COMPTE-RENDU DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 04 février 2022

L’an deux mille vingt-deux, le quatre février à dix-neuf heures et trente minutes, le Conseil Municipal, dûment convoqué, s’est réuni en séance ordinaire à la Mairie sous la présidence de Monsieur Alain COMBAZ, *Maire*.

Etaient présents : Michel GRANGE, Laure TRUNFIO, Jean-Luc BOCQUIN, Magali SEGARD, Corentin LALLAU BAZIN, Anne BELLEMIN-LAPONNAZ, Emilie VELLETAZ, Michaël CHARMEAUX & Brigitte CHARPIN (10).

Etaient excusés : Gaëtan DE GRACIA, Virginie FREYNET TICHADOU / **pouvoir à Laure TRUNFIO**, Jérôme BROC & Françoise BOISSET / **pouvoir à Jean-Luc BOCQUIN** (4).

Etaient absents : David SANTIN-JANIN (1).

Date de convocation : 31 janvier 2022.

Nombre de Conseillers en exercice : 15.

Emilie VELLETAZ a été élue secrétaire.

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL N° 2022-01-01

PERSONNEL COMMUNAL - Service Technique

Objet : CREATION D’UN POSTE

Adjoint Technique Territorial

 Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal 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.

 Il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l’effectif des emplois à temps complet et à temps non complet nécessaires au fonctionnement des services, même lorsqu’il s’agit de modifier le tableau des emplois pour permettre des avancements de grade. *En cas de suppression d’emploi, la décision est soumise à l’avis préalable du Comité Technique.*

 **Compte tenu du départ d’un des agents du Service Technique suite à une mutation**, il convient de recruter **un** **Adjoint Technique**.

 Après délibération, le Conseil Municipal :

**VOTE :** contre0/abstention0/ pour12

 Considérant le tableau des emplois adopté par le Conseil Municipal le 08 février 2019,

 Considérant la nécessité de créer 1 emploi d’Adjoint Technique territorial principal 2e classe en raison du départ d’un des agents du Service Technique suite à une mutation,

 ***Fonctionnaires***

 ⮱ **Décide** la création de **1** emploi d’**Adjoint Technique territorial principal 2e classe**,

 ► Permanent à temps complet, à raison de 35 heures hebdomadaires,

 ► **Missions** :

* **Réaliser l’essentiel des interventions techniques sur la commune** :
* Voirie, espace public,
* Bâtiments communaux, locaux utilisés,
* Matériel en entretien / maintenance / réparation,
* Déneigement en saison.

 ► A compter du 1er mars 2022.

 ⮱ **Dit** que le tableau des emplois est ainsi modifié :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Emploi | Echelle | Temps | Nombre de poste avant | Nombre de poste après |
| Adjoint Techniqueprincipal 2e classe | C2 | Complet (35 H) | 0 | 1 |

 et les crédits correspondants (rémunération & charges) inscrits au budget.

 ⮱ **Invite** Monsieur le Maire à poursuivre l’exécution de la présente délibération, en l’autorisant à signer tout document de nature administrative, technique et financière nécessaire.

PROJET DE DELIBERATION

*PERSONNEL COMMUNAL*

Objet : ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL

Détermination des critères

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

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

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 76 ;

Vu la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 modifiée de modernisation de l’action publique territoriale et d’affirmation des métropoles ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié 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° 2014-1526 du 16 décembre 2014 modifié relatif à l’appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux et notamment son article 4 ;

Vu l’avis du comité technique en date du --/--/2022 ;

 Le Maire explique au Conseil Municipal que la collectivité a l’obligation de mettre en place l’évaluation des agents par l’entretien professionnel. Ses modalités d’organisation devront respecter notamment les dispositions fixées par le décret du 16 décembre 2014 (convocation du fonctionnaire, entretien conduit par le supérieur hiérarchique direct, établissement du compte-rendu, notification du compte-rendu au fonctionnaire, visa de l’autorité territoriale, demande de révision de l’entretien professionnel).

 Il appartient à chaque collectivité de déterminer les critères à partir desquels la valeur professionnelle de l’agent est appréciée, en tenant compte de la nature des tâches et du niveau de responsabilité. Ces critères, déterminés après avis du comité technique compétent, portent notamment sur :

 - les résultats professionnels obtenus par l’agent et la réalisation des objectifs,

 - les compétences professionnelles et techniques,

 - les qualités relationnelles,

- la capacité d’encadrement ou d’expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d’un niveau supérieur.

