assemblée d'instituer un régime indemnitaire composé de deux parts selon les modalités ci-après ;

## **ARTICLE – 1 BÉNÉFICIAIRES**

Bénéficient du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.

## **ARTICLE 2 – MISE EN PLACE DE L'IFSE**

### **• LE PRINCIPE**

L'IFSE a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions.

### **• LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA DE L'IFSE**

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois.

Chaque cadre d'emplois de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions selon les critères professionnels suivants :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception**
- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, et notamment**

**- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel**

Dans chaque cadre d'emploi, le groupe 1 est celui contenant les fonctions dont le niveau de responsabilités est le plus important.

Critères :

Catégorie	Groupe de fonctions	Critères
B	B1	Encadrement d'agent de filière différentes - Champs d'action important- Une contribution et une responsabilité sur les décisions – un emploi de supervision- Connaissance de niveau expert – Personne référente de la collectivité- Autonomie complète – soumis à des contraintes d'horaires fréquentes – Nombreuse relations avec l'extérieur -Exigence de confidentialité et secret professionnel
	B2	Encadrement de niveau supérieur d'agent de la même filière- un emploi de conception (activité nécessaire au développement de la structure demandant une réflexion poussée des actions stratégiques prioritaire à mener) - autonomie complète- nombreuse relation avec l'extérieur et en interne- Exigence de confidentialité et secret professionnel
	B3	Un encadrement de niveau intermédiaire dans la même filière - - Exigence de confidentialité et secret professionnel
C	C1	Agent n'ayant aucune mission d'encadrement- Personne ressource sur un projet spécifique- Exigence de confidentialité et secret professionnel
	C2	Agent n'ayant aucune mission d'encadrement permanente- avec des contrainte physique- Soumis a des contraintes horaires- Gestion d'opération- contrainte de niveau intermédiaire- diversité des domaines de compétences - Exigence de confidentialité et secret professionnel

Au regard de ces critères, la grille suivante est proposée :

B1	Secrétaire de Mairie
B2	Coordinateur enfance jeunesse
B3	Directeur de service
C1	Agent du service technique avec spécificité ou une personne ressource de la collectivité, ATSEM
C2	Adjoint administratif et adjoint d'animation

Pour chaque groupe fonctions ont été déterminées des bornes maximales qui fixent le cadre dans lequel le montant de l'IFSE pourra évoluer au cours de la carrière.

Les montants plafonds de chaque groupe sont établis pour un agent exerçant à temps complet sur une année complète. Ils sont calculés au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet. L'attribution individuelle de l'IFSE fera l'objet d'un arrêté nominatif.

Ci-dessous les plafonds annuels correspondant à cette grille :

Catégorie	IFSE (montant maximum) pour un temps complet
B1	12 000
B2	8500
B3	7000
C1	6000
C2	5000

#### • ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DE L'IFSE

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale.

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois définie par la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel figurant dans le tableau ci-dessus.

Ce montant individuel est déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères suivants :

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- La capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion du savoir à autrui, force de proposition) ;
- Formation suivie ;
- Connaissance de l'environnement du travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus) ;
- Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montées en compétence ;
- Conduite de plusieurs projets ;
- Tutorat.

L'ancienneté (matérialisée par les avancements d'échelon) ainsi que l'engagement et la manière de servir (valorisés au titre du complément indemnitaire annuel) ne sont pas pris en compte au titre de l'expérience professionnelle.

Le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ;
- En cas de changement de grade suite à promotion ;
- Au moins tous les 4 ans à défaut de changement de fonctions ou de grade et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères figurant dans la présente délibération.

#### • PÉRIODICITÉ ET MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'IFSE

L'IFSE est versée selon un rythme mensuel.

## ARTICLE 3 – MISE EN PLACE DU CIA

### • LE PRINCIPE

Le Complément Indemnitare Annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

### • LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA DU CIA

Le montant du CIA est déterminé selon les mêmes modalités que pour l'IFSE par répartition des cadres d'emplois en groupes de fonctions.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants maxima ci-dessous :

Catégorie	CIA (montant Maximum) pour un temps plein
B1	1240 €
B2	1080 €
B3	935 €
C1	750 €
C2	470 €

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

### • ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DU CIA

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale.

