



**PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU CONSEIL MUNICIPAL  
DE COLTAINVILLE DU 24 JUN 2025 A 20 H 30**

\*\*\*\*\*

L'an deux mil vingt-cinq le vingt-quatre juin, à vingt heures trente, le Conseil municipal de la Commune, régulièrement convoqué, s'est réuni à la Mairie, sous la présidence de Monsieur GALIOTTO Philippe, Maire.

Présents : GALIOTTO Philippe, DIEU Christophe, SERIVE Anne-Marie, MONIN Julien, ROCHON Audrey, DEGROUX Mathieu, DEGAS Jean-Marc, MARTIN Jacques, HOUZE Thierry, LECOEUR Hervé formant la majorité des membres en exercice.

Absents excusés : THIBault Frédéric ayant donné pouvoir à MONIN Julien, ANDRE Thierry qui a donné pouvoir à MARTIN Jacques, GALOPIN Valérie ayant donné pouvoir à DIEU Christophe, PERCHERON Méline ayant donné pouvoir à ROCHON Audrey.

Monsieur Julien MONIN a été nommé secrétaire.

Nombre de Conseillers	En exercice	Présents	Pouvoirs	Votants	Absent
	14	10	4	14	0

Le compte-rendu de la dernière séance est approuvé à l'unanimité des membres présents.

-----  
**ORDRE DU JOUR**

**DÉLIBÉRATION N° 15** : Tarifs Cantine 2025/2026

**DÉLIBÉRATION N° 16** : Tarifs Garderie 2025/2026

**DÉLIBÉRATION N° 17** : Décision Modificative n°1

**DÉLIBÉRATION N° 18** : Emprunt Crédit Agricole – Travaux logement communal et Château d'eau

**DÉLIBÉRATION N° 19** : Création d'un emploi permanent : Agent de Maîtrise et Agent de Maîtrise Principal

**DÉLIBÉRATION N° 20** : Recrutement pour un accroissement temporaire d'activité

**DÉLIBÉRATION N° 21** : RIFSEEP - modification

**DÉLIBÉRATION N° 22** : Participation protection sociale complémentaire – risque santé

**DÉLIBÉRATION N° 23** : Présentation du rapport social unique 2023

**DÉLIBÉRATION N° 24** : Avenant Convention Appui aux Communes

**DÉLIBÉRATION N° 25** : Convention PEP – pause méridienne/bus/entretien

**DÉLIBÉRATION N° 26** : Délégation de signature a un élu en vertu de l'article L422-7 du code de l'urbanisme

-----

**Délibération N°15/2025** : TARIFS CANTINE SCOLAIRE 2025/2026

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal qu'il convient de fixer le tarif des repas pour la rentrée 2025/2026.

Le Conseil Municipal, après délibération

**ADOpte à la majorité (8 voix pour et 6 voix contre) l'augmentation à partir du 1er septembre 2025 :**

- du prix du repas de la cantine scolaire à **4,40 €**

-----

**Délibération N° 16/2025** : TARIF GARDERIE PERISCOLAIRE 2025/2026

Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal qu'il convient de fixer les tarifs de la garderie périscolaire 2025-2026.

Le Conseil Municipal, après délibération,

**ADOpte à l'unanimité**, de fixer les tarifs suivants à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2025 :

- Garderie du matin par mois : 26.00 €
- Garderie du soir par mois : 36.00 €
- Garderie du matin occasionnel : 2,50 €
- Garderie du soir occasionnel : 3.50 €

-----

**Délibération N°17/2024** : DECISION MODIFICATIVE N°1

Le conseil municipal à l'unanimité donne son accord pour effectuer la décision modificative suivante :

Fonctionnement :

Dépenses

7391111 – Dégrevement de TFPNB en faveur des jeunes agriculteurs : + 400.00 €

Dépenses

618 – Divers services extérieurs - 400.00 €

-----

**Délibération N°18/2025** : EMPRUNT CREDIT AGRICOLE – TRAVAUX LOGEMENT COMMUNAL ET CHATEAU D'EAU

*Monsieur GALIOTTO, Maire, étant intéressé à l'affaire, ne prend part ni au débat, ni au vote. Il quitte la salle du conseil municipal.*

Monsieur Christophe Dieu, 1<sup>er</sup> adjoint en charge des Finances et président de la commission des finances présente au Conseil Municipal, la décision qui a été prise lors de la Commission qui s'est déroulée le 23 mai 2025 quant au choix de l'établissement bancaire pour la contracture d'un prêt en vue de financer les travaux de rénovation énergétique du logement communal et la destruction du château d'eau de Coltainville.