ETAT RELATIF AUX NOUVEAUX CRITERES D’APPRECIATION

DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE DES AGENTS TERRITORIAUX

|  |
| --- |
| *Légende : I = Insuffisant AB = Assez bien B= Bien TB = Très bien* |
| **Catégorie A** | **Catégorie B** | **Catégorie C** |
| CompÉtences techniques et professionnelles et acquis de l’expÉrience professionnelle |
| Connaissance experte des environnements professionnel et institutionnel et de ses acteurs | Connaissance approfondie de l’environnement professionnel et de l’ensemble des acteurs | Connaissance de l’environnement professionnel |
| Maîtrise fine des procédures et techniques propres au domaine d’activité | Maîtrise des procédures et techniques propres au domaine d’activité, maîtrise des outils, logiciels, techniques nécessaires au poste et au domaine d’activité | Connaissance des procédures et techniques propres au domaine d’activité, maîtrise des outils, logiciels, techniquesnécessaires au poste et au domaine d’activité |
| Capacité à identifier les interlocuteurs stratégiques dans le domaine de l’activité et à s’intégrer à ce réseau de partenaires, à représenter la collectivité dans son domaine d’activité | Capacité d’organisation et de planificationde son travail en établissant des priorités | Connaissances des règles de sécurité |
| Capacité d’organisation et de planification de l’activité à court, moyen et long terme en hiérarchisant des priorités | Prendre des initiatives et proposer des solutions aux problèmes rencontrés | Mettre en œuvre les instructions, organiser, planifier son travail, respecter les délais et rendre compte de ses activités |
| Prendre des initiatives, apporter et/ou proposer des solutions aux problèmes rencontrés | Capacité à synthétiser les informations pour rendre compte, conseiller, assister et alerter la hiérarchie et/ou les élus sur les enjeux et risques (juridiques, techniques, financiers, sanitaires …) | Prendre des initiatives/Trouver des solutions aux problèmes rencontrés |
| Capacité à analyser et à synthétiser les informations pour rendre compte, conseiller, assister et alerter la hiérarchie et/ou les élus sur les enjeux et risques (juridiques, techniques, financiers, sanitaires …) | **-** | **-** |
| Capacité à réaliser et proposer des outils d’aide à la décision et des supports d’évaluation | **-** | **-** |
| *Légende : I = Insuffisant AB = Assez bien B= Bien TB = Très bien* |
| **Catégorie A** | **Catégorie B** | **Catégorie C** |
| ManiÈre de servir et qualitÉs relationnelles |
| Sens du service public et de l’intérêt général | Sens du service public et de l’intérêt général | Sens du service public |
| Réserve, discrétion professionnelle et neutralité | Sens de l’écoute et de la communication | Qualité et fiabilité du travail effectué |
| Capacité à développer la cohésion d’une équipe, sens de l’écoute et attention portée aux collaborateurs | Capacités à avoir de bonnes relations avec les usagers, les supérieurs, les collègues, etc…, à désamorcer des éventuelles tensions, capacité à faire preuve de diplomatie | Assiduité et ponctualité  |
| Capacité au dialogue, à la communication, à la négociation et à la médiation | Capacité à travailler en équipe | Réserve, discrétion professionnelle et neutralité |
| Capacité à faire face à une situation urgente ou imprévue | **-** | Capacités à avoir de bonnes relations avec les usagers, les supérieurs, les collègues, etc. |
| - | **-** | Capacité à travailler en équipe, sens de l’écoute et de la communication |
| CapacitÉ d’encadrement ou d’expertise ou, le cas ÉchÉant, À exercer des fonctions d’un niveau supÉrieur |
| Apporter une plus-value à un collectif de direction | Capacité à la communication, à animer et à conduire des réunions | Capacité à la communication, capacité à organiser le travail et le faire respecter |
| Capacité à participer à la définition des orientations stratégiques et à les décliner en objectifs opérationnels | Adaptabilité et ouverture au changement, capacité à participer au changement | Adaptabilité et ouverture au changement |
| Capacité à accompagner et à conduire le changement, à travailler en transversalité et en mode projets | Capacité à créer un climat favorable à la cohésion d’équipe, à fédérer | Capacité à faciliter un climat favorable à la cohésion d’équipe, à travailler dans un collectif/en équipe, capacité à prévenir et gérer des conflits |
| Capacité à susciter l’adhésion autour de projets communs (développement de l’intelligence collective des équipes, motivation des collaborateurs) | Capacité à la planification du travail, à latraduction en consignes explicites, à partager et à transmettre des compétences, à accompagner les nouveaux arrivants (recrues, formation, apprentissage …) | Capacité à se positionner dans un rôle d’encadrement intermédiaire : déléguer et contrôler le travail |
| Capacité à se positionner dans un rôle d’encadrement et/ou de direction et à poser des actes managériaux clairs | Capacité à se positionner dans un rôle d’encadrement intermédiaire : déléguer et contrôler le travail, capacité à prévenir et gérer des conflits, à la médiation | Animer et conduire des réunions |
| Capacité à faire progresser les collaborateurs, à accompagner les parcours professionnels interne et externe | Capacité à faire et prendre en compte des propositions pour l’amélioration du service | Capacité à faire des propositions pour l’amélioration du service |
| Capacité à prévenir et gérer des conflits | **-** | **-** |