Sur la base du rattachement des agents à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel figurant dans le tableau ci-dessus.

Ce coefficient d'attribution individuelle est déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents attestés par :

- Réalisation des objectifs ;
- Respect des délais d'exécution ;
- Compétences professionnelles et techniques ;
- Qualités relationnelles ;
- Capacité d'encadrement ;
- Réalisation d'un travail exceptionnel, faire face à un évènement exceptionnel ;
- Disponibilité et adaptabilité.

Le montant individuel du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

### • PÉRIODICITÉ ET MODALITE DE VERSEMENT DU CIA

Le CIA est versé selon un rythme annuel. Sa période de référence est comprise entre le 1<sup>er</sup> septembre n-1 et le 31 août n.

#### ARTICLE 4 – DÉTERMINATION DES PLAFONDS

Les plafonds de l'IFSE et du CIA sont déterminés selon les groupes de fonctions définis conformément aux dispositions des articles 2 et 3 de la présente délibération.

La part CIA ne peut excéder :

- 12 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie B
- 10 % du plafond global du RIFSEEP (IFSE + CIA) pour les corps de catégorie C.

En toute hypothèse, la somme des deux parts ne peut excéder le plafond global des primes octroyées aux fonctionnaires d'État.

#### ARTICLE 5 - MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU RIFSEEP

MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE		MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU CIA
Maladie ordinaire	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	Le CIA ne sera pas modulé en fonction de l'absentéisme de l'agent.  Le CIA sera modulé en fonction des critères exposés dans l'article 3 de la présente délibération (engagement professionnel et manière de servir des agents et résultats professionnels obtenus)".
Maternité, adoption, paternité	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	
Congé pour invalidité imputable au service CITIS – Accident de travail / maladie professionnelle	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	
Congé Grave maladie	Maintien de l'IFSE dans les proportions suivantes : <ul style="list-style-type: none"><li>- 33 % la 1<sup>ère</sup> année</li><li>- 60 % les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> années</li></ul>	
Congé Longue maladie		
Congé Longue Durée	Suspendue (sauf application rétroactive *)	
Temps partiel Thérapeutique	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	
Congés annuels	Maintenue	

\* L'agent perd le bénéfice de son régime indemnitaire à compter de la date de décision de placement en congé de grave maladie, CLM ou CLD (article 2 du décret n° 2010-997).

## ARTICLE 6 - CUMUL

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP n'est pas cumulable avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ;
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ;
- Les indemnités liées aux travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants ;
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes.

Il est, en revanche, cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement par exemple) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreinte, etc...);
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE) ;
- Certaines indemnités spécifiques attachées à certains emplois (prime de responsabilité des emplois fonctionnels de direction).

## ARTICLE 7 - DISPOSITIONS FINALES

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide à l'unanimité d'adopter le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2025**.

Les crédits correspondants à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité (ou de l'établissement).

La présente délibération annule et remplace les délibérations n°2016-10-03 du 10 octobre 2016 et n°2023-10-06 du 16 octobre 2023.

Nombre de voix :    POUR : 18  
                          CONTRE : 0  
                          ABSTENTION : 0

Date : 16/12/2024  
N° : DEL2024-12-07  
Objet : Organisation du temps de travail

Rapporteur : Pascal FAYOLLE

Monsieur le Maire explique qu'il convient de modifier la délibération sur l'organisation du temps de travail afin de permettre au personnel encadrant de pouvoir choisir un cycle de travail hebdomadaire de 35, 36, 37, 38 ou 39 heures sur 5 jours ou 4.5 jours.

Les autres dispositions de la délibération restent inchangées.

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code général de la fonction publique ;

Vu la loi n°2019-829 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 47

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 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 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 l'avis du comité social territorial du 19/12/2024.

### **Le Maire informe l'assemblée :**

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité social territorial. Par ailleurs, le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

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.

Ce principe d'annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées.

Ainsi, les cycles peuvent varier en fonction de chaque service ou encore en prenant en considération la nature des fonctions exercées.

Le temps de travail peut également être annualisé notamment pour les services alternant des périodes de haute activité et de faible activité.