**Le Conseil Municipal**, après avoir entendu l'exposé de Monsieur DIEU, 1<sup>er</sup> Adjoint et après échange de vues, **prend en considération et approuve à l'unanimité** le projet qui lui est présenté et :

1. **Décide** que la commune de Coltainville contractera auprès de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Val de France un prêt moyen terme d'un montant de 100 000 Euros, d'une durée de 15 ans, au taux fixe de 3.67% avec des échéances constantes et une périodicité annuelle. Frais de dossier : 150€
2. **Autorise** Monsieur DIEU Christophe, 1<sup>er</sup> Adjoint en charge des Finances, à signer le contrat et toutes les autres pièces s'y rapportant.
3. **Décide** que le remboursement du présent emprunt s'effectuera dans le cadre de la procédure de paiement sans mandatement préalable.
4. **Prend** l'engagement, d'inscrire en priorité chaque année en dépenses obligatoires à son budget les sommes nécessaires au remboursement des échéances.

-----

#### **Délibération N°19/2025 : CREATION D'UN EMPLOI PERMANENT : AGENT DE MAITRISE ET AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL**

Le Maire de Coltainville, rappelle que conformément à l'article L.313-1 du code général de la fonction publique, 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 à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services en mentionnant sur quel(s) grade(s) et à quel niveau de rémunération il habilite l'autorité territoriale à recruter. En cas de réorganisation de service, la décision est soumise à l'avis préalable du CST.

Compte tenu de la possibilité de recrutement d'un agent des services technique sur un grade d'Agent de Maîtrise ou Agent de Maîtrise Principal.

L'échelonnement indiciaire, la durée de carrière et les conditions de recrutement de l'emploi ainsi créé sont fixés conformément au statut particulier du cadre d'emplois des Agents de Maîtrise.

La délibération portant création d'un emploi permanent doit préciser :

- le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé,
- la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève,
- pour un emploi permanent à temps non complet, la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi en fraction de temps complet exprimée en heures (... / 35<sup>ème</sup>).

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

#### **DÉCIDE à l'unanimité**

##### **1) De créer, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025**

- a. **un poste d'Agent de Maîtrise permanent et**
- b. **un poste d'Agent de Maîtrise Principal permanent**

appartenant à la catégorie C à temps complet en raison d'un futur recrutement

Cet agent sera amené à exercer les missions ou fonctions principales suivantes :

- Réaliser l'ensemble des travaux nécessaires à l'entretien de la commune
- Entretien et assurer des opérations de première maintenance au niveau des équipements, de la voirie, des espaces verts, du bâtiment, de la mécanique
- Gérer le matériel et l'outillage
- Réaliser des opérations de manutention

2) **D'adopter la modification du tableau** des emplois ainsi proposée et dit que les crédits nécessaires à la rémunération de ou des agents nommés et aux charges sociales s'y rapportant seront inscrits au Budget aux chapitre et article prévus à cet effet.

-----

### **Délibération N°20/2023 : RECRUTEMENT POUR UN ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITE**

Le Maire, rappelle que conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. L'organe délibérant doit mentionner sur quel(s) grade(s) et à quel niveau de rémunération il habilite l'autorité territoriale à recruter.

L'article 3 I (1°) de la loi n° 84-53 précitée prévoit que les collectivités et établissements peuvent recruter par contrat des agents contractuels de droit public pour exercer des fonctions correspondant à un accroissement temporaire d'activité pour une durée maximale de 12 mois, en tenant compte des renouvellements de contrats le cas échéant, sur une période de 18 mois consécutifs.

Considérant qu'il suppléer une personne en arrêt maladie afin d'effectuer le ménage d'été à l'école Daniel Alix, il y a lieu de créer un emploi pour faire face à un accroissement temporaire d'activité allant du **7 juillet 2025 inclus jusqu'au 18 juillet 2025 inclus**, si les besoins du service le justifient, dans la limite des dispositions de l'article 3 I 1° de la loi n°84-53 du 26/01/1984 (*un contrat pour accroissement temporaire d'activité a une durée maximale de 12 mois compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de dix-huit mois consécutifs*).