 Après délibération, le Conseil Municipal :

**VOTE : pour** -- **/ contre** -- **/ abstention** --

 ⮱ **Décide** de fixer les critères d’appréciation de la valeur professionnelle des agents tels qu’ils sont définis dans l’état récapitulatif (par catégorie hiérarchique A, B ou C applicables aux agents titulaires ainsi qu’aux agents contractuels évalués) annexé à la présente délibération.

 ⮱ **Dit** que ces critères seront applicables à compter des entretiens professionnels réalisés au titre de l’année 2021 et suivantes, sauf autre décision du Conseil Municipal.

 ⮱ **Invite** Monsieur le Maire à poursuivre l’exécution de la présente délibération, en l’autorisant à signer tout document de nature administrative, technique et financière nécessaire.

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL N° 2022-01-02

*CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA SAVOIE*

Objet : ADHESION AU SERVICE DE PREVENTION

des risques professionnels

 Monsieur le Maire informe le Conseil Municipal que le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Savoie propose une offre de service dans le domaine de la prévention des risques professionnels afin de répondre, dans les meilleures conditions, aux attentes des collectivité en matière d’hygiène et de sécurité.

 Ce service propose une mission, dite « offre de base », d’assistance et de conseil. A ce titre, le conseiller en prévention des risques professionnel est chargé :

 ●D’assister et de conseiller les collectivités et établissements publics sur les conditions d’application des règles définies en matière d’hygiène et de sécurité au travail dans la fonction publique territoriale qui sont, sous réserve des dispositions du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié, celles définies dans la partie 4 du Code du Travail et par les textes pris pour son application.

 ●De proposer à l’autorité territoriale toute mesure qui lui paraît de nature à améliorer l’hygiène et la sécurité du travail et, d’une manière générale, la prévention des risques professionnels.

 Les collectivités et établissements qui auront répondu favorablement à cette offre de base pourront bénéficier d’une assistance téléphonique et obtenir des réponses précises par courrier électronique.

 L’adhésion au service de base représente un coût de 120.00 € annuel pour la commune.

 Par ailleurs, les collectivités et établissements publics signataires de la convention relative à l’offre de base pourront notamment, à leur demande, bénéficier d’autres prestations telles que :

 ●Les actions d’information et de sensibilisation sur site,

 ●L’assistance à la réalisation du document unique d’évaluation des risques professionnels,

 ●La mise en œuvre des missions d’inspection conseil.

 *Ces prestations feront l’objet, le cas échéant, de conventions spécifiques.*

 En cas d’adhésion à l’offre de base, une convention devra être signée, valable à partir du 31 décembre 2021, pour une durée de trois ans renouvelable une fois par tacite reconduction.

 *Le Maire propose d’adhérer à l’offre de base.*

 Après délibération, le Conseil Municipal :

**VOTE :** contre0/abstention0/ pour12

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales,

**Vu** le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l’hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu’à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale,

**Vu** le projet de convention d’assistance et de conseil en prévention des risques professionnels avec le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Savoie,

 ⮱ **Approuve** le projet de convention d’assistance et de conseil en prévention des risques professionnels susvisé,

 ⮱ **Autorise** Monsieur le Maire à signer la convention d’assistance et de conseil en prévention des risques professionnels susvisée, avec effet au 31 décembre 2021, pour une durée de trois ans renouvelable une fois par tacite reconduction.

 ⮱ **Dit** que les crédits nécessaires seront inscrits au budget primitif 2022.