Dans ce cadre, l'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

- de répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité ;
- de maintenir une rémunération identique tout au long de l'année c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'agent dont le temps de travail est annualisé pendant les périodes de forte activité seront récupérées par ce dernier pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales

suivantes prévues par la réglementation sont respectées :

- La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1.607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

<b>Nombre total de jours sur l'année</b>	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	- 104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	- 25
Jours fériés	- 8
<b>Nombre de jours travaillés</b>	= 228
Nombre de jours travaillées = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1.600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
<b>Total en heures :</b>	1.607 heures

- La durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- Aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives de travail sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;
- L'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;
- Les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;
- Le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- Les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

Le Maire rappelle enfin que pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services et afin de répondre au mieux aux besoins des usagers, il convient en conséquence d'instaurer pour les différents services de la commune des cycles de travail différents.

**Le Maire propose à l'assemblée :**

➤ **Fixation de la durée hebdomadaire de travail**

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune est fixé à :

- 35h00 par semaine pour les agents relevant des filières administratives, animation et sociale
- 36h30 par semaine pour les agents relevant de la filière technique
- 35h00, 36h00, 37h00, 38h00 ou 39h00 par semaine pour les agents encadrant une équipe.

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents relevant des filières administrative, animation et sociale et n'encadrant pas d'équipe, ne bénéficieront pas de jours de réduction de temps de travail (ARTT).

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, :

- Les agents des services techniques bénéficieront de 9 jours (de réduction de temps de travail (ARTT) afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la

durée annuelle légale de 1607 heures.

- Les agents encadrant une équipe bénéficieront de 6, 12, 18 ou 23 jours (de réduction de temps de travail (ARTT) afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail (dont le nombre peut être arrondi à la demi-journée supérieure)

<i>Durée hebdomadaire de travail</i>	<i>39h</i>	<i>38h</i>	<i>37h</i>	<i>36h</i>
<i>Nb de jours ARTT pour un agent à temps complet</i>	<i>23</i>	<i>18</i>	<i>12</i>	<i>6</i>

Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent à due proportion le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir, conformément aux préconisations de la circulaire du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011.

Ne sont, toutefois, pas concernés les congés de maternité, adoption ou paternité et les autres congés particuliers comme le congé pour exercer un mandat électif local, les décharges d'activité pour mandat syndical, ou encore le congé de formation professionnelle.)

Les RTT non soldés au 31 décembre et non épargnés sur un CET sont considérées perdus.

➤ **Détermination des cycles de travail :**

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l'organisation des cycles de travail au sein des services de la commune de Saint Christo en Jarez est fixée comme il suit :

Les services administratifs :

Les agents des services administratifs seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 35 heures sur 5 jours ou 4.5 jours, les durées quotidiennes sont différenciées pour permettre aux services l'accueil du public.

Les services administratifs sont ouverts au public :

- Le mardi : 8h30-12h et 13h-17h
- Le mercredi : 8h30-12h
- Le jeudi : 8h30-12h
- Le vendredi : 8h30-12h et 14h15-17h
- Le samedi (tous les 15 jours) : 8h-12h

Les agents seront soumis à des horaires variables fixés de la façon suivante :

- Plage variable de 7h à 9h30
- Plage fixe de 9h30 à 12h
- Pause méridienne flottante entre 12h et 14h
- Plage fixe de 14h à 16h00

- Plage variable de 16h à 19h

Au cours des plages fixes, la totalité du personnel du service doit être présent. Pendant, les plages variables, l'agent a la liberté de choisir chaque jour ses heures d'arrivée et de départ. Les agents accueillant du public doivent obligatoirement être présents lors de l'ouverture de la mairie au public.

Les agents sont tenus d'effectuer chaque mois un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire.

Un dispositif de crédit/débit est instauré afin de permettre le report d'un nombre limité à 7 heures de travail d'un mois sur l'autre, à l'initiative de l'agent.

Les agents sont tenus de se soumettre au contrôle de la réalisation de leurs heures notamment par la tenue d'un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent.