Cet agent assurera des fonctions d'agent technique polyvalent des écoles.

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

- 1) **De créer**, à compter du 7 juillet 2025 inclus jusqu'au 18 juillet 2025 inclus, un poste non permanent sur le grade d'Adjoint Technique relevant de la catégorie C à raison de 20 heures/semaine pour cette période pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité et autoriser le Maire à recruter un agent contractuel pour pourvoir cet emploi dans les conditions susvisées,
- 2) **D'autoriser** le Maire à signer le contrat de recrutement et ses éventuels renouvellements dans la limite des dispositions de l'article 3 I 1° de la loi n°84-53 du 26/01/1984.
- 3) **De fixer** la rémunération de l'agent recruté au titre d'un accroissement temporaire d'activité comme suit: La rémunération de ces agents sera fixée sur un indice de la grille indiciaire relevant du grade d'adjoint technique assorti du régime indemnitaire en vigueur dans la collectivité, en tenant compte des qualifications et de l'expérience de l'agent recruté.
- 4) **Dit que** Les crédits nécessaires à la rémunération de ou des agents nommés et aux charges sociales s'y rapportant seront inscrits au Budget aux chapitre et article prévus à cet effet.

-----

### **Délibération N°21/2025 : RIFSEEP**

Le Maire, informe l'assemblée que le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 créant le RIFSEEP prévoit que le montant et les critères d'attribution des primes peuvent faire l'objet d'une réévaluation dans les cas suivants :

- En cas de changement de groupe de fonctions
- En cas de changement de poste à l'intérieur d'un même groupe de fonctions

- En cas de changement de grade suite à promotion
- A minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste et au vu de l'expérience acquise par l'agent

Il ajoute que le principe de la réévaluation n'implique pas une revalorisation automatique. Il appartient à l'assemblée délibérante de décider si les primes évoluent ou non en fonction de l'expérience professionnelle.

La mise en place du RIFSEEP a été validée par délibération n°45/2017 en date du 12 décembre 2017 et a fait l'objet d'une réactualisation par délibération n°22/2024 en date du 24 août 2024.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment L. 712-1 et L. 714-4 à L. 714-13 ;

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

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

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

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

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

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

Vu les arrêtés de décembre 2015, et du 16 juin 2017 (adjoints techniques),

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 12 mai 2025,

Les primes et indemnités sont attribuées sur la base d'une décision de l'organe délibérant : elles se distinguent, en cela, des éléments obligatoires de rémunération qui sont le traitement indiciaire et éventuellement le supplément familial servis aux agents territoriaux.

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'Etat est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- ✓ d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- ✓ et le cas échéant, d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

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

Le Maire propose au Conseil municipal de modifier le RIFSEEP et d'en déterminer les critères et modalités d'attribution au sein de la collectivité.

## **I – LES BENEFICIAIRES**

Les bénéficiaires du régime indemnitaire sont :

- ✓ les agents titulaires, stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel
- ✓ Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- ❖ les rédacteurs territoriaux

- ❖ les adjoints administratifs territoriaux
- ❖ les ATSEM
- ❖ les adjoints techniques territoriaux

## **II – L’INSTAURATION DE L’IFSE**

L’IFSE vise à valoriser l’exercice des fonctions et constitue l’indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Elle est liée au poste de l’agent et à son expérience professionnelle. Les montants de l’IFSE seront proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

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

Chaque emploi, chaque poste est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels tenants compte :

- ❖ Fonctions d’encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :
  - Responsabilité d’encadrement direct
  - Ampleur du champ d’actions (en nombre de missions, en valeur)
  
- ❖ Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l’exercice des fonctions :
  - Connaissances d’élémentaires à expert (requisés dans le poste)
  - Difficulté (exécution simple ou analyse et interprétation)
  - Autonomie, initiative
  
- ❖ Sujétions particulières ou degré d’exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - Responsabilité sur la sécurité d’autrui
  - Itinérance : activités sur sites multiples, mobilité géographique, etc ...
  - Relations internes / externes

### **2) La détermination des groupes et des montants plafonds**

Monsieur le Maire propose de fixer les groupes et de retenir les montants maximums annuels suivants :