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL N° 2022-01-03

Objet : TAXES DIRECTES LOCALES

 Monsieur le Maire rappelle au Conseil Municipal la délibération n° 2021-02-15 du 26 mars 2021 décidant les taxes communales suivantes :

Taxe foncière bâti **32.01 %**,

Taxe foncière non bâti **60.18 %**,

*Plus de taux de taxe d’habitation à voter.*

 Suivant les orientations prises lors du débat d'orientation budgétaire de ce jour, il est proposé au conseil municipal de ne pas modifier la pression fiscale.

 Après délibération, le Conseil Municipal :

**VOTE :** contre0/abstention0/ pour12

 ⮱ **Valide** les taux ci-dessous,

Taxe foncière bâti **32.01 %**,

Taxe foncière non bâti **60.18 %**,

 ⮱ **Invite** Monsieur le Maire à poursuivre l’exécution de la présente délibération, en l’autorisant à signer tout document de nature administrative, technique et financière nécessaire.

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL N° 2022-01-04

*BUDGET PRINCIPAL*

Objet : SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS

Année 2022

 Après délibération, le Conseil Municipal :

**VOTE :** contre0/abstention0/ pour12

 ⮱ **Décide** d’accorder les subventions ci-dessous, aux associations, pour l’année 2022,

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **NOM DE L’ASSOCIATION BENEFICIAIRE** | **MONTANT** |  |
|  | ADMR | 300.00 € |  |
|  | AI.D.A.P.I. | 100.00 € |  |
|  | ALZHEIMER 73 | 100.00 € |  |
|  | ANCIENS COMBATTANTS *ST JEAN* | 250.00 € |  |
|  | A.P.E. | 750.00 € |  |
|  | COMITE HANDISPORTS 73 | 100.00 € |  |
|  | DACS | 300.00 € |  |
|  | IME SAINT REAL | 300.00 € |  |
|  | LES CEPS | 400.00 € |  |
|  | LES RESTAURANTS DU CŒUR | 300.00 € |  |
|  | LIGUE NATIONALE CONTRE LE CANCER | 100.00 € |  |
|  | RECRE’ ACTION | 463.00 € |  |
|  | S’LO VIONS | 400.00 € |  |
|  | ST PIERRE FOOT | 100.00 € |  |
|  | ST PIERRE GYM | 100.00 € |  |
|  | ST PIERRE HAND | 100.00 € |  |
|  | ST PIERRE YOGA & DETENTE | 100.00 € |  |
|  | Autres *(exceptionnelles)* | 1 700.00 € |  |
|  | **TOTAL** | **5 963.00 €** |  |

 ⮱ **Invite** Monsieur le Maire à poursuivre l’exécution de la présente délibération, en l’autorisant à signer tout document de nature administrative, technique et financière nécessaire.

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL N° 2022-01-05

*Bar-Restaurant « Le Saint Jean »*

Objet : RENOUVELLEMENT DE LA MISE A DISPOSITION DE LA LICENCE IV

 Monsieur le Maire rappelle au Conseil Municipal que le montant de la location de la licence IV a été fixé entre la commune et l’exploitant, avec convention de mise à disposition (*DCM n° 2020-01-07 en date du 18/02/2020*). Il propose de renouveler cette mise à disposition pour une période de 1 (un) an, du 1er mars 2022 au 28 février 2023.

 Après délibération, le Conseil Municipal :

**VOTE :** contre0/abstention0/ pour12

 ⮱ **Maintient** le prix annuel de la location à 200 (*deux cents*) €, terme échu.

 ⮱ **Invite** Monsieur le Maire à poursuivre l’exécution de la présente délibération, en l’autorisant à signer tout document de nature administrative, technique et financière nécessaire.

QUESTIONS DIVERSES

 ⮱ Tarif de la bibliothèque pour les « extérieurs », à prévoir pour une prochaine séance du conseil municipal (*définir la catégorie*). La question a été soulevée également de proposer une adhésion « famille ».

 ⮱ Fixation du prix pour les caveaux en préfabriqué (2 & 3 places) lors d’une prochaine séance du conseil municipal, proposition à 3 500.00 € soit le prix de l’installation pour la commune.

 ⮱ Incivilités concernant les poubelles : il faut trouver une solution, les déchets étant abandonnés sur la voie publique, majoritairement près des containers de tri sélectif. *Propositions : refaire une campagne de sensibilisation et étudier la question de la mise en place de vidéo surveillance.*

 ⮱ Colis des anciens : distribution à partir du week-end prochain pour les + de 75 ans, le repas ne pouvant avoir lieu cette année.

 ⮱ Taxes locales : prévoir une étude concernant la taxe sur les résidences secondaires, la TH n’existant plus en 2023.

 Prochaine séance : vendredi 11 mars 2022.