#### Les services techniques :

Les agents des services techniques seront soumis à un cycle de travail annuel basé sur l'année civile :

- 13 semaines de 36h30 heures (de juin à septembre) sur 5 jours,
- 1 semaine sur deux 39 heures sur 4.5 jours et 34 heures sur 4 jours.

Au sein de ce cycle annuel, les agents seront soumis à des horaires fixes.

En été les horaires des agents seront : Du lundi au vendredi de 6h00 à 13h18

Le reste de l'année : de 7h00 à 12h00 et de 13h30 à 17h00 les lundis, mardis, mercredis, jeudis et de 7h00 à 12h00 le vendredi une semaine sur deux.

#### Les services scolaires et périscolaires (filière animation et sociale) :

Les agents des services scolaires et périscolaires relevant des filières animation et sociale seront soumis à un cycle de travail annuel basé sur l'année scolaire avec un temps de travail annualisé.

Dans le cadre de cette annualisation, l'autorité établira au début de chaque année scolaire un planning annuel de travail pour chaque agent précisant les jours et horaires de travail et permettant d'identifier les périodes de récupération et de congés annuels de chaque agent.

#### Le personnel encadrant une équipe :

Les agents encadrant une équipe seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 35, 36, 37, 38 ou 39 heures sur 5 jours ou 4.5 jours.

##### ➤ Journée de solidarité

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, la journée de solidarité, afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, sera instituée :

- Par la réduction d'un jour ARTT
- Par l'accomplissement de 7 heures de travail non rémunérés pour les agents à temps complet d'heures
- Par l'accomplissement de travail non rémunérés proratisé à sa quotité de temps de travail

##### ➤ Le temps de pause

Il s'agit du temps pendant lequel l'agent n'est pas à la disposition de son employeur et peut vaquer librement à ses occupations personnelles. Il ne constitue pas un temps de travail effectif et ne doit pas, par suite, être rémunéré.

Le temps de pause et/ou de déjeuner est comptabilisé dans le temps de travail dans les seuls cas où l'agent n'est pas autorisé à s'éloigner de son poste de travail et doit rester à disposition de l'employeur.

Lorsqu'un agent accomplit 6 heures de travail effectif par jour en continu, son employeur est tenu de lui accorder un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes qui peut, le cas échéant, coïncider avec la pause déjeuner.

Le temps de la pause de déjeuner pendant lequel l'agent pourra vaquer librement à ses occupations est fixé au minimum à 45 minutes.

### ➤ Congés

Le congé annuel est un congé légal auquel a droit tout agent en activité. La notion de congé annuel se distingue de celles du repos hebdomadaire, des fêtes légales et des autorisations d'absence.

Conformément au décret n°85-1250 du 26 novembre 1985, pour une année de service accomplie du 1er janvier au 31 décembre, l'agent ouvre droit à un congé annuel d'une durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service, quelles que soient les modalités de temps de travail de l'agent (temps complet, non complet, temps partiel, temps partiel thérapeutique).

Cette durée est appréciée en nombre de jours ouvrés.

Les jours de congés sont pris en jours ou ½ jours.

L'autorité territoriale a autorisé le report exceptionnel de congés annuels au-delà du 31 décembre de l'année N, dans la limite de 5 jours et jusqu'à la fin du mois de janvier de l'année N+1.

Le conseil municipal, après en avoir délibéré,

DECIDE d'adopter la proposition du Maire,

Nombre de voix :    POUR : 18  
                          CONTRE : 0  
                          ABSTENTION : 0

Date : 16/12/2024

N° : DEL2024-12-08

Objet : Adoption du Plan de Formation Mutualisé 2025-2027 au profit des agents de la commune de Saint-Christo-en-Jarez

Rapporteur : Pascal FAYOLLE

Monsieur le Maire rappelle aux membres du Conseil municipal que :

Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu par les statuts de la fonction publique territoriale pour tous les agents de la collectivité, quel que soit leur statut : titulaire, stagiaire ou contractuel.

Outil de gestion des ressources humaines parallèle et complémentaire au recrutement, à la mobilité, à la gestion des carrières et à l'évaluation, la formation permet aux agents publics

d'acquérir, maintenir et développer des compétences nécessaires à la réalisation des missions de service public. Elle contribue ainsi à la qualité du service rendu à l'utilisateur.