<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>FONCTIONS/POSTE DANS LA COLLECTIVITE</b>	<b>MONTANT MAXIMAL INDIVIDUEL ANNUEL DE L’IFSE</b>
<b>Catégorie B</b>		
G1	Secrétaire Générale de Mairie, chef de service	5 600 €
G2	Coordonnateur, instruction avec expertise et animation	4 500 €
<b>Catégorie C</b>		
G1	Agent d’accueil, adjoint administratif	4 500 €
G2	Agents des services techniques et de l’école, et ATSEM	4 000 €

### **3) La prise en compte de l’expérience professionnelle pour la modulation individuelle de l’IFSE :**

L’IFSE pourra être modulée en fonction de l’expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

**1. Capacité à exploiter l'expérience acquise :**

- Diffusion de son savoir à autrui – partage des connaissances
- Force de proposition

**2. Connaissance de l'environnement de travail :**

- Maîtrise du fonctionnement de la collectivité (organigramme, circuit, hiérarchie,...)
- Relations avec des partenaires extérieurs / public
- Relation avec les élus

**3. approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montée en compétence :**

- Nombre d'années passées dans un poste équivalent, nombres de postes occupés en lien avec les compétences techniques demandées
- Obtention d'un diplôme par VAE
- Concours / examen professionnel

**4. Consolidation des conditions d'exercice des fonctions :**

- Etre autonome
- Savoir être polyvalent
- Savoir gérer les dossiers complexes, les impondérables, un évènement exceptionnel
- Multi compétences

**5. Formation suivies :**

- Volonté de l'agent d'y participer
- Diffusion des connaissances acquises
- Capacité à réutiliser les connaissances acquises

**4) Le réexamen du montant de l'IFSE :**

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions,
- au moins tous les 4 ans pour tenir compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emploi à la suite d'une promotion ou de la nomination suite à la réussite d'un concours.

**5) La périodicité de versement :**

L'IFSE est versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué

**III - L'INSTAURATION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) - part facultative du RIFSEEP :**

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir appréciés au moment de l'évaluation annuelle.

Le montant individuel de chaque prime ou indemnité sera défini par l'autorité territoriale dans les conditions énoncées ci-dessous.

L'attribution individuelle du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Les montants du CIA seront proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

**1) Les critères d'attribution du CIA :**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle appréciée lors de

l'entretien professionnel.

Il sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- la valeur professionnelle de l'agent
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions
- son sens du service public
- sa connaissance dans son domaine d'intervention

2) les montants du CIA :

GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS/POSTE DANS LA COLLECTIVITE	MONTANT MAXIMAL INDIVIDUEL ANNUEL DU CIA
<b>Catégorie B</b>		
G1	Secrétaire Générale de Mairie, chef de service, agent d'accueil	180 €
G2	Coordonnateur, instruction avec expertise et animation	160 €
<b>Catégorie C</b>		
G1	Agent d'accueil, adjoint administratif	130 €
G2	Agents des services techniques et de l'école, et ATSEM	110 €

3) Les modalités d'attribution du CIA :

Le montant attribué individuellement s'effectuera dans le respect du montant plafond ci-dessus, et se fera par arrêté de l'autorité territoriale.

Le pourcentage attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

4) Les modalités de réexamen :

Le montant attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen tous les ans après l'entretien professionnel.

Le réexamen n'implique pas l'obligation de revalorisation systématique.

5) La périodicité de versement :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement annuel.

**IV – LES CONDITIONS DE MAINTIEN ET/OU DE SUSPENSION DE L'IFSE ET DU CIA :**

❖ Maintien intégral du régime indemnitaire :

Le versement des primes et indemnités est maintenu pendant les périodes de :

- ✓ congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence,
- ✓ congés de maternité ou paternité, ou congés d'adoption,
- ✓ congés de maladie ordinaire (CMO). Le régime indemnitaire suivra toutefois le sort du traitement : ainsi, lorsque la rémunération sera à demi-traitement, le régime indemnitaire sera également proratisé dans les mêmes proportions.
- ✓ Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) : accidents de travail, maladies professionnelles reconnues,
- ✓ formation,

❖ Maintien partiel du régime indemnitaire :

- ✓ congés de maladie ordinaire (CMO). Le régime indemnitaire suivra le sort du traitement : ainsi, lorsque la rémunération sera à demi-traitement, le régime indemnitaire sera également proratisé dans les mêmes proportions.
- ✓ Dans le cas d'un temps partiel thérapeutique, le régime indemnitaire sera versé au prorata de la durée de service.