L'article L423-3 du CGFP impose aux collectivités et établissements publics territoriaux d'établir un plan de formation annuel ou pluriannuel qui détermine le programme d'actions de formation prévues.

Le CDG42 propose un plan de formation mutualisé établi sur la base du recensement effectué en collaboration avec le CNFPT auprès des collectivités de la Loire de moins de 50 agents. Le recensement annuel permet d'analyser par territoire les besoins de formation et l'expression des demandes. La réponse formation est ainsi adaptée, locale, efficace, compte-tenu des effectifs et des moyens.

Ce plan de formation mutualisé - qui s'appliquera au cours des années 2025, 2026 et 2027- a été présenté pour avis au Comité Sociale Territorial en date du 21 novembre 2024.

Les axes du plan de formation mutualisé sont les suivants :

- Axe 1 : S'informer pour actualiser ses connaissances
- Axe 2 : Se professionnaliser et se perfectionner dans son cœur de métier
- Axe 3 : Prévenir les situations à risques et être acteur de la santé et sécurité au travail
- Axe 4 : Permettre et inciter les agents à être acteurs de leurs parcours professionnels
- Axe 5 : Intégrer le développement durable dans les pratiques professionnelles

Après débat, les membres du conseil municipal décident à l'unanimité de :

1. Approuver le plan de formation mutualisé (PFM 2025/27) tel que présenté et annexé à la présente délibération.

Nombre de voix :    POUR : 18  
                          CONTRE : 0  
                          ABSTENTION : 0

Date : 16/12/2024 N° : DEL2024-12-09 Objet : Choix du nouveau logo de la commune
--

Ce point est reporté au prochain conseil municipal.

# INFORMATIONS ET QUESTIONS DIVERSES

## 1. Avenant n°1 à la convention 2023-2026 relative à l'établissement des dossiers CNRACL par le CDG42

Monsieur le Maire informe le CA qu'il a signé un avenant à la convention 2023-2026 relative à l'établissement des dossiers CNRACL par le CDG42

Il rappelle que par délibération n°2022-12-02 du 12 décembre 2022 le Conseil Municipal a approuvé la convention 2023-2026 relative aux prestations effectuées par le Centre de gestion auprès des collectivités affiliées pour la mission facultatives (retraite).

Monsieur le Maire informe que l'évolution des services proposés sur la plateforme Pep's, ainsi que le déploiement de nouveaux services par l'intermédiaire du nouvel outil de liquidation GULI (Gestion Unifiée de la Liquidation) ont pour objectif de mutualiser les outils de gestion de retraite des agents territoriaux, hospitaliers et de l'Etat). Ces changements intervenus en septembre dernier, entraînent de facto des modifications au niveau des services assurés par le CDG42 au titre de la convention :

- De nouveaux services sont à proposer : demande de retraite CNRACL et RAFFP, simulation de retraite CNRACL, compte individuel retraite CNRACL ;
- D'autres services inscrits dans la convention initiale, sont à supprimer : demande d'avis préalable, qualification des comptes individuels retraite (QCIR), établissement des cohortes.

Pour le bon fonctionnement des délégations accordées par la collectivité au CDG42, toutes facilités doivent être accordées au CDG 42 pour l'exercice de cette mission.

Pour bénéficier des prestations de la convention, les collectivités doivent donner délégation au CDG via Pep's.

La collectivité s'engage à fournir au CDG 42 tous les justificatifs nécessaires pour l'accomplissement de cette mission et à lui communiquer toutes les informations qui lui parviendraient directement de la CNRACL.

En cas d'annulation d'une prestation par la collectivité, les dossiers en cours de traitement lui seront retournés et facturés intégralement.

Pour information, à présent, avant de monter un dossier de liquidation et/ou estimation, il est impératif de consulter et/ou corriger le compte individuel retraite (CIR) des agents.

A ce titre, lorsque la collectivité délègue au CDG42 une liquidation et/ou une estimation, le CDG42 procédera également à la vérification et/ou à la correction du CIR afin d'assurer une fiabilité des dossiers.

La prestation liquidation et/ou estimation est obligatoirement liée au CIR et fera donc l'objet d'une facturation globale des deux prestations.