❖ Suspension du régime indemnitaire :

- ✓ En cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, le régime indemnitaire est supprimé. Cependant, lorsque le congé de maladie ordinaire est transformé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie après avis du comité médical, les primes et indemnités déjà versées demeurent acquises : le régime indemnitaire déjà versé, dont le montant suivra le sort du traitement, ne sera pas redemandé à l'agent concerné.
- ✓ En cas de grève, de suspension conservatoire, d'exclusion temporaire intervenue au titre d'une sanction disciplinaire, d'absence non autorisée, de service non fait, ainsi que pour tous les congés quels qu'ils soient (à l'exception des congés de maternité, paternité ou adoption), d'une durée supérieure à 6 mois consécutifs, le régime indemnitaire cessera d'être versé.
- ✓ En cas de période de Préparation au Reclassement (PPR)

**V – LES REGLES DE CUMUL AVEC LE RIFSEEP**

L'I.F.S.E. et le complément indemnitaire annuel (CIA) sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

En application des dispositions actuelles de l'arrêté du 27 août 2015, le RIFSEEP est en revanche cumulable avec :

- ✓ l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- ✓ les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, l'indemnité différentielle, GIPA, ...),
- ✓ l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS)
- ✓ l'indemnité d'astreinte et d'intervention

**VI – CLAUSE DE REVALORISATION**

Les primes et indemnités fixées par la présente délibération feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants de référence et les coefficients seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

**VII – CLAUSE DE SAUVEGARDE**

Conformément à l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire, dans le cadre de la mise en place des nouvelles dispositions réglementaires, conserveraient le bénéfice, à titre individuel, du maintien du montant indemnitaire dont ils disposaient, en application des dispositions réglementaires antérieures.

**VII – CREDITS BUDGETAIRES**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

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

- de **modifier** les montants et les critères d'attribution de l'IFSE et le CIA, ainsi que les conditions de maintien et/ou de suspension énoncés ci-dessus,
- **d'inscrire** les crédits nécessaires,
- **d'autoriser** l'autorité territoriale à fixer un montant individuel de chaque prime ou indemnité aux agents bénéficiaires dans les conditions et limites énoncées ci-dessus par le biais d'un arrêté individuel.

## **Délibération N°22/2025 – PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE – RISQUE SANTÉ**

Exposé de Monsieur le Maire :

Les collectivités territoriales et les établissements publics peuvent participer au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents dans les domaines de la santé et de la prévoyance.

En application de l'article L 827-1 et suivants du CGFP, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent contribuer au financement des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles les agents qu'elles emploient souscrivent. La participation des personnes publiques est réservée aux contrats ou règlements garantissant la mise en œuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires, actifs et retraités.

Jusqu'au 31 décembre 2024, la participation des collectivités territoriales et établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents est facultative.

- Cette participation est devenue obligatoire pour le risque prévoyance depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025 selon un minimum, à ce jour, de 7 € brut mensuel,
- Cette participation deviendra obligatoire pour le risque santé à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2026 selon un minimum, à ce jour, de 15 € brut mensuel.

Ces montants pourraient être revus selon la clause de réexamen prévue à l'article 8 du décret n°2022-581 du 20 avril 2022 et les conclusions issues de l'accord de méthode du 12 juillet relatif à la conduite des négociations relatives à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique territoriale.

Sont éligibles à cette participation les contrats et règlements en matière de santé ou de prévoyance remplissant la condition de solidarité entre les bénéficiaires, actifs ou retraités, attestée par la délivrance d'un label dans les conditions prévues issues du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011.

La protection sociale complémentaire comprend deux risques :

- ✓ le risque santé lié à la maladie et à la maternité (mutuelle santé)
- ✓ le risque prévoyance lié à l'incapacité de travail, l'invalidité ou le décès (principalement la garantie maintien de salaire).

Pour aider leurs agents à se couvrir par une protection sociale complémentaire, les collectivités territoriales ont le choix entre deux solutions :

✓ opter pour la procédure de labellisation : en aidant les agents ayant souscrit un contrat ou adhéré à un règlement qui a été au niveau national labellisé. La liste des contrats et règlements labellisés est accessible sur le site des collectivités locales : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/fonction-publique-territoriale/protection-sociale-complementaire>

✓ opter pour la convention de participation : après une mise en concurrence pour sélectionner une offre répondant aux besoins propres des agents et remplissant les conditions de solidarité prévues par la réglementation. L'offre de l'opérateur sélectionné sera proposée à l'adhésion individuelle et facultative des agents de la collectivité. La convention est conclue pour une durée de 6 ans, avec un seul opérateur par type de risque.

En application des articles 23 et 24 du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011, la participation de la collectivité territoriale est versée sous forme d'un montant unitaire par agent.

Le montant de participation peut être modulé dans un but d'intérêt social, en prenant en compte le revenu des agents (par exemple : en fonction de l'indice de rémunération ou selon la catégorie de l'agent) et, le cas échéant, leur situation familiale.

Le montant de l'aide versée par la collectivité ne pourra excéder le montant de la cotisation payée par l'agent à l'organisme de prévoyance ou de mutuelle.

Monsieur le Maire informe le Conseil que la participation pour le **risque prévoyance** a déjà été mis en place par la délibération n°48/2024 en date du 18/12/2024 et que le Conseil Municipal n'a à se prononcer que sur le **risque Santé**.

De ce fait, le Maire invite le conseil municipal à se prononcer :

- ✓ sur le principe de la participation et dans l'affirmative pour le **risque santé**
- ✓ sur le dispositif retenu pour le risque santé : **procédure de labellisation**
- ✓ sur le montant de participation de la collectivité et, le cas échéant sur les critères de modulation pour chaque risque : **15€ brut/personne sans critère de modulation**.

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial (CST) en date du 12 mai 2025.

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

- **DECIDE** de participer :
  - au risque santé à compter du 01/01/2026
- **DECIDE** de retenir la procédure suivante (à adapter en fonction de vos choix) :
  - la procédure de labellisation pour le risque santé
- **DECIDE** de verser un montant de participation
  - identique à tous les agents à savoir 15 € brut par mois et par agent

Pour les agents intercommunaux ou pluricommunaux, les montants de participation cumulés ne pourront pas excéder celui de la cotisation acquittée par l'agent. Les différents employeurs de l'agent devront donc se coordonner en conséquence.

- **DIT** que les crédits nécessaires sont inscrits au budget, chapitre 012 article 6450

-----

### **Délibération N°23/2025 : PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023**

M. le Maire expose :

Créé par l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique et codifié aux articles L231-1 à L 231-4 du Code général de la fonction publique, le rapport social unique (RSU) s'est substitué au rapport sur l'état de la collectivité (REC) depuis le 1er janvier 2021. Il s'agit d'une obligation légale. Ce rapport, désormais élaboré chaque année, dresse un état des lieux de la situation du personnel dans la collectivité au 31 décembre de l'année écoulée.

Il récapitule des données chiffrées relatives aux différentes caractéristiques du personnel telles que les effectifs, le temps de travail, la rémunération, les conditions de travail, la formation et les droits sociaux selon une liste d'indicateurs déterminée, à partir desquels peuvent être établies les lignes directrices de gestion (LDG) qui définissent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité territoriale.

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique et notamment ses articles L231-1 à L231-4,

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment son article 5

Vu le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales fixant les conditions et les modalités de la mise en œuvre du RSU ;

Vu l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales,

Vu l'avis du Comité social territorial émis lors de sa réunion du 12 mai 2025,

Vu le rapport social unique 2023, joint en annexe

**Le Conseil Municipal, sur l'exposé qui précède.**

**PREND ACTE** de la présentation du rapport social unique de la collectivité de Coltainville portant sur l'année 2023 et de l'avis émis par le Comité social territorial lors de sa réunion du 12 mai 2025.

-----

**Délibération N° 25/2025 : CONVENTION ADPEP28 – PAUSE MERIDIENNE/ACCOMPAGNEMENT BUS/ENTRETIEN**

Monsieur le Maire propose au Conseil Municipal de signer une convention avec l'ADPEP 28 concernant la Pause méridienne organisée dans les locaux de l'école Daniel ALIX, l'accompagnement des enfants dans le bus scolaire (soir) et une partie de l'entretien des locaux pour une durée de deux ans à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025.