Pour des raisons de responsabilité, lorsque la collectivité délègue un dossier au CDG 42, elle s'engage expressément à ne plus intervenir sur ce dossier.

Les tarifs fixés par le conseil d'administration demeurent inchangés.

Cependant, lorsque la commune délèguera au CDG42 un dossier de liquidation, il lui sera automatiquement facturer la prestation « qualification de comptes individuels retraite » d'un montant de 70 € alors qu'auparavant cette prestation était optionnelle.

(Voir annexe 2)

## **2. Mutualisation de police municipale avec les communes de Fontanès, Saint-Jean-Bonnefonds, Sorbiers et Saint-Héand**

A l'initiative des communes de Fontanès et de Saint-Jean-Bonnefonds, une première réunion s'est tenue en compagnie des représentants des mairies de Saint-Héand et de Sorbiers pour discuter de la création d'une mutualisation de service d'une police municipale. Les élus sont plutôt favorables au vu des incivilités grandissantes. A ce jour, le projet n'est pas encore lancé mais en cours de discussion. Une prochaine rencontre est organisée le 9 janvier 2025 sur la commune de Saint-Héand.

## **3. Point sur la voirie chemin de la Chapelle, rue des genêts et pourtour de la mairie**

L'enveloppe voirie 2025 affectée par Saint-Etienne Métropole à la commune est d'un montant de 243 000€. Pour information, l'enveloppe 2024 n'a pas été consommée et est donc reportée sur 2025.

Le programme voirie pour l'année 2025 comprendra :

- La réfection du chemin de la Chapelle,
- L'aménagement du pourtour de la nouvelle mairie.

La réfection de la rue des genêts sera programmée en 2026.

## **4. Demande de la Fédération des chasseurs de la Loire**

La fédération des chasseurs de la Loire accompagne plusieurs projets de plantation de haies cet hiver sur la commune :

- Le 19/12 chez Serge Couzon avec la participation des jardins de Valériane et des étudiants des Télécom
- Le 24/01 chez Xavier Pitiot avec la participation d'étudiants en master
- Le 27/01 chez Anne-Laure Martin avec la participation des enfants de l'école.

La fédération demande si les services techniques ou des élus de la commune peuvent les aider plus particulièrement le 27/01.

Marie-Alice GUINAND, Ingrid Arnaud et Jean-Luc PITAVAL seront présents le 27 janvier.

## **5. Point sur la reprise du local de la fleuriste**

Finalement, la fleuriste qui devait reprendre l'activité courant avril, ne viendra plus. Une annonce a été déposée sur illiwap pour trouver un nouveau locataire.

## **6. Assemblée générale des Maires Ruraux de la Loire du 18/12/2024**

Tous les conseillers municipaux de Saint-Christo-en-Jarez sont conviés.

### **1. Journée des Femmes Elues d'Auvergne-Rhône-alpes**

La Journée des Femmes Élues d'Auvergne-Rhône-Alpes se tiendra le vendredi 11 avril 2025 à l'Hôtel de Région à Lyon.

Cette journée réunira plus d'une centaine d'élues de toute la région autour d'un programme enrichissant :

- Plénière inspirante « Pourquoi s'engager en politique ? », suivie des Rendez-vous de l'Innovation locale, qui présenteront des solutions concrètes au service des territoires.
- Ateliers pratiques de formation à choisir entre : Développer sa visibilité et son rayonnement politique ; Mettre en lumière ses actions et son bilan ; Rédiger un discours percutant ou encore Prévenir les violences intrafamiliales dans sa collectivité.
- Moments d'échanges pour repartir avec des idées innovantes et des outils concrets au service du mandat.

#### Modalités d'inscription

La formation peut être prise en charge via le DIF élu ou le budget formation de la collectivité, avant le 18 mars.

Les élues intéressées peuvent consulter le programme détaillé et se préinscrire via ce lien :

<https://www.elueslocales.fr/journee-femmes-elues-auvergne-rhone-alpes/>

La séance a été levée à 22h30.

Saint Christo-en-Jarez le 18 novembre 2024

Le secrétaire de séance,

Jean-Luc PITAVAL



Le Maire

Pascal FAYOLLE