Le Conseil Municipal, à l'unanimité, donne son accord et autorise Monsieur le Maire à signer cette convention.

..

-----

**Délibération N°24/2024 : AVENANT CONVENTION APPUI AUX COMMUNES**

Par délibération n°BC2022/070 du 27 juin 2022, Chartres Métropole a mis en place un accompagnement des communes membres dans le cadre d'une convention de prestations de service conclue sur le fondement de l'article L. 5215-27 du Code général des collectivités territoriales, rendu applicable aux communautés d'agglomération par l'article L. 5211-4-1 de ce même code, afin de faire bénéficier les communes membres de l'expertise assurée par ses services en interne en matière de :

- Option 1 – Appui juridique
- Option 2 – Appui ingénierie – projet d'aménagement
- Option 3 – Appui secrétariat de mairie
- Option 4 – Appui mise à disposition de matériel

La convention était prévue pour s'achever au 30 juin 2025. Au regard de l'intérêt que représente cet accompagnement pour les communes, il est proposé de proroger les conventions pour une durée supplémentaire de 3 ans.

**Le Conseil municipal, après en avoir délibéré, à l'unanimité**

- **APPROUVE** l'avenant à la convention relative à l'appui aux communes membres pour la proroger de trois ans
- **AUTORISE** le Maire ou son représentant à signer l'avenant à la convention avec Chartres Métropole ainsi que tous les actes y afférents.

-----

**Délibération N°26/2025 : DÉLÉGATION DE SIGNATURE A UN ÉLU EN VERTU DE L'ARTICLE L422-7 DU CODE DE L'URBANISME**

*Monsieur GALIOTTO, Maire, sort de la salle.*

Monsieur Dieu, 1er Adjoint au Maire, expose au Conseil Municipal que Monsieur GALIOTTO a déposé au nom de la Commune, une demande de déclaration préalable afin de réaliser des travaux de rénovation énergétique sur

le logement communal de la commune sur un terrain cadastré A 718.

Il est donné lecture de l'article L.422-7 du code de l'urbanisme qui dispose que : « Si le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale est intéressé au projet faisant l'objet de la demande de permis ou de la déclaration préalable, soit en son nom personnel, **soit comme mandataire, le conseil municipal** de la commune ou l'organe délibérant de l'établissement public **désigne un autre de ses membres pour prendre la décision.** »

Le Conseil Municipal est invité à désigner en son sein un élu pour signer la décision concernant la demande d'urbanisme déposée par M. le Maire, dans laquelle M. le Maire est intéressé car représentant de la commune.

Le Maire étant sorti de la salle, **le conseil Municipal**, après en avoir délibéré, **à l'unanimité**,

- **Désigne Monsieur Jacques MARTIN**, Conseiller Municipal, à prendre la décision concernant la demande d'urbanisme déposée pour le Maire intéressé.
- **Autorise Monsieur Jacques MARTIN**, Conseiller Municipal, à signer ladite autorisation ainsi que tous les documents s'y rapportant

\*\*\*\*\*

#### **INFORMATION : MODIFICATION DU PLU**

Monsieur le Maire informe les membres du Conseil Municipal du jugement n° 22VE01762 de la cour administrative d'appel de Versailles en date du 19 mars 2024 annulant la délibération du 19/11/2019 adoptant le PLU de la commune de Coltainville et demandant d'apporter l'évolution suivante : Classement de la parcelle **ZM 101** (Espace Naturel) en **Espace Boisé Classé**

En application des dispositions de l'article L153-45 du code de l'urbanisme, une procédure de modification simplifiée du plan local d'urbanisme communal doit donc engagée.

En application des dispositions de l'article R921-6 du code de justice administrative, la commune dispose de 6 mois avant l'ouverture d'une procédure juridictionnelle qui peut aboutir au prononcé d'une astreinte. Ce délai de 6 mois court à compter de la saisine de la cour d'une demande d'exécution, en l'espèce à compter du 30 avril 2025

Les premières démarches ont déjà été entamées et le dossier du projet de modification simplifiée et l'exposé de ses motifs seront mis à la disposition du public selon des modalités qui seront précisées par une délibération du conseil municipal dès que le processus de modification sera terminé.

Coltainville, le 25 juin 2025

Le Maire,



Philippe GALIOTTO

Le Secrétaire,

Julien MONIN